



การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอน
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4

โดย
นางสาวสุภัค ยมพุก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอน
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4

โดย
นางสาวสุภัค ยมพุก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE BASIC EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATION AND THE PERCEPTION OF
OPERATIONAL SUPPORT AFFECT TO TEACHING EFFECTIVENESS OF TEACHERS
IN SECONDARY SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 1 GROUP 4TH

By
Miss Supak Yompook

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Arts Program in Public and Private Management
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2014
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4” เสนอโดย นางสาวสุภัค ยมพุก เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ เดือน พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สรวรยา ธรรมอภิพล)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์)
...../...../.....

54601746: สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา / การรับรู้ / การสนับสนุนการปฏิบัติงาน / ประสิทธิภาพการสอน

สุภัค ยมพุก: การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร.วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. 99 หน้า.

การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป 2) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน 3) ศึกษาประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 4) ศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู 5) ศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู 6) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 283 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย และแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 2) การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู 3) การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ผลจากการวิจัยนี้จะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญขงนโยบายการบริหารสถานศึกษาและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา

ปีการศึกษา 2557

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

54601746: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORD: BASIC EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATION / PERCEPTION /
THE OPERATIONAL SUPPORT / TEACHING EFFECTIVENESS

SUPAK YOMPOOK: THE BASIC EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATION AND
THE PERCEPTION OF OPERATIONAL SUPPORT TO EFFECTIVENESS TEACHING OF
TEACHERS IN SECONDARY SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA
OFFICE 1 GROUP 4TH. THESIS ADVISOR: ASST.PROF.VIROJ JADESADALUG, Ph.D. 99 pp.

This purpose of this research were to determine 1) study the basic education school administration in secondary school under the secondary education service area office 1 group 4th 2) study the perception of operational support in secondary school under the secondary education service area office 1 group 4th 3) study teaching effectiveness of teachers in secondary school under secondary education service area office 1 group 4th 4) study the basic education school administration affect on the perception of operational support 5) study the basic administration affect on teaching effectiveness of teachers 6) study the perception of operational support affect on teaching effectiveness of teachers. The sample for the research was teachers in secondary school under secondary education service area office 1 group 4th, academic year 2013 in total 283 people. The research tool is a questionnaire to use with the sample. The statistics uses for data analysis are percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and hypothesis testing in simple regression and multiple regression analysis. The research results found that 1) the basic education school administration and the perception of operational support was high 2) teaching effectiveness of teachers was highest. For the testing of the hypothesis, 1) the basic education school administration has a positive influence on the perception of operational support 2) the basic education school administration has a positive influence on teaching effectiveness of teachers 3) the perception of operational support has a positive influence on teaching effectiveness of teachers. These results will make school administrators more aware of the importance policy to the basic education school administration and the perception of operational support for teachers to increase effectiveness of teachers and to be more useful to the academy.

Program of Public and Private Management

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature

Academic Year 2014

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล และอาจารย์ ดร.พิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเป็นประธานการสอบ วิทยานิพนธ์และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์ต่อผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย อาจารย์ผู้ตอบ แบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ ที่คอยให้กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด และสุดท้ายขอขอบพระคุณ ปู่ ที่สนับสนุนทุนการศึกษาตลอดระยะเวลาในการศึกษาจนสำเร็จลุล่วง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	2
สมมติฐานในการวิจัย.....	2
ขอบเขตในการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการสอนของครู.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษา.....	51

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	55
ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการสอนของครู.....	61
ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน.....	63
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	74
ประโยชน์จากการวิจัย.....	79
ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในอนาคต.....	80
รายการอ้างอิง.....	81
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย.....	87
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
ประวัติผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.....	11
2	โรงเรียน จำนวนนักเรียนและจำนวนครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่มที่ 4.....	13
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน.....	40
4	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.....	43
5	ตารางแสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	46
6	จำนวนความถี่ ร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น ต่อการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม.....	51
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น ต่อการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ.....	52
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น ต่อการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ.....	53
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น ต่อการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล.....	54
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น ต่อการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป.....	55
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น ต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวม.....	56
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น ต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	57
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น ต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	58
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น ต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน.....	59
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น ต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ.....	60
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น ต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน.....	61
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ประสิทธิผลการสอนของครู.....	62
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่าง การบริหารสถานศึกษากับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวม.....	64

ตารางที่	หน้า
20 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างการบริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติในภาพรวม.....	64
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่าง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวม.....	65
22 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างการบริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวม.....	66
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวม	67
24 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างการรับรู้การสนับสนุน การปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวม.....	68
25 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	69

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2	กระบวนการของการรับรู้.....	18
3	ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	25
4	รูปแบบของทฤษฎีการเสริมแรง.....	28
5	กรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุน การปฏิบัติงาน.....	29
6	องค์ประกอบของระบบการเรียนการสอน.....	31
7	กรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	35
8	กรอบแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผล การสอนของครู.....	36

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆมากมาย ทั้งทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม รวมทั้งการพัฒนาทางด้านวิชาการได้มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการเพื่อปรับตัวให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งกระบวนการที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ต้องอาศัยการวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารจัดการในองค์กรจำเป็นต้องมีทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ 4 ประการนั้นคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) และวิธีปฏิบัติงาน (Method) และทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนดไว้ได้ เพราะฉะนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรในองค์กรนั่นเอง

การศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาคุณภาพชีวิต อันจะส่งผลต่อเนื่องไปสู่การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง คุณภาพของคนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แต่คนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญต่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องผลักดัน สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจที่จะช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน มีความมุ่งมั่นสร้างผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพของประเทศต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้ความหมายของครูว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ให้ความหมายของครูว่า หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ครู มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดี เป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของครูเป็นสำคัญ ดังนั้น ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญต่อประสิทธิผลในการสอนของครูเช่นกัน

จากความเป็นมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงสนใจศึกษาการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4
2. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู
6. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.1 การบริหารงานวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.2 การบริหารงบประมาณมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.3 การบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.4 การบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้การสนับสนุนด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้การสนับสนุนด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้การสนับสนุนด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

ขอบเขตในการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 มีรายละเอียดในการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 977 คน คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 283 คน

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนศึกษานารี โรงเรียนโพธิสารพิทยากร โรงเรียนวัดราชโอรส โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล โรงเรียนวัดอินทาราม โรงเรียนธนบุรีวรเทพีพลารักษ์ โรงเรียนมหาราชพาราม โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (วัดน้อยใน) ในพระราชูปถัมภ์ โรงเรียนมัธยมวัดดาวคนอง โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ โรงเรียนสุวรรณพลับพลาพิทยาคม

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557 - เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 5 เดือน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 การทดสอบอิทธิพลการบริหารสถานศึกษาที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน

กลุ่มที่ 2 การทดสอบอิทธิพลการบริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการสอนของครู

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิผลการสอนของครู

กลุ่มที่ 3 การทดสอบอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลการสอนของครู

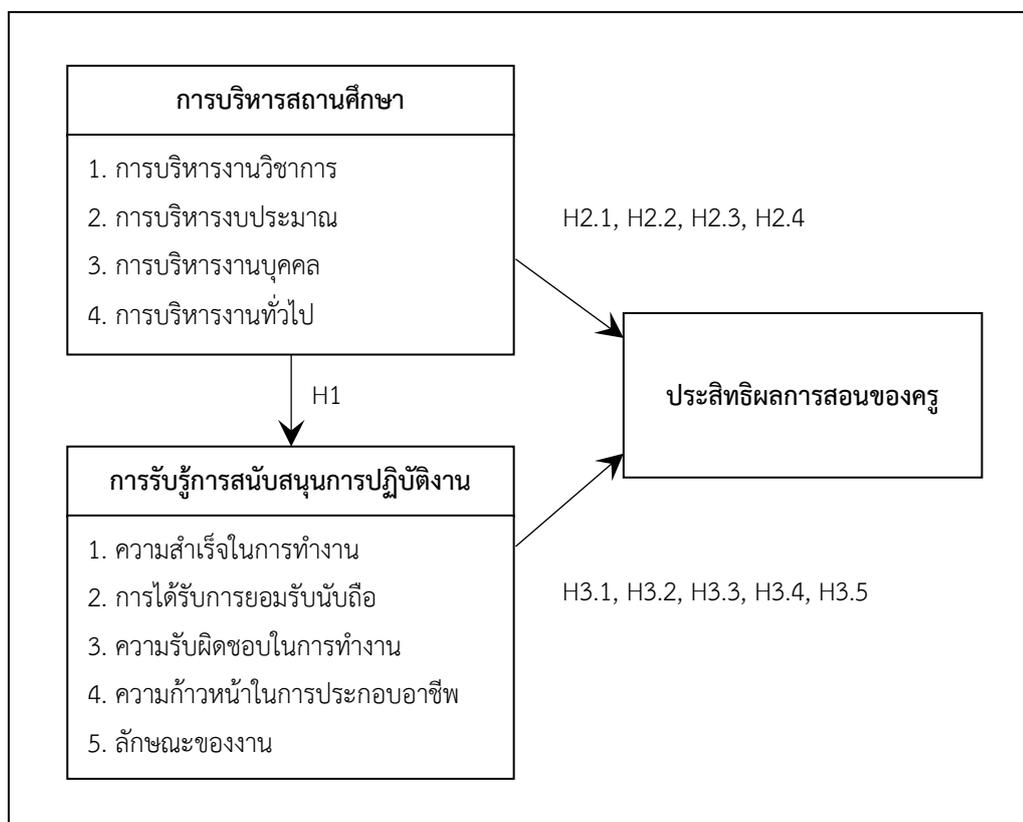
ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิผลการสอนของครู

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4
2. เพื่อทราบถึงการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4
3. เพื่อทราบถึงการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4
4. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงหรือส่งเสริมนโยบายการบริหารสถานศึกษาและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้เต็มศักยภาพและเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4

นิยามศัพท์

1. การบริหารสถานศึกษา (Basic education school administration) หมายถึง การดำเนินการต่างๆภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

1.1 การบริหารงานวิชาการ (Academic affairs administration) หมายถึง การจัดการกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.2 การบริหารงบประมาณ (Budgeting administration) หมายถึง การจัดการด้านการเงิน การจัดสรรงบประมาณและการควบคุมตรวจสอบค่าใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้การจัดการกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 การบริหารงานบุคคล (Personnel administration) หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อที่จะให้ได้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การบริหารงานทั่วไป (General administration) หมายถึง การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกภายในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆดำเนินไปสู่เป้าหมายด้วยความราบรื่น

2. การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Perception of operational support) หมายถึง แรงจูงใจหรือปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Working achievement) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยที่ความสำเร็จนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีผลงานเป็นที่ยอมรับ

2.3 ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) หมายถึง การได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีอิสระในการตัดสินใจหรือรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.4 ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ (Work advancement) หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น รวมถึง ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

2.5 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่มีความน่าสนใจ ทำทหายความรู้ความสามารถและอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ประสิทธิภาพการสอนของครู (Teaching effectiveness) หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการสอน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

เขตพื้นที่การศึกษา (Educational Service Area) เป็นระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาการปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น เดิมมีสำนักงานประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ชื่อว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” (สพท.) และต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 6 เขต คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคกลางและภาคใต้
2. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาจำนวน 42 เขต ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในส่วนภูมิภาค

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. บริหารจัดการอย่างมืออาชีพ
2. เสริมสร้างความเสมอภาค สิทธิและโอกาสทางการศึกษา
3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
4. ส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทย
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

1. ผู้บริหารเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
2. บริหารงานอย่างเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
3. นำนวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพ การศึกษา
4. นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
5. องค์กรและบุคคลมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการ การศึกษา
6. ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิทธิอย่างเท่าเทียมและ เสมอภาค
7. นักเรียนจบการศึกษาภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด
8. ลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียนในทุกระดับชั้น
9. อัตราการเรียนต่อของนักเรียนเพิ่มขึ้นในทุกระดับ
10. ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงได้รับการดูแลจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
11. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐาน/ระบบประกันคุณภาพ ภายใน
12. สถานศึกษาได้รับการรับรองตามมาตรฐานของ สมศ.
13. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สูงเป็นอันดับหนึ่งขอสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
14. สถานศึกษามีคุณภาพผ่านเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Stand School)
15. ผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

16. ผู้เรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
17. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม
18. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติ
19. ผู้เรียนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงภาวะการณ์ของโลก
20. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
21. ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สู่ความเป็นประชาคมโลก

กลยุทธ์

1. พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย
2. สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการที่หลากหลาย
3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานความเป็นไทย
5. พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎกระทรวงเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 34 ระบุอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (The Secondary Educational Service Area Office 1) เป็นหน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ตลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่และหนองแขม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา อาจแบ่งส่วนราชการออกเป็น กลุ่ม ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากลุ่มงาน เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎกระทรวง เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 6 กลุ่มโรงเรียน มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2556. เข้าถึงเมื่อ มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.sesao1.go.th>) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

โรงเรียน	กลุ่มโรงเรียน
1. เตรียมอุดมศึกษา	กลุ่มที่ 1
2. สายปัญญา ในพระราชูปถัมภ์	กลุ่มที่ 1
3. สวนกุหลาบวิทยาลัย	กลุ่มที่ 1
4. วัดสังเวช	กลุ่มที่ 1
5. วัดสระเกษ	กลุ่มที่ 1
6. วัดราชบพิธ	กลุ่มที่ 1
7. เบญจมราชาลัย ในพระราชูปถัมภ์	กลุ่มที่ 1
8. มัธยมสันพิทยา	กลุ่มที่ 1
9. เทพศิรินทร์	กลุ่มที่ 1
10. ไตรมิตรวิทยาลัย	กลุ่มที่ 1
11. สามเสนวิทยาลัย	กลุ่มที่ 2
12. โยธินบูรณะ 2 (สุวรรณสุทธาราม)	กลุ่มที่ 2
13. สตรีวิทยา	กลุ่มที่ 2
14. ศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์	กลุ่มที่ 2
15. สันติราษฎร์วิทยาลัย	กลุ่มที่ 2
16. มัธยมวัดเบญจมบพิตร	กลุ่มที่ 2
17. ศีลาจารย์พัฒนา	กลุ่มที่ 2
18. มัธยมวัดมกุฏกษัตริย์	กลุ่มที่ 2
19. โยธินบูรณะ	กลุ่มที่ 2
20. ราชันนันทาคารย์ สามเสนวิทยาลัย 2	กลุ่มที่ 2
21. ราชวินิตมัธยม	กลุ่มที่ 2
22. วัดน้อยนพคุณ	กลุ่มที่ 2
23. วัดบวรนิเวศ	กลุ่มที่ 2
24. วัดราชาธิวาส	กลุ่มที่ 2
25. มัธยมวัดนายโรง	กลุ่มที่ 3
26. วิมุตยารามพิทยากร	กลุ่มที่ 3
27. มัธยมวัดดุสิตาราม	กลุ่มที่ 3
28. สตรีวัดระฆัง	กลุ่มที่ 3
29. วัดบวรมงคล	กลุ่มที่ 3
30. สุวรรณารามวิทาศม	กลุ่มที่ 3
31. อุบลรัตน์ราชกัญญาราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร	กลุ่มที่ 3
32. สวนอนันต์	กลุ่มที่ 3
33. ฤทธิณรงค์รอน	กลุ่มที่ 3
34. ชีโนรสวิทยาลัย	กลุ่มที่ 3
35. ทวีธาภิเศก	กลุ่มที่ 3

ตารางที่ 1 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (ต่อ)

โรงเรียน	กลุ่มโรงเรียน
36. มหรรณพาราม	กลุ่มที่ 4
37. ที่ปังกรวิทยาพัฒนา(ทวีวัฒนา)ในพระราชูปถัมภ์	กลุ่มที่ 4
38. ที่ปังกรวิทยาพัฒนา(วัดน้อยโน)ในพระราชูปถัมภ์	กลุ่มที่ 4
39. สุวรรณพลับพลาพิทยาคม	กลุ่มที่ 4
40. นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	กลุ่มที่ 4
41. โพธิสารพิทยากร	กลุ่มที่ 4
42. มัธยมวัดดาวคอง	กลุ่มที่ 4
43. วัดอินทาราม	กลุ่มที่ 4
44. ธนบุรีวโรหิตพิพัลารักษ์	กลุ่มที่ 4
45. วัดราชโอรส	กลุ่มที่ 4
46. ศึกษานารี	กลุ่มที่ 4
47. บางมดวิทยา สีสุหวาดจวนอุปถัมภ์	กลุ่มที่ 5
48. วัดพุทธบูชา	กลุ่มที่ 5
49. อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	กลุ่มที่ 5
50. แจงร้อนวิทยา	กลุ่มที่ 5
51. บางปะกอกวิทยาคม	กลุ่มที่ 5
52. สวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี	กลุ่มที่ 5
53. พิทยาลงกรณ์พิทยาคม	กลุ่มที่ 5
54. ทวีธาภิเศก บางขุนเทียน	กลุ่มที่ 5
55. ศึกษานารีวิทยา	กลุ่มที่ 5
56. มัธยมวัดสิงห์	กลุ่มที่ 5
57. รัตนโกสินทร์สมโภช บางขุนเทียน	กลุ่มที่ 5
58. ราชวินิตบางแคปานขำ	กลุ่มที่ 6
59. วัดรางบัว	กลุ่มที่ 6
60. มัธยมวัดหนองแขม	กลุ่มที่ 6
61. ปัญญาารคุณ	กลุ่มที่ 6
62. ไชยฉิมพลีวิทยาคม	กลุ่มที่ 6
63. วัดประดู่ในทรงธรรม	กลุ่มที่ 6
64. จันทรประดิษฐารามวิทยาคม	กลุ่มที่ 6
65. สตรีวัดอัปสรสวรรค์	กลุ่มที่ 6
66. วัดนวลนรดิศ	กลุ่มที่ 6
67. นวลนรดิศวิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก	กลุ่มที่ 6

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้ง 6 กลุ่ม มีนโยบายในการบริหารสถานศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 11 โรงเรียน นักเรียนจำนวน 19,568 คน ครูจำนวน 977 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2556. เข้าถึงเมื่อ มีนาคม 2557) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 2 โรงเรียน จำนวนนักเรียนและจำนวนครูโรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4

โรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน)
ศึกษานารี	3,414	146
โพธิสารพิทยากร	2,491	141
วัดราชโอรส	2,756	111
นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	3,005	129
วัดอินทาราม	1,524	75
ธนบุรีวรเทพีพาลาร์กซ์	1,094	76
มหารณพาราม	1,220	65
ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (วัดน้อยใน) ในพระราชูปถัมภ์	1,042	60
มัธยมวัดดาวคอง	593	46
ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์	1,699	81
สุวรรณพลับพลาพิทยาคม	730	47
รวม	19,568	977

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, กลุ่มนโยบายและแผน, ข้อมูลพื้นฐานการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2556, เข้าถึงเมื่อ มีนาคม 2557, เข้าถึงได้จาก <http://www.sesao1.go.th>

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร

การบริหาร คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่ 2 คำ คือ “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนการจัดการ ใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน (พิทยา ศรสวรรณ: 2550) การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคมในการจัดองค์การ หรือกลุ่มในการรวมคนและทรัพยากรต่างๆ ทำกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยมีปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง (4 M's) ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) (ปิยะพร พูลเพิ่ม, 2551: 23) เช่นเดียวกับ ถวิล อรัญเวศ (2553: 17) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีหรือการจัดการมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานขององค์กรนั้นๆ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ สมัย สมสงวน (2546)

กล่าวเช่นเดียวกันว่าการบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยใช้กระบวนการต่างๆเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น การบริหารจึงนับว่าเป็นหลักสำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีผู้วิจัยให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550: 19) สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ 1. การบริหารงานวิชาการ 2. การบริหารงานงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล และ 4. การบริหารงานทั่วไป

สิตานัน เอการัมย์ (2551) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานต่างๆของกลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู อาจารย์ องค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อจัดการการศึกษาภายในโรงเรียนแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สุพัตรา ปทุมคณารักษ์ (2553: 8) สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับกลุ่ม บุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552: 33) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้อง ที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ถนอมรัฐ ชลอเลิศ (2549: 13) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ และวงการศึกษาปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด ในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของเยาวชนให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ มีความรู้และทักษะในด้านการดำรงชีวิต มีชีวิตที่สงบสุข เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและชาติ

รัชดา ทองสุข (2552: 31) ให้ความหมาย การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ภาระงานในสถานศึกษา คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป สำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการหรือชี้แนะ และการควบคุม

ถวิล อรัญเวศ (2553: 47) สรุปความหมายการบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆใน

สถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้

จากงานวิจัยที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่างๆในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีฐานะเป็นสถาบันหรือองค์กรทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการและความจำเป็นของสังคมเพื่อที่จะทำการถ่ายทอดความรู้ สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชนในชาติเอาไว้ เพราะฉะนั้น บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา คือการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้มีความรู้คู่คุณธรรม อ่านออกเขียนได้ คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น และสถานศึกษาจะต้องมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มีขอบข่ายงานอยู่ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 30) มีผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านไว้ดังนี้

ประกาศศิริ สุรพันธ์ (2550: 19) กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4. การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7. การนิเทศการศึกษา 8. การแนะแนวการศึกษา 9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ประกอบด้วย 1. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ ได้แก่ การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษาและการวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ 2. การจัดสรรงบประมาณ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การเบิก-จ่ายและการอนุมัติงบประมาณ การโอนเงินงบประมาณ 3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ได้แก่ การจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืม การศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา 5. การบริหารการเงิน ได้แก่ การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงินและการกักเงินไว้เบิกเหลืออัมปี 6. การบริหารการบัญชี ได้แก่ การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน 7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ได้แก่ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแลบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

3. การบริหารงานบุคคล

ถึงแม้ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะไม่ใช่งานหลักของหน่วยงาน แต่การบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมายและระเบียบ จะสามารถตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นอย่างแท้จริง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ

4. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 1. การ

ดำเนินงานธุรการ 2. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป 8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 10. การรับนักเรียน 11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย 12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงานอื่น 17. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน 18. งานบริการสาธารณะ 19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

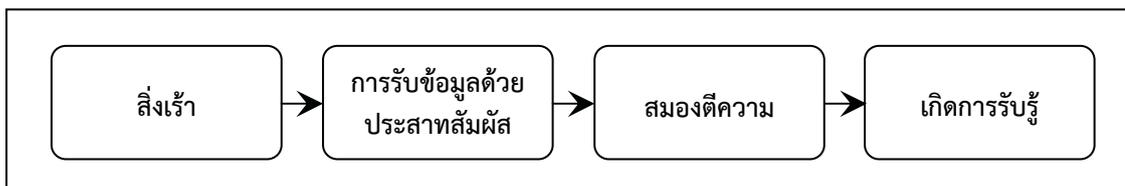
สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทำให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วยการบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการตีความหมายจากสิ่งเร้าที่ได้รับจากอวัยวะสัมผัส โดยใช้ประสบการณ์และความรู้เดิมเป็นเครื่องช่วยในการแปลความหมาย (สุเนตร พินิจลึก, 2549: 11) เช่นเดียวกับ กาญจนา อาจมั่งกร (2548: 10) กล่าวว่า การรับรู้ เป็นการตีความ แปลความหมาย สิ่งเร้าโดยสมองและเป็นกระบวนการจิตวิทยาพื้นฐานของมนุษย์ ทำให้เกิดความจำ ความคิดหรือการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการในการรับรู้เป็นการแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกจากการมองเห็น การได้ยิน การอ่านและการตีความเกี่ยวกับปัจจัยหรือสิ่งเร้าต่างๆ ที่มากระตุ้นประสาทสัมผัสของบุคคล และมีผลทำให้เกิดการตอบสนองในแบบของการกระทำหรือความนึกคิด ซึ่งสอดคล้องกับมูทิตา คงกระพันธ์ (2554: 10) ที่กล่าวไว้ว่า การรับรู้คือกระบวนการทางความคิดและจิตใจของบุคคลที่รับรู้ต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาทางอวัยวะสัมผัสภายในและภายนอก และได้รับการแปลความหมายตามประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความจำ ความต้องการ อารมณ์ เจตคติ ค่านิยม ประเพณี ความสนใจและความคาดหวังของแต่ละบุคคล จึงอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการทางความคิดและจิตใจของบุคคลที่รับรู้ต่อสิ่งเร้าต่างๆ ผ่านประสาทสัมผัสในการรับรู้แล้วได้รับการตีความตามประสบการณ์หรือความรู้เดิม ซึ่งกระบวนการของการรับรู้ ประกอบไปด้วย สิ่งเร้า ประสาทสัมผัส ประสบการณ์และการตีความ ทำให้บุคคลมีการแสดงออกที่แตกต่างกัน



ภาพที่ 2 กระบวนการของการรับรู้

ที่มา: ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ ข้อมูลออนไลน์, 2005 อ้างถึงใน กาญจนา อัจฉกร, 2548: 12

การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการในการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงานที่มีการให้คุณค่า ให้การยอมรับ ให้ความสำคัญหรือมีความห่วงใยสภาพความเป็นอยู่ ของบุคลากรในองค์กร โดยการให้การสนับสนุนในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและความมั่นคงในการ ทำงาน เช่นเดียวกับ สุมินทร เบ้าธรรม (2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจาก องค์กร เป็นทัศนคติของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรให้การ ยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใยและให้การสนับสนุนในการทำงานใน ด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน

การแสดงออกทางพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เกิดขึ้นจากกระบวนการการรับรู้และความ ต้องการได้รับการตอบสนองความต้องการเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการ พฤติกรรมที่แสดง ออกมาจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ เช่นเดียวกัน ครูก็มีพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกันทั้งที่ปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกัน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญส่วนหนึ่งเกิดจากการได้รับการ ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงความสามารถในการ ทำงานมากหรือน้อยแตกต่างกันไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรคำนึงถึงการสนับสนุนส่งเสริม การ โน้มน้าวใจ หรือสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ครูกระตือรือร้นทุ่มเทกำลังความสามารถในการ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การ บริหารงานภายในสถานศึกษาและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้น มีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้วย

ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ต้องอาศัยปัจจัย ต่างๆหลายประการ ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จนั้น ผู้วิจัยจึง ศึกษางานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงาน ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานหรือการ ปฏิบัติงาน มีผู้ศึกษาแนวคิดและให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

นัฐพล ชุมภูว (2550: 11) สรุปความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ แล้วทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีผลส่งให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้งานนั้นขาดประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลนั้นมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและสภาพแวดล้อม ดังนั้น บุคคลอาจจะพึงพอใจในสิ่งที่ไม่เคยพึงพอใจมาแล้วก็ได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล และต้องตรวจสอบความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี

ปิยะพงษ์ โพธิ์มี (2554: 63) สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ มีความสุขและเจตคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติหน้าที่ต่อองค์กรของตน ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงาน เมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองหรือได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จากการทำงาน

ณัฐมน แนวคำ (2551: 36) กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานต่อปัจจัย หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ จนสามารถตอบสนองกับความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เจือจันทน์ อิมสาราญ (2548: 12) สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของตน ซึ่งจะมีผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานนั้น และมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ ด้วยร่างกาย แรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มที่

สมร ปาโท (2547: 19) สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นเรื่องของความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ความพอใจในผลงาน ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้เป็นผลที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน คนที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความหมายตรงกันข้าม ความพึงพอใจของแต่ละคนไม่มีวันสิ้นสุด อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ กาลเวลาและสภาพแวดล้อม ดังนั้นบุคคลจะมีโอกาสที่ไม่พึงพอใจหรือพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรสำรวจความต้องการและศึกษาความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว จะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคล

ได้รับการตอบสนองความต้องการหรือประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)

นักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาและให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

ภัทธาพรรณ สีชมภู (2556: 15) ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่แตกต่างกันที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมในการทำงานด้วยความพอใจและเต็มใจ เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ

จุฬารวรรณ กล้วยเครือ (2554: 9) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า เป็นกระบวนการที่มากกระตุ้น และชี้้นำให้แต่ละบุคคลเกิดพฤติกรรมและการกระทำด้วยความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

กฤษณ์ เสรีจกิจดี (2548: 13) สรุปความหมายการจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการพยายามทำให้ครูเกิดพฤติกรรมไปในทางที่ผู้บริหารหรือองค์การกำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ผู้บริหารหรือองค์การตั้งไว้ โดยทั้งนี้ใช้ปัจจัยจูงใจที่สนองต่อความต้องการของครูจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนั้น

ถนอมรัฐ ชลเลิศ (2549: 18) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานลงได้

จิราภรณ์ ช่วยรอด (2552: 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย หรือแรงจูงใจอาจหมายถึงแรงพยายามในการชักจูงให้บุคคลปฏิบัติต่อสิ่งเร้า เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

พรศิลป์ ศรีเรืองไร (2553: 8) สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ที่จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้มีพลังในการกระทำ พฤติกรรมมีทิศทางและต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ชักจูง มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ยุภาวดี ภูผาหลวง (2553: 15) การจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกของของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เสนาะ ดิยาว (2549: 208, อ้างถึงใน เอนก บุญสัมพันธ์กิจ, 2551: 11) กล่าวว่า การจูงใจ คือการเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคน การระบุให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่า

การจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานให้องค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น

Robbins (2005: 170, อ้างถึงใน พันธิตรา ศรีหมื่นไวย, 2553: 29) ได้ให้คำนิยามแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความความกระตือรือร้น มีการแสดงออกทางพฤติกรรมและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2525: 394-395, อ้างถึงใน พิชริภรณ์ เมืองมูล, 2554: 13) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีดังนี้

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานมากที่สุด เพราะในวันทำงานพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง ดังนั้นพนักงานจะมีความคาดหวังถึงสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบครัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ปัจจัยด้านนโยบายในองค์กรและการบริหาร ในการทำงานของพนักงานจะบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนด องค์กรจะต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและสามารถให้พนักงานปฏิบัติตัวได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งนโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย
3. ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคน เนื่องจากพนักงานที่ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงานย่อมทำให้พนักงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
4. ปัจจัยด้านบังคับบัญชา ในการบริหารงานองค์กรต่างๆ จะมีการจัดรูปแบบการบริหารที่มีสายงานการบังคับบัญชาตามลำดับความรับผิดชอบของงาน ดังนั้นการบริหารงานโดยผู้บังคับบัญชาที่มีเหตุผลมีความชัดเจนในการสั่งงานจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากพนักงานในหน่วยงานนั้นๆ
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในการทำงานที่มีความร่วมงานที่ดีนั้น ย่อมต้องเป็นหน่วยงานที่มีพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยพนักงานแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจ

ทั้งในระดับแนวตั้ง คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และแนวนอนก็คือเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีแล้ว เป้าหมายในองค์กรนั้นก็ถึงจุดที่ตั้งไว้ได้

6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่ต่างกัน รวมถึงความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนเองถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนเองรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

7. ปัจจัยด้านการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น องค์กรที่มีการบริหารงานที่ให้โอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มี รวมถึงการมีโอกาสนำหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่นๆย่อมเป็นที่สนใจและจูงใจให้พนักงานเข้ามาร่วมทำงานและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน

8. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน องค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหาร ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรได้ดูแลพนักงานอย่างดี ซึ่งพนักงานจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

เสนาะ ตีเยาว์ (2549: 208, อ้างถึงใน เอนก บุญสัมพันธ์กิจ, 2551: 11) กล่าวว่า การจูงใจประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง คือ

1. ความต้องการ (Need) เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีความหมายว่าเป็นสภาวะในร่างกายที่ก่อให้เกิดความประทับใจในผลของการกระทำอย่างหนึ่ง หากความต้องการที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกจะผ่อนคลาย หากความต้องการที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกจะตึงเครียด ตามปกติพื้นฐานของความต้องการเกิดจากความขาดแคลน (Deficiency) แต่ความต้องการก็มีลักษณะก้าวหน้า (Progression) ด้วย

2. พลัง (Force) เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลง พลังที่เกิดจากร่างกาย (Physiological Drive or Force) อธิบายได้ง่ายว่าเกิดจากความขาดแคลน แต่พลังที่เกิดจากจิต (Psychological Drive) อาจอธิบายยาก แต่พลังที่เกิดจากทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันคือมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งที่จูงใจ (Incentive) นั้น เช่น ความต้องการอาหารและน้ำ ก็เพื่อบำบัดความหิวและความกระหาย แต่ความต้องการความเป็นเพื่อน ก็เพื่อทำให้เกิดพลังของความรัก

3. ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเข้มหรือความหนักเบาของแรงจูงใจ บางคนมีความพยายามมุ่งมั่นสูง แต่บางคนมีความพยายามต่ำ

4. เป้าหมาย (Goals) เป็นสิ่งสุดท้ายของแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ (Incentive) มีความหมายว่า สิ่งใดๆก็ตามที่บรรเทาความต้องการให้น้อยลงหรือลดพลังลง ดังนั้น เป้าหมายคือ การบำรุงหรือทำให้ความสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจกลับสู่ที่เดิม และลดพลังในแรงจูงใจลง เช่น การรับประทานอาหาร ดื่มน้ำ หรือการที่มีเพื่อนจะทำให้ความสมดุลกลับสู่ที่เดิมและลดพลังลง

ประเภทของแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช (2539: 557) แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) คือ สิ่งจูงใจทั้งหมดที่ได้รับเป็นตัวเงิน อาจเป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Incentive) หรือจะเป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Incentive) ก็ได้ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินอาจมีดังนี้

1.1 รายได้จากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษหรือการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ รายได้ประเภทนี้รวมเป็นเงินเดือนเพิ่ม โบนัสการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงต่างๆ

1.2 รายได้ที่บุคคลได้รับโดยไม่ได้ปฏิบัติงาน คือ การได้รับเงินในระหว่างการลาพักผ่อน หรือการลาโดยมีกิจจะเป็นบางประการ

1.3 รายได้ที่บุคคลได้รับในขณะที่ไม่อาจปฏิบัติงานได้ คือ การที่ได้รับเงินในระหว่างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย

1.4 การได้รับการประกันคุณภาพ การประกันอุบัติเหตุหรือการประกันชีวิต

1.5 รายได้เมื่อถูกออกจากงาน ซึ่งอาจเนื่องจากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย หรือเนื่องจากคนล้นงาน

1.6 รายได้เมื่อลาออกจากงานหรือเกษียณอายุ เช่น บำเหน็จบำนาญ

1.7 รายได้สำหรับคู่สมรสหรือครอบครัวเมื่อเสียชีวิต เช่น เงินทดแทน เงินช่วยเหลือค่าทำศพ หรือบำเหน็จตกทอด เป็นต้น

1.8 สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน อารมณ์และจิตใจของบุคคล ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

2.1 การได้รับการยอมรับนับถือ การมีศักดิ์ศรีในการทำงาน ทำให้เกิดความพอใจและเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

2.2 การมีสุขลักษณะที่ดี รวมทั้งการมีสุขภาพจิตดี หมายถึง การที่มีสถานที่ทำงานสะอาด สวยงาม มีความปลอดภัยและมีอุณหภูมิที่พอเหมาะ รวมทั้งการมีสภาพจิตใจที่ดีผ่องใส ไม่ถูกกดดันทางจิตใจ ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยุ้งยากซับซ้อนเกินความรู้ความสามารถที่มีอยู่ หรือการไม่อาจปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆได้

2.3 การมีเพื่อนและการได้รับความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน รวมทั้งมีการประสานงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.4 การที่ได้มีโอกาสทำงานตรงกับความถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

2.5 การมีโอกาสก้าวหน้าในการงานทางด้านตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆอย่างเพียงพอ

2.6 การมีเครื่องมือใช้หรือเครื่องช่วยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับเวลาในการปฏิบัติงานขึ้นหนึ่งๆอย่างเพียงพอ

2.7 การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงาน รวมทั้งการมีอิสระในการปฏิบัติงาน

2.8 การได้รับความเสมอภาคหรือความยุติธรรม

2.9 การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจและมีความเป็นนักประชาธิปไตย

พจนานุกรม สำนวน (2554: 15) อธิบายประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกตามลักษณะการเกิดได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางอย่างด้วยเหตุผลและความรับผิดชอบของตนเอง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในนี้แสดงพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมต่างๆด้วยความพอใจและความยินดีในงานของตน เป็นแรงจูงใจที่บุคคลนั้นเกิดมีขึ้นเอง อยากกระทำอยากแสดงออกด้วยตนเองไม่มีผู้ใดบังคับ ไม่มีของล่อใจเพื่อให้ทำพฤติกรรมนั้น เกิดความสนใจ ความต้องการและเจตคติมาเป็นสิ่งกระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่คงที่ถาวร

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะที่บุคคลได้รับแรงกระตุ้นจูงใจจากภายนอก ทำให้มองเห็นจุดมุ่งหมายและนำไปสู่การแสวงหาพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไป เป็นการกระทำที่เกิดจากการหวังผลจากกิจกรรมนั้น แรงจูงใจภายนอกมักเกิดจากสภาพของงาน เช่น รายได้ สวัสดิการ หรือนโยบายของหน่วยงาน

เพิ่มศักดิ์ วรลยางกูล (2547: 110, อ้างถึงใน ภัทรภร เนียมแดง, 2552: 15) แบ่งการจูงใจเป็น 3 ประเภท

1. การจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) การจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ เป้าความต้องการที่จะเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ การพักผ่อนและการปราศจากโรค การวัดระดับความต้องการทางสรีระสามารถทำได้จากการสังเกตพฤติกรรมกระทำของเรา คือ จากความมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ การโต้ตอบสิ่งที่มาขัดขวาง

2. การจูงใจทางจิตวิทยา (Psychology Motives) มีความสำคัญน้อยกว่าการจูงใจทางด้านสรีระวิทยาเพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราในด้านจิตใจ ทำให้สุขภาพจิตดี ประกอบไปด้วย

2.1 ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

2.2 ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. การจูงใจทางสังคมหรือการจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ การจูงใจชนิดนี้ส่วนใหญ่เริ่มต้นมาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล และเป้าหมายของการจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ได้แก่

3.1 การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่างๆให้ดีและประสบความสำเร็จ

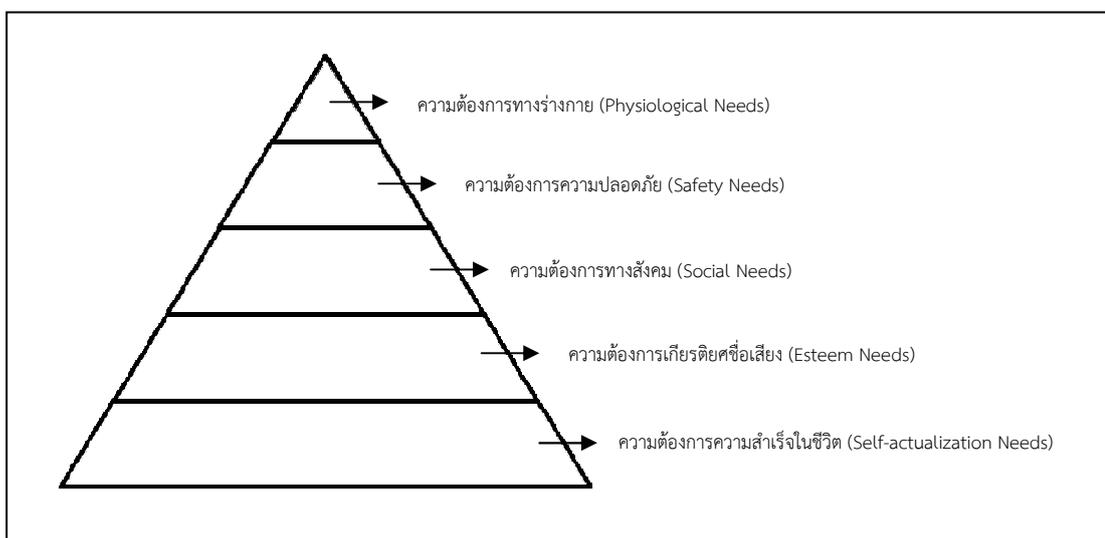
3.2 การจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motives) เป็นการจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรัก จากผู้อื่น

3.3 การจูงใจต่อการนับถือตนเอง (Self-Esteem) เป็นการจูงใจที่บุคคลปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป คือ การได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Theory)

1. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ลำดับชั้น (Maslow 1954: 370-396, อ้างถึงใน จิราภรณ์ ช่วรอต, 2552: 9) ดังนี้



ภาพที่ 3 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่อยู่อาศัย มีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการตอบสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในหน้าที่การงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ความต้องการยอมรับนับถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับการความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยในสิ่งที่ตนกระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าเพราะว่าความสามารถได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

4.2 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นและมีความเป็นอิสระ ต้องการให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จและมีชีวิตที่เด่นดัง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตนเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Federick Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959, อ้างถึงใน ถนอมรัฐ ชลเลิศ, 2549: 33) ได้เสนอรายงานการผลวิจัยเรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” เพื่อเสนอทฤษฎีจูงใจ ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) เพื่อหาคำตอบที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” โดยได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ในเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ แบ่งได้เป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง นั่นคือ ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self-actualization)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Working Achievement) หมายถึง ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่สนใจและท้าทายความสามารถ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่องาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้อำนาจรับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Work Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งงานให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisor and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ (Job Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ฯลฯ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ซึ่งเป็นลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของตน

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technique) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

3. ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของ Busshus F. Skinner

สกินเนอร์ (Busshus F. Skinner, อ้างถึงใน พรศิลป์ ศรีเรืองโร, 2553: 17) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยาตามพฤติกรรมนิยม (Behavioral Learning Theory) ที่เน้นในเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง และเป็นทฤษฎีที่นำมาเป็นเทคนิคในการจูงใจซึ่งเรียกว่า “ทฤษฎีการเสริมแรงทางบวก” (Positive Reinforcement)

เมื่อกล่าวถึงการเสริมแรงสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน บรรยากาศการทำงาน การบริหารงานของผู้บริหาร เป็นสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดการเสริมแรงในการทำงานแก่บุคลากรในโรงเรียน

สิ่งแวดล้อมที่ดี บรรยากาศการทำงานมีความเป็นมิตร ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง เข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา คอยเป็นกำลังใจและเอาใจใส่ และมีการเสริมแรงทางบวก ก็จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

รูปแบบของทฤษฎีการเสริมแรง (Form of Reinforcement) เน้นแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานในการปรับพฤติกรรมและเป็นเทคนิคในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์



ภาพที่ 4 รูปแบบของทฤษฎีการเสริมแรง

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) เป็นการให้สิ่งตอบแทนที่ดึงดูดหรือพึงพอใจเป็นรางวัล เพื่อให้มีบุคคลพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้สิทธิพิเศษ ฯลฯ

2. การเสริมแรงทางลบหรือการเรียนรู้การหลีกเลี่ยงปัญหา (Negative Reinforcement or Avoidance Reinforcement) เป็นการทำให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงผลทางลบได้ เมื่อมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานเป็นที่พึงปรารถนา ทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงพอใจหรือการลงโทษ เช่น มาทำงานตรงเวลาเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานที่ใช้การเสริมแรงทางลบมักมีการวางกฎ ระเบียบ ข้อห้ามและกำหนดการลงโทษไว้ชัดเจน

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึง การลบหรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา โดยการงดการเสริมแรงเมื่อเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนานั้น เช่น ไม่จ่ายค่าจ้างถ้าทำงานไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนด แต่ถ้าบุคคลทำงานดีแล้วผู้บังคับบัญชาไม่สนใจ ก็อาจเป็นการลดแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานได้เช่นกัน

4. การลงโทษ (Punishment) เป็นการปรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่พึงปรารถนา โดยการให้สิ่งที่ไม่พึงพอใจโดยตรง เช่น การควบคุมประพฤติ การลดตำแหน่ง ฯลฯ การลงโทษอาจทำให้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมลดลง แต่อาจสร้างพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อย่างอื่น เช่น การเสียขวัญ ทำงานด้อยลง การต่อต้านขัดขืน ฯลฯ การลงโทษจึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

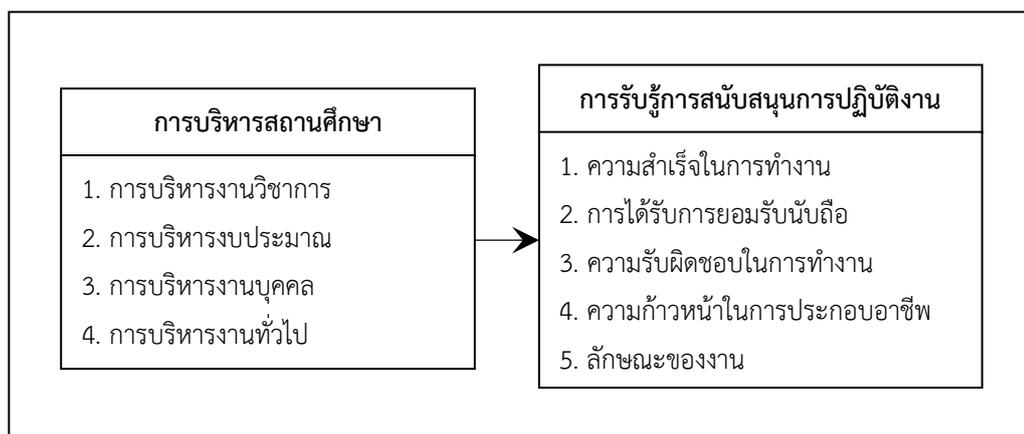
สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ได้ถึง การได้รับการตอบสนองจากองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การที่ครูจะสามารถปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เต็มตามตามศักยภาพ สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ครูยังต้องได้รับการตอบสนองจากสถานศึกษาเพื่อบรรลุความต้องการตามเป้าหมายของตนเองด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน (รายละเอียดดังภาพที่ 5) เนื่องจากครูมีการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจและสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของครูในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน

สมมติฐานที่ 1 การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการสอนของครู

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นผลสำเร็จหรือประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ส่วน ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นกระบวนการที่ดีซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 667) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

ธนกุลต รอดเขียว (2553: 55) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของการทำงานที่สำเร็จตามความคาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผล

เป็นเรื่องของการที่เอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ดังนั้น งานที่มีประสิทธิผลจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

สมพงษ์ เกษมสิน (2544: 31, อ้างถึงใน ถวิล อรัฐเวศ, 2553: 103) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือตามที่ได้คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2546: 9, อ้างถึงใน ถวิล อรัฐเวศ, 2553: 103) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 32) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553: 37) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยการสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างสมาชิกเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างสูงสุดแก่องค์กร

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยพิจารณาจากผลของงานหรือประโยชน์ที่ได้รับ

ความหมายของการสอน

จำเนียร ศิลพานิช (2538: 34) ให้ความหมาย การสอน หมายถึง การจัดสภาพการณ์ สถานการณ์หรือกิจกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ อันจะเป็นผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นและเร็วขึ้น ทั้งยังส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา สามารถปรับตัวเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บุญชม ศรีสะอาด (2537: 2) กล่าวว่า การสอนมีความหมายหลายอย่างเช่น หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ การฝึกให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาต่างๆ การจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การสร้างหรือจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การแนะแนวทางแก่ผู้เรียนเพื่อให้ศึกษาหาความรู้ เป็นต้น

สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์ (2538: 48) กล่าวว่า การสอน หมายถึง การจัดดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งความรู้จากแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ขึ้นตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

วรรณกร กุลเจริญ (2544: 38) สรุปความหมายการสอนว่า หมายถึง การจัดสถานการณ์ สภาพการณ์ หรือกิจกรรมเพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดประสบการณ์ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดการเรียนรู้ ได้ง่ายขึ้น และการสอนยังช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความงอกงามในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา รวมทั้งความสามารถด้านอื่นๆที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตในทางที่ดีขึ้น จนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างราบรื่น เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ซึ่งถือว่าเป็นจุดสูงสุดของการศึกษา

ชมรมพัฒนาวิชาชีพครูฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 (ปีการศึกษา 2556. เข้าถึงเมื่อ เมษายน 2557. เข้าถึงได้จาก <http://sec.pt.ac.th>) ให้ความหมายของการไว้ว่า

การสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้

การสอน หมายถึง การจัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

การสอน หมายถึง การฝึกให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาต่างๆ

การสอน หมายถึง การแนะแนวทางแก่ผู้เรียนเพื่อให้ศึกษาหาความรู้

การสอน หมายถึง การสร้างหรือการจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

การสอน หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดความคิดที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เกิดทักษะหรือความชำนาญที่จะแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

การสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมให้นักเรียนได้ปะทะเพื่อที่จะให้เกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น การสอนจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ก่อให้เกิดการเจริญงอกงาม

นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงระบบการเรียนการสอนซึ่งมีองค์ประกอบที่เป็นตัวป้อน กระบวนการและผลผลิต (ดังภาพที่ 6)



ภาพที่ 6 องค์ประกอบของระบบการเรียนการสอน

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12, ชมรมพัฒนาวิชาชีพครูฯ, องค์ประกอบของระบบการเรียนการสอน, เข้าถึงเมื่อ เมษายน 2557, เข้าถึงได้จาก <http://sec.pt.ac.th/>

1. ตัวป้อน ได้แก่ ครูหรือผู้สอน ผู้เรียน หลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ วัสดุอุปกรณ์
2. กระบวนการ ได้แก่ การดำเนินการสอน การตรวจสอบความรู้พื้นฐาน การสร้างความพร้อมในการเรียน การใช้เทคนิคการสอนต่างๆ

3. ผลผลิต ได้แก่ ผลการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย

การจัดเรียนการสอนของครู สามารถมองออกมาอย่างเป็นระบบจากตัวป้อน (Input) คือ ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการของครู ผ่านกระบวนการ (Process) คือ วิธีการสอนของครูในชั้นเรียน แล้วเกิดออกมาเป็นผลผลิต (Outcome) คือ ผลจากประสิทธิผลการสอนของครูที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียน (ดังภาพที่ 6)

ลักษณะการสอนที่ดี

1. มีการส่งเสริมนักเรียนให้เรียนด้วยการกระทำ การได้ลงมือทำจริง ให้ประสบการณ์ที่มีความหมาย
2. มีการส่งเสริมนักเรียนให้เรียนด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. มีการตอบสนองความต้องการของนักเรียน เรียนด้วยความสุข ความสนใจ กระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่างๆ
4. มีการสอนให้สัมพันธ์ระหว่างวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นๆในหลักสูตรเป็นอย่างดี
5. มีการใช้สื่อการสอนจำพวกโสตทัศนวัสดุ เพื่อสร้างความสนใจ ช่วยผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น
6. มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสร้างความสนใจ ผู้เรียนสนุกสนาน ได้ลงมือปฏิบัติจริงและดูผลการปฏิบัติของตนเอง
7. มีการส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอ ด้วยการซักถามหรือให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ เด็กค้นหาเหตุผลเปรียบเทียบและพิจารณาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ
8. มีการส่งเสริมริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการคิดทำสิ่งใหม่ๆที่ดีมีประโยชน์ ไม่เลียนแบบใคร ส่งเสริมกิจกรรมสุนทรียภาพ ร้อยกรอง วาดภาพและแสดงละคร
9. มีการใช้การจูงใจในระหว่างเรียน เช่น รางวัล การชมเชย คะแนนแข่งขัน เครื่องเชิดชูเกียรติ การลงโทษ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสนใจ ตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการเรียนและทำกิจกรรม
10. มีการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยกย่องความคิดเห็นที่ดี นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับครู
11. มีการสร้างความสนใจก่อนลงมือทำการสอนเสมอ
12. มีการประเมินผลตลอดเวลาโดยวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การซักถาม การทดสอบ เพื่อให้แน่ใจว่าการสอนของครูตรงตามจุดประสงค์มากที่สุด

จากงานวิจัยที่กล่าวถึงความหมายของการสอน อาจสรุปได้ว่า การสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้หรือการทำกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดประสบการณ์ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงามในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายของประสิทธิผลและการสอนที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประสิทธิผลคือสามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ ส่งผลให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เช่นเดียวกับ วรรณกร กุลเจริญ (2544: 38) ให้ความหมายของประสิทธิผลการสอนว่า หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัย

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2539: 70, อ้างถึงใน ภัทรภร เนียมแดง, 2552: 33) กล่าวว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู คือ

1. คุณสมบัติทางวิชาชีพ (Professional qualities) ประกอบด้วย

1.1 มีความรู้ในวิชาหรือสาขาที่ตัวเองสอน คือ ครูต้องมีความรู้อย่างถ่องแท้ในวิชาที่ตนจะสอน การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลต้องการครูที่มีความรู้แน่น (Solid knowledge) ในวิชาหรือสาขาที่ตัวเองสอน

1.2 มีความรู้ความเข้าใจในตัวผู้เรียน คือ ครูต้องมีความรู้ในตัวเด็ก ครูต้องรู้ความสนใจและประสบการณ์เดิมของนักเรียน เพื่อว่าครูจะได้จูงใจนักเรียน ครูต้องรู้การปรับตัวของเด็กในชั้นตอนต่างๆของการพัฒนา และปัญหาทางกาย ทางอารมณ์ สังคม ที่เด็กประสบในขณะที่เจริญเติบโต ครูต้องพัฒนาทักษะพิเศษในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็ก ครูต้องรักเด็ก ครูที่มีความรักเด็กอย่างจริงใจเท่านั้นที่จะทำให้เด็กซึมซาบการเรียนรู้ด้วยความรัก

1.3 มีความเข้าใจหลักการสอนและทักษะการใช้เทคนิคเพื่อการนำไปใช้ในการเรียนให้มีประสิทธิผล ครูไม่เพียงแต่ต้องรู้เนื้อหาวิชาเท่านั้น ครูต้องรู้วิธีการสอนด้วย ทักษะและวิธีการสอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสอนที่มีประสิทธิผล

1.4 ความเข้าใจทั่วไปในความรู้สาขาวิชาอื่นๆ การสอนทุกวันนี้ต้องการครูที่มีความรู้ความเข้าใจทั่วไปในความรู้สาขาวิชาอื่นๆ ถ้าครูกาดหวังในการช่วยเด็กให้เข้าใจซาบซึ้งในโลกที่เขาอยู่ ครูต้องเข้าใจความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การพึ่งพาซึ่งกันและกันของความรู้สาขาต่างๆ ครูต้องสามารถแสดงให้เห็นว่าวิชาของเขาสัมพันธ์กับวิชาอื่นๆ

1.5 เข้าใจและประทับใจในอาชีพครู ระดับความสำเร็จของครูขึ้นอยู่กับเจตคติของเขาต่องานเป็นอย่างมาก การสอนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่างๆระหว่างเอกัตบุคคล ครูต้องรู้วิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่กับนักเรียน แต่กับบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนด้วย เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและสมาชิกอื่นๆในชุมชน ครูต้องตระหนักถึงค่านิยมของความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ครูต้องเข้าใจความสำคัญในอาชีพตนว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ต้องตระหนักถึงคุณค่าของการจัดระเบียบองค์การทางวิชาชีพต่อตัวเองและต่อการศึกษาโดยทั่วไป ท้ายสุดครูต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการเป็นผู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยผ่านการฝึกอบรมระหว่างประจำการ

2. คุณสมบัติส่วนตัว (Personal qualities) ประกอบด้วย

2.1 มีบุคลิกภาพส่วนตัว อริยาบถ มารยาทดี มีเสียงน่าฟัง

- 2.2 เฉลียวฉลาด มีความมั่นคงทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง
- 2.3 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่น
- 2.4 มีบุรณการ มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี
- 2.5 มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์
- 2.6 เข้าสังคม ความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือ
- 2.7 มีความยุติธรรม มีความอดทน
- 2.8 มีอารมณ์ขัน มีความร่าเริง มีความกระตือรือร้น

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการสอนของครู

ประสิทธิผลการสอนของครู เป็นความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย ส่งผลให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอน 2 ประการ คือ คุณสมบัติทางวิชาชีพ (Professional qualities) และคุณสมบัติส่วนตัว (Personal qualities)

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการสอนของครู ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู (รายละเอียดดังภาพที่ 7) เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ ส่งผลให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

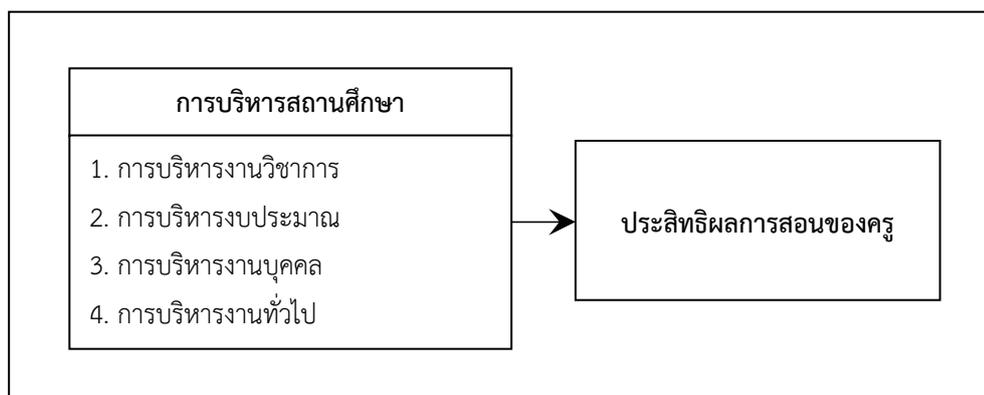
สมมติฐานที่ 2 การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.1 การบริหารงานวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.2 การบริหารงบประมาณมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.3 การบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.4 การบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

จากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู (รายละเอียดดังภาพที่ 8) เนื่องจากครูเกิดความพึงพอใจต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

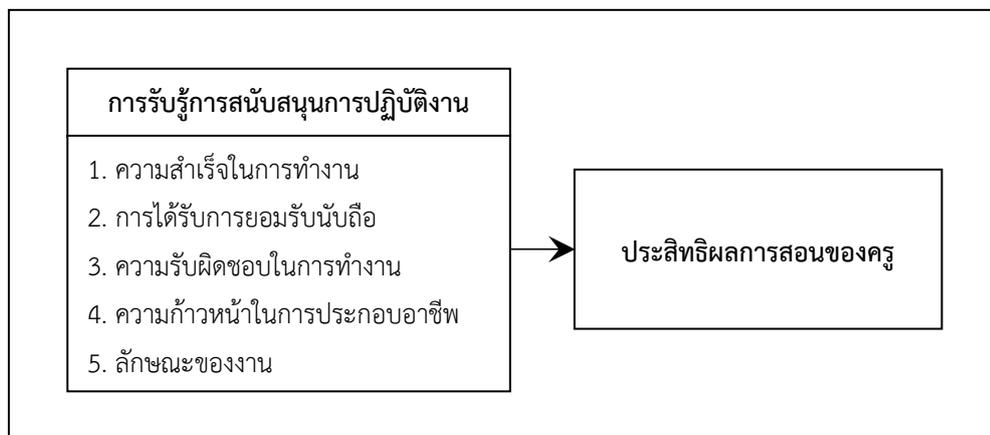
สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้การสนับสนุนด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้การสนับสนุนด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้การสนับสนุนด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู



ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ถวิล อรัญเวศ (2553) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4” ได้ทำการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไปและด้านบริหารงบประมาณ ประสิทธิผลการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

สุฤทธิ บุญนาค (2547) ศึกษาเรื่อง “การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี” ทำการศึกษาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า มาตรฐานการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก การบริหารโรงเรียนที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาคือ ด้านงานธุรการ ด้านงานบริการ ด้านงานปกครองนักเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านงานวิชาการและด้านอาคารสถานที่

ภัทรกร เนียมแดง (2552) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อรพิน เทพจอมใจ (2553) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุรกันดาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชิงราย เขต 2.” พบว่า ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรักในงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านฐานะทางสังคม

จิรารัตน์ สุขประภาภรณ์ (2550) ได้ทำการวิจัย “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งงานและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและชีวิตส่วนตัว
2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน

สมหมาย นาควิเชียร (2548) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1” พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึkyอมรับ ด้านเนื้องาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเนื้องาน ด้านความรู้สึkyอมรับและด้านความก้าวหน้า

สมพันธ์ นราพันธ์ (2550) ได้ศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดมงคลวราราม (สมพร พสกสรรค์) สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยสรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพการทำงาน

จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2552) ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

สายธาร ฟองแก้ว (2551) ทำการวิจัย “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูบรรจุและครูอัตราจ้าง โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม จังหวัดเชียงราย” พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสถานะของอาชีพและความมั่นคงในงานสอน รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปแนวคิงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยทั่วไปเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการบริหารสถานศึกษา การสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจทำให้ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ลักษณะของงาน เป็นต้น เพราะฉะนั้น เมื่อครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 จำนวน 11 โรงเรียน เป็นจำนวนครูทั้งสิ้น 977 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2556, 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{977}{1 + 977(0.05)^2}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 283 คน

ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนครู (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศึกษานารี	146	42
โพธิสารพิทยากร	141	41
วัดราชโอรส	111	32
นวมินทรราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	129	37
วัดอินทาราม	75	22
ธนบุรีวรเทพีพลารักษ์	76	23
มหารณพาราม	65	19
ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (วัดน้อยใน) ในพระราชูปถัมภ์	60	17
มัธยมวัดดาวทอง	46	13
ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์	81	23
สุวรรณพลับพลาพิทยาคม	47	14
รวม	977	283

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามเป็นแบบปลายปิด โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการ

บริหารงานทั่วไป มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้ตอบประเมินระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้ตอบประเมินระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนเช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการสอนของครู มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้ตอบประเมินระดับการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 จำนวน 12 ข้อ โดยผู้ตอบประเมินระดับการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

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

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามของการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิด และให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง
4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เก็บข้อมูล (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะทำการศึกษา และไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วนำมาทดสอบเพื่อคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง ตรวจสอบถูกต้องและตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บตัวอย่างจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 จำนวน 283 คน และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย (Statistical Package for the Social Science - SPSS)

4. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของงานวิจัย คุณภาพของเครื่องมือ ความถูกต้องตรงตามเนื้อหาที่ต้องการ ความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ และการใช้เครื่องมือวิจัยสามารถวัดได้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นิยามศัพท์ ความเหมาะสมทางด้านภาษาของข้อคำถาม แล้วนำผลที่ได้มาคำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีสมการในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทนค่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทนค่า ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทนค่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ในการประเมินของผู้เชี่ยวชาญต้องกำหนดให้คะแนนข้อคำถามในแต่ละข้อ แบ่งการให้คะแนนได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

+1 หมายถึง แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

-1 หมายถึง แบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.5 ขึ้นไปถือว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยและสามารถนำมาใช้ในการสอบถามได้ (ประสพชัย พสุนนท์, 2555: 224) และจากการทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ ทั้งหมด 57 ข้อ มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่ามากกว่า 0.5 จำนวน 57 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ปรับข้อความของแบบสอบถามและนิยามศัพท์ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับงานวิจัย แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูล

จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างนั้นสามารถวัดได้กับโครงสร้างหรือคุณลักษณะตามทฤษฎีของสิ่งนั้นๆ นั่นคือต้องสร้างข้อคำถามให้มีพฤติกรรมต่างๆตรงตามพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการจะวัด เป็นการทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดในเรื่องการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน 1. การบริหารวิชาการ 2. การบริหารงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล 4. การบริหารงานทั่วไป การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 5 ด้าน 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความรับผิดชอบในการทำงาน 4. ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ 5. ลักษณะของงาน และประสิทธิผลการสอนของครู พบว่ามีค่า Factor Loading อยู่ในช่วง 0.619 – 0.893 ซึ่งค่านี้น่าหนักมากกว่า 0.4 ขึ้นไปถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Nunnally and Bernstein, 1994 อ้างถึงใน Viroj, 2009: 48) (รายละเอียดดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha)
การบริหารสถานศึกษา		
การบริหารวิชาการ	0.821 – 0.878	0.892
การบริหารงบประมาณ	0.839 – 0.893	0.911
การบริหารงานบุคคล	0.776 – 0.891	0.910
การบริหารงานทั่วไป	0.818 – 0.869	0.870
การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
ความสำเร็จในการทำงาน	0.718 – 0.831	0.840
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.767 – 0.866	0.884
ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.738 – 0.804	0.833
ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ	0.646 – 0.732	0.905
ลักษณะของงาน	0.761 – 0.887	0.906
ประสิทธิผลการสอนของครู	0.619 - 0.777	0.911

การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นหาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ($\alpha = 0.05$) ระดับความถูกต้อง (Validity) และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95% โดยค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (α - Coefficient) มีค่าอยู่ในช่วง 0.833 – 0.911 (รายละเอียดดังตารางที่ 3.2) สอดคล้องกับ บุญชม ศรีสะอาด, อ้างถึงใน เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555: 95) ที่กล่าวว่า ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามควรมีค่าอยู่ในระดับ 0.71 – 1.00 ดังนั้น แบบสอบถามจึงอยู่ในเกณฑ์ความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้ในการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 จำนวน 11 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปส่งยังกลุ่มตัวอย่างทั้ง 11 โรงเรียน และเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย และคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตาราง
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา โดยให้คะแนนตามลำดับความสำคัญ ตามแนวคิดของ Likert (Likert's Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จากนั้นนำคะแนนมารวมกันแล้ววิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (S.D.) แปลความหมายโดยนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับการรับรู้การบริหารสถานศึกษาเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อคำถาม (นฤปดี ศุขปรการ 2550, อ้างถึงใน มุทิตา คงกระพันธ์ 2554: 64) ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

แปลความหมายโดยนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ นำมาจัดระดับการรับรู้การบริหารสถานศึกษา เป็น 5 ระดับ ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง การบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง การบริหารอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง การบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง การบริหารอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง การบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยให้คะแนนตามลำดับความสำคัญ ตามแนวคิดของ Likert (Likert's Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จากนั้นนำคะแนนมารวมกันแล้ววิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (S.D.) แปลความหมายโดยนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็น 5 ระดับ รวมทั้งส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (S.D.) แปลความหมายโดยนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อคำถาม (นฤปดี สุขปรากร 2550, อ้างถึงใน มุทิตา คงกระพันท์, 2554: 64) เช่นเดียวกับแบบสอบถามในตอนที่ 2

แปลความหมายโดยนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ นำมาจัดระดับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. แบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการสอนของครู โดยให้คะแนนตามลำดับความสำคัญ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จากนั้นนำคะแนนมารวมกันแล้ววิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (S.D.) แปลความหมายโดยนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ นำมาจัดระดับประสิทธิผลการสอนของครู (นฤปดี สุขปรากร 2550, อ้างถึงใน มุทิตา คงกระพันท์ 2554: 64) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ประสิทธิผลการสอนอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ประสิทธิผลการสอนอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ประสิทธิผลการสอนอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ประสิทธิผลการสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้เพื่อทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน 2 วิธี คือ

1. การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

2. การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร ซึ่งสามารถนำมาเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

สมการที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

$$POS = \beta_{01} + \beta_1 BESA + \varepsilon$$

การทดสอบอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้วยสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมการที่ 2 ประสิทธิภาพการสอนของครู

$$TE = \beta_{02} + \beta_2 BESA(AA) + \beta_3 BESA(BA) + \beta_4 BESA(PA) + \beta_5 BESA(GA) + \varepsilon$$

การทดสอบอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ด้วยสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1, 2.2, 2.3 และ 2.4 ตามลำดับ

สมการที่ 3 ประสิทธิภาพการสอนของครู

$$TE = \beta_{03} + \beta_6 POS(WAC) + \beta_7 POS(REC) + \beta_8 POS(RES) + \beta_9 POS(WAD) + \beta_{10} POS(WI) + \varepsilon$$

การทดสอบอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ด้วยสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 และ 3.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ตารางแสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1	การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู	การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)
สมมติฐานที่ 2	การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครู	
สมมติฐานที่ 2.1	การบริหารงานวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครู	การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
สมมติฐานที่ 2.2	การบริหารงบประมาณมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครู	การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
สมมติฐานที่ 2.3	การบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครู	การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
สมมติฐานที่ 2.4	การบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครู	การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 5 ตารางแสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

	สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3	การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	
สมมติฐานที่ 3.1	การรับรู้การสนับสนุนด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
สมมติฐานที่ 3.2	การรับรู้การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
สมมติฐานที่ 3.3	การรับรู้การสนับสนุนด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
สมมติฐานที่ 3.4	การรับรู้การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
สมมติฐานที่ 3.5	การรับรู้การสนับสนุนด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ปีการศึกษา 2556 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการสอนของครู

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความเห็นที่ตรงกัน ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
Sig	แทน	ค่าที่ใช้ในการตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่สามารถใช้พยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในสมการที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE _{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Standard error of estimation)
Adjusted R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง

*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
***	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
BESA	แทน	การบริหารสถานศึกษา (Basic education School Administration)
AA	แทน	การบริหารงานวิชาการ (Academic Affairs Administration)
BA	แทน	การบริหารงบประมาณ (Budgeting Administration)
PA	แทน	การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration)
GA	แทน	การบริหารงานทั่วไป (General Administration)
POS	แทน	การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Perception of Operational Support)
WAC	แทน	ความสำเร็จในการทำงาน (Working Achievement)
REC	แทน	การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
RES	แทน	ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility)
WAD	แทน	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ (Work Advancement)
WI	แทน	ลักษณะของงาน (Work Itself)
TE	แทน	ประสิทธิผลการสอนของครู (Teaching Effectiveness)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 จำนวน 283 คน จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในอาชีพครู โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method) นำมาแจกแจงความถี่ของแต่ละข้อ จากนั้นหาค่าร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด แสดงในตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในอาชีพครู ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม (n = 283)

ข้อมูลทั่วไป		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	96	33.90
	หญิง	187	66.10
	รวม	283	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	78	27.60
	30-40 ปี	83	29.30
	41-50 ปี	47	16.60
	51 ปี ขึ้นไป	75	26.50
	รวม	283	100.00
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	219	77.40
	ปริญญาโท	64	22.60
	ปริญญาเอก	0	0.00
	รวม	283	100.00
ประสบการณ์การทำงานในอาชีพครู	ต่ำกว่า 5 ปี	91	32.20
	5-10 ปี	62	21.90
	11-20 ปี	34	12.00
	21 ปี ขึ้นไป	96	33.90
	รวม	283	100.00

จากตารางที่ 6 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90

ในด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 78 คน อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 26.50 และ 16.60 ตามลำดับ

ในด้านการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40 และวุฒิศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 ตามลำดับ

ในด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพครู 21 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองลงมามีประสบการณ์การ

ทำงานในอาชีพครูต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 91 คน 5-10 ปี จำนวน 62 คน และ 11-20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 21.90 และ 12.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จากครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 283 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method) นำมาแจกแจงความถี่ของแต่ละข้อ จากนั้นหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดแสดงในรูปตาราง ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม

การบริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
การบริหารงานวิชาการ	4.15	0.70	มาก
การบริหารงบประมาณ	3.92	0.81	มาก
การบริหารงานบุคคล	3.99	0.73	มาก
การบริหารงานทั่วไป	3.88	0.70	มาก
รวม	3.98	0.73	มาก

จากตารางที่ 7 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.70) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.73) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.81) และด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.70) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 283 คน ในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป โดยการให้คะแนนปัจจัยตามระดับความสำคัญจากแนวคิด Likert's Rating Scale แล้วนำคะแนนที่ได้จากแต่ละข้อคำถามมารวมกันเพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ

(n = 283)

การบริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
การบริหารงานวิชาการ			
1. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน	4.20	0.66	มาก
2. โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริงจากกระบวนการทำงานของครู	4.10	0.74	มาก
3. โรงเรียนสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.11	0.72	มาก
4. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาแผนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.27	0.68	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย	4.08	0.72	มาก
รวม	4.15	0.70	มาก

จากตารางที่ 8 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.15, S.D.=0.70) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าโรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาแผนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (\bar{X} =4.27, S.D.=0.68) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน (\bar{X} =4.20, S.D.=0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย (\bar{X} =4.08, S.D.=0.72)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ

(n = 283)

การบริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
การบริหารงบประมาณ			
6. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.80	0.80	มาก
7. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู	3.77	0.80	มาก
8. โรงเรียนมีรายละเอียดการจัดแผนงบประมาณหรือโครงการภายในสถานศึกษาและกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.06	0.79	มาก
9. โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณและการเบิกจ่ายงบประมาณต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี	4.01	0.83	มาก
10. โรงเรียนมีการจัดการด้านงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.98	0.86	มาก
รวม	3.92	0.81	มาก

จากตารางที่ 9 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.92, S.D.=0.81) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ โรงเรียนมีรายละเอียดการจัดแผนงบประมาณหรือโครงการภายในสถานศึกษาและกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (\bar{X} =4.06, S.D.=0.79) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณและการเบิกจ่ายงบประมาณต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี (\bar{X} =4.01, S.D.=0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู (\bar{X} =3.77, S.D.=0.80)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการจัดการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล

(n = 283)

การบริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
การบริหารงานบุคคล			
11. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถ	4.20	0.71	มาก
12. โรงเรียนมีการพัฒนาครูหรือบุคลากรทาง การศึกษา ทั้งก่อนและระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ ของสถานศึกษา	4.04	0.74	มาก
13. โรงเรียนมีการตรวจสอบหรือประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.70	มาก
14. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังอย่าง เพียงพอและตรงตามความต้องการของ สถานศึกษา	3.94	0.77	มาก
15. โรงเรียนมีการกระตุ้นและส่งเสริมการสร้าง ขวัญกำลังใจของครูผู้สอน	3.72	0.76	มาก
16. โรงเรียนมีการควบคุม ดูแลและส่งเสริมให้ ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.07	0.72	มาก
รวม	3.99	0.73	มาก

จากตารางที่ 10 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.99, S.D.=0.73) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถ (\bar{X} =4.20, S.D.=0.71) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการควบคุม ดูแลและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (\bar{X} =4.07, S.D.=0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการกระตุ้นและส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจของครูผู้สอน (\bar{X} =3.72, S.D.=0.76)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการจัดการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป

(n = 283)

การบริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
การบริหารงานทั่วไป			
17. โรงเรียนมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.90	0.70	มาก
18. โรงเรียนมีการดูแลรักษาอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน	3.89	0.71	มาก
19. โรงเรียนพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.80	0.75	มาก
20. โรงเรียนมีการส่งเสริมการบริหารจัดการการศึกษา มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	3.94	0.67	มาก
รวม	3.88	0.70	มาก

จากตารางที่ 11 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.70) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษามุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.67) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ โรงเรียนพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.75)

ตอนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 283 คน โดยให้คะแนนลำดับความสำคัญตามแนวคิด Likert's Rating Scale แล้วนำคะแนนที่ได้จากแต่ละข้อคำถามมารวมกัน เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวม

(n = 283)

การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิด เห็น
ความสำเร็จในการทำงาน	4.07	0.65	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	0.69	มาก
ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.90	0.70	มาก
ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ	3.90	0.75	มาก
ลักษณะของงาน	4.13	0.66	มาก
รวม	3.97	0.69	มาก

จากตารางที่ 12 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.69) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.65) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน คือ ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.75) และความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.69)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 283 คน ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และลักษณะของงาน โดยการให้คะแนนปัจจัยตามระดับความสำคัญจากแนวคิด Likert's Rating Scale แล้วนำคะแนนที่ได้จากแต่ละข้อคำถามมารวมกันเพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

(n = 283)

การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ความสำเร็จในการทำงาน			
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง	4.12	0.71	มาก
2. งานที่ปฏิบัติสามารถสร้างชื่อเสียงและความภาคภูมิใจให้กับท่าน	4.12	0.63	มาก
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.15	0.60	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถเห็นผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน	4.17	0.57	มาก
5. ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงานและศักยภาพการทำงานของท่าน	3.83	0.77	มาก
รวม	4.07	0.65	มาก

จากตารางที่ 13 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.07, S.D.=0.65) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถเห็นผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน (\bar{X} =4.17, S.D.=0.57) รองลงมา คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (\bar{X} =4.15, S.D.=0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่ำสุด คือ ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงานและศักยภาพการทำงานของท่าน (\bar{X} =3.83, S.D.=0.77)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n = 283)

การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
การได้รับการยอมรับนับถือ			
6. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.03	0.63	มาก
7. ท่านเคยได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	4.02	0.65	มาก
8. เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลในหน่วยงานขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานจากท่าน	3.92	0.71	มาก
9. ผลงานของท่านถูกกล่าวถึงและนำไปเป็นแบบอย่าง	3.73	0.75	มาก
10. เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.72	มาก
รวม	3.89	0.69	มาก

จากตารางที่ 14 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.69) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ท่านเคยได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่ำสุด คือ ผลงานของท่านถูกกล่าวถึงและนำไปเป็นแบบอย่าง ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.75)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

(n = 283)

การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
ความรับผิดชอบในการทำงาน			
11. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.85	0.71	มาก
12. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.93	0.70	มาก
13. ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในการทำงานต่างๆ	3.75	0.78	มาก
14. ท่านมีความเต็มใจและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	3.90	0.70	มาก
15. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.64	มาก
รวม	3.90	0.70	มาก

จากตารางที่ 15 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.70) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในการทำงานต่างๆ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.78)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

(n = 283)

การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ			
16. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.12	0.67	มาก
17. ท่านได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ทั้งโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.85	0.80	มาก
18. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้ามีโอกาสนำเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.77	0.69	มาก
19. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม	3.62	0.89	มาก
20. ท่านมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพครู	4.18	0.71	มากที่สุด
รวม	3.90	0.75	มาก

จากตารางที่ 16 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.90, S.D.=0.75) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับการรับรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพครู (\bar{X} =4.18, S.D.=0.71) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (\bar{X} =4.12, S.D.=0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่ำสุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม (\bar{X} =3.62, S.D.=0.89)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

(n = 283)

การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
ลักษณะของงาน			
21. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.10	0.72	มาก
22. งานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.04	0.66	มาก
23. งานที่ปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น และได้รับการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ	4.12	0.65	มาก
24. งานที่ปฏิบัติมีขอบข่ายงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน	4.06	0.66	มาก
25. งานในสายอาชีพครุมีเกียรติ ความภาคภูมิใจ และเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม	4.33	0.61	มาก
รวม	4.13	0.66	มาก

จากตารางที่ 17 ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.66) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ งานในสายอาชีพครุมีเกียรติ ความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นและได้รับการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.66)

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการสอนของครู

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 283 คน โดยให้คะแนนลำดับความสำคัญตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว แล้วนำคะแนนที่ได้จากแต่ละข้อคำถามมารวมกัน เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางดังนี้

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ประสิทธิผลการสอนของครู

(n = 283)

ประสิทธิผลการสอนของครู	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ การปฏิบัติ
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.54	มาก
2. การวางแผนจัดกิจกรรมต่างๆคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	4.34	0.55	มากที่สุด
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	4.46	0.52	มากที่สุด
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.16	0.59	มาก
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.11	0.65	มาก
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.32	0.57	มากที่สุด
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.13	0.55	มาก
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.41	0.57	มากที่สุด
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.28	0.65	มากที่สุด
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.08	0.71	มาก
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.24	0.61	มากที่สุด
12. สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	4.30	0.59	มากที่สุด
รวม	4.25	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 ผู้วิจัยพบว่า ประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับประสิทธิผลการสอนของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการสอนของครูสูงสุด คือ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการสอนต่ำสุด คือ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.1 การบริหารงานวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.2 การบริหารงบประมาณมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.3 การบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 2.4 การบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้การสนับสนุนด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้การสนับสนุนด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้การสนับสนุนด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งใช้สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัว ที่ตัวแปรทั้งสองวัดในมาตราวัดอันดับ (Interval) หรือมาตราวัดอัตราส่วน (Ratio) ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว ค่าที่บอกความสัมพันธ์คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) สัญลักษณ์คือ r และค่า r นี้จะอยู่ในช่วง -1 ถึง 1 ค่าที่อยู่ตรงกลางคือ 0 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง ส่วนเครื่องหมายบวกหรือลบไม่ได้บอกปริมาณความมากน้อย แต่เป็นการบอกให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด ถ้าเครื่องหมายลบแสดงให้ทราบว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม แต่ถ้าเป็นเครื่องหมายบวกแสดงให้ทราบว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การพิจารณาว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่และมีความสัมพันธ์ในระดับใด สามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

จากนั้นผู้วิจัยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างกลุ่มตัวแปรที่ได้ มาวิเคราะห์ร่วมกับการหาค่าเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สูงจนเกินไป ปัญหาการร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร (Multicollinearity)

โดยพิจารณาประกอบการทดสอบค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า VIF (Variance Inflation Factors) ของตัวแปรแต่ละตัวเพราะปัญหาการร่วมเส้นตรงหลายตัวแปรจะไม่เกิดขึ้น ถ้าค่ามีความทนทานมากกว่า 0.1 และค่า VIF ไม่เกิน 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549: 55, อ้างถึงใน สรรค์ชัย กิตติยานันท์, 2553: 131)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการบริหารสถานศึกษากับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่าง การบริหารสถานศึกษากับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวม

(n =283)

ตัวแปร	BESA	POS
\bar{X}	3.98	3.97
S.D.	0.73	0.69
BESA		
POS	0.611**	
	0.000	

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 19 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.611 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 20 ดังนี้

ตารางที่ 20 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างการบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวม

ตัวแปรต้น (BESA)	ตัวแปรตาม (POS)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (ϵ)		
ค่าคงที่ (a)	1.91	0.16	11.80	0.000
การบริหารสถานศึกษา	0.52	0.04	12.93	0.000
F=167.19, Adjusted R ² = 0.37				

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) พบว่า การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ($\beta=0.52$, $p<0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวมเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่าง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวม

(n = 283)

ตัวแปร	AA	BA	PA	GA	TE	VIF
\bar{X}	4.15	3.92	3.99	3.88	4.25	
S.D.	0.70	0.81	0.73	0.70	0.59	
AA						2.27
BA	0.662** 0.00					2.58
PA	0.707** 0.00	0.712** 0.00				2.68
GA	0.596** 0.00	0.681** 0.00	0.651** 0.00			2.12
TE	0.478** 0.00	0.362** 0.00	0.491** 0.00	0.455** 0.00		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระทุกตัว และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง มีค่าตั้งแต่ 0.478-0.707 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 2.12-2.68 ซึ่งมิต้าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่พบปัญหาการร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร (Multicollinearity) จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางที่ 22 ดังนี้

ตารางที่ 22 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างการบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวม

ตัวแปรต้น (BESA)	ตัวแปรตาม (TE)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (ϵ)		
ค่าคงที่ (a)	2.47	0.16	15.03	0.000
การบริหารวิชาการ (AA)	0.17	0.05	3.28	0.001
การบริหารงบประมาณ (BA)	-0.09	0.04	-1.98	0.048
การบริหารงานบุคคล (PA)	0.19	0.05	3.36	0.001
การบริหารงานทั่วไป (GA)	0.16	0.05	3.23	0.001
F=30.31, Adjusted R ² = 0.29				

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ด้วยการใช้วิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีนำเข้า (Enter) พบว่า การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.17$, $p<0.01$) การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.09$, $p<0.05$) การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.19$, $p<0.01$) การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.16$, $p<0.01$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1, 2.2, 2.3 และ 2.4

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการบริหารงานกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวมเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการ
รับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวม

(n = 283)

ตัวแปร	WAC	REC	RES	WAD	WI	TE	VIF
\bar{X}	4.07	3.89	3.90	3.90	4.13	4.25	
S.D.	0.65	0.69	0.70	0.75	0.66	0.59	
WAC							2.30
REC	0.618** 0.00						2.44
RES	0.578** 0.00	0.687** 0.00					2.17
WAD	0.664** 0.00	0.641** 0.00	0.535** 0.00				2.30
WI	0.644** 0.00	0.555** 0.00	0.601** 0.00	0.631** 0.00			2.16
TE	0.586** 0.00	0.477** 0.00	0.546** 0.00	0.481** 0.00	0.627** 0.00		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 23 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระทุกตัว และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง มีค่าตั้งแต่ 0.578-0.664 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 2.16-2.44 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่พบปัญหาการร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร (Multicollinearity) จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางที่ 24 ดังนี้

ตารางที่ 24 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวม

ตัวแปรต้น (POS)	ตัวแปรตาม (TE)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (ϵ)		
ค่าคงที่ (a)	1.74	0.16	10.58	0.000
ความสำเร็จในการทำงาน (WAC)	0.21	0.05	3.85	0.000
การได้รับการยอมรับนับถือ (REC)	-0.00	0.05	-0.02	0.979
ความรับผิดชอบในการทำงาน (RES)	0.14	0.05	2.96	0.003
ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ (WAD)	-0.01	0.04	-0.25	0.802
ลักษณะของงาน (WI)	0.26	0.04	5.56	0.000
F=49.24, Adjusted R ² = 0.46				

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

จากตารางที่ 24 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีนำเข้า (Enter) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.21$, $p<0.001$) การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.14$, $p<0.01$) การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.26$, $p<0.001$)

ส่วนการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.00$, $p>0.05$) และการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.01$, $p>0.05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1, 3.3 และ 3.5

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย		ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta=0.52, p<0.001$)
สมมติฐานที่ 2	การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	
สมมติฐานที่ 2.1	การบริหารงานวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta=0.17, p<0.01$)
สมมติฐานที่ 2.2	การบริหารงบประมาณมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta=0.09, p<0.05$)
สมมติฐานที่ 2.3	การบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta=0.19, p<0.01$)
สมมติฐานที่ 2.4	การบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta=0.16, p<0.01$)
สมมติฐานที่ 3	การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	
สมมติฐานที่ 3.1	การรับรู้การสนับสนุนด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta=0.21, p<0.001$)
สมมติฐานที่ 3.2	การรับรู้การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู	ปฏิเสธสมมติฐาน ($\beta=0.00, p>0.05$)
สมมติฐานที่ 3.3	การรับรู้การสนับสนุนด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta=0.14, p<0.01$)
สมมติฐานที่ 3.4	การรับรู้การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู	ปฏิเสธสมมติฐาน ($\beta=0.01, p>0.05$)
สมมติฐานที่ 3.5	การรับรู้การสนับสนุนด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู	ยอมรับสมมติฐาน ($\beta=0.26, p<0.001$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาใช้คือครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 จำนวน 283 คน และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนทั้งหมดจำนวน 283 คน ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานในอาชีพครู 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การบริหารวิชาการ รองลงมา คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ดังนั้น เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารวิชาการ ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาแผนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ โรงเรียนสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริงจากกระบวนการทำงานของครู และโรงเรียนมีการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยตามลำดับ

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ โรงเรียนมีรายละเอียดการจัดแผนงบประมาณหรือโครงการภายในสถานศึกษาและ

กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณและการเบิกจ่ายงบประมาณต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี โรงเรียนมีการจัดการด้านงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ และโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูตามลำดับ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถ รองลงมา คือ โรงเรียนมีการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ โรงเรียนมีการพัฒนาครูหรือบุคลากรทางการศึกษาทั้งก่อนและระหว่างปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โรงเรียนมีการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเพียงพอและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และโรงเรียนมีการกระตุ้นและส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจของครูผู้สอนตามลำดับ

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมการบริหารจัดการการศึกษามุ่งเน้นไปทีผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการดูแลรักษาอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และโรงเรียนพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามลำดับ

ตอนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากัน คือ ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและความรับผิดชอบในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ ดังนั้น เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถเห็นผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากัน คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงและงานที่ปฏิบัติสามารถสร้างชื่อเสียงและความภาคภูมิใจให้กับท่าน และท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงานและศักยภาพการทำงานของท่านตามลำดับ

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ท่านเคยได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลในหน่วยงานขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานจากท่าน เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผลงานของท่านถูกกล่าวถึงและนำไปเป็นแบบอย่างตามลำดับ

3.3 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความเต็มใจและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในการทำงานต่างๆตามลำดับ

3.4 ด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการทั้งโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้ามีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น และผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรมตามลำดับ

3.5 ด้านลักษณะของงาน ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ งานในสายอาชีพครูมีเกียรติความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นและได้รับการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ปฏิบัติมีขอบข่ายงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน และงานที่ปฏิบัติทำทลายความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการสอนของครู

จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพการสอน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับประสิทธิภาพการสอนอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ รองลงมา คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การวางแผนจัดกิจกรรมต่างๆคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาแผนการ

สอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ตัวแปรการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกในช่วงระดับปานกลางกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.611 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig=0.01) จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผู้วิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ($\beta=0.52$, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 37 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ตัวแปรการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป มีความสัมพันธ์ในทางบวกในช่วงระดับต่ำถึงปานกลางกับประสิทธิผลการสอนของครู มีค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ตั้งแต่ 0.362-0.491 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig=0.01) เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นรายด้านพบว่า

สมมติฐานที่ 2.1 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.17$, $p<0.01$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 29 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

สมมติฐานที่ 2.2 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.09$, $p<0.05$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 29 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

สมมติฐานที่ 2.3 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.19$, $p<0.01$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 29 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3

สมมติฐานที่ 2.4 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.16$, $p<0.01$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 29 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในช่วงระดับปานกลางกับประสิทธิผลการสอนของครู มีค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ตั้งแต่ 0.477-0.627 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig=0.01) เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นรายด้านพบว่า

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.21$, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 46 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.00$, $p>0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.2

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.14$, $p<0.01$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 46 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.3

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.01$, $p>0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4

สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.26$, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 46 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.5

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 เป็นการศึกษาระดับอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลการสอนของครู ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลดังนี้

ด้านการบริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นด้านการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมา คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านเป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สิตานัน เอกรัมย์ (2551) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานต่างๆของกลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู อาจารย์ องค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อจัดการการศึกษาภายในโรงเรียนแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เช่นเดียวกับ ถวิล อรัญเวศ (2553: 47) กล่าวว่า เป็นกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดคือการบริหารวิชาการ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะการบริหารวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในงานวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ มีคุณลักษณะเป็นไปตามหลักสูตร เป็นคนดีของสังคมและชาติ ส่วนการบริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือการ

บริหารงานทั่วไป เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เป็นงานที่ให้บริการงานบริหารด้านอื่นๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษา การจัดการศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการในการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาว่ามีการให้คุณค่า ให้การยอมรับ ให้ความสำคัญหรือห่วงใยสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร โดยการให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ สุมินทร เบ้าธรรม (2554) ได้กล่าวว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นทัศนคติของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใยและให้การสนับสนุนในการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นสูงสุดคือด้านลักษณะของงาน เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะลักษณะของงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นและได้รับเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ รวมถึงงานในสายอาชีพครูมีเกียรติและความภาคภูมิใจเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ส่วนการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นต่ำสุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การได้รับการยอมรับในเรื่องของผลงานและนำไปเป็นแบบอย่างมีระดับความเห็นต่ำสุด เนื่องจากครูอาจไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในด้านผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

ด้านประสิทธิผลการสอนของครู

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา มีระดับประสิทธิผลการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการสอนสูงสุด คือ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ รองลงมา คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีการสนับสนุนในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูทั้งในด้านการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นการบริหารภายในองค์กร และการสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เห็นได้จาก

ประสิทธิผลการสอนของครูด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับ วัณย์ชนาภา จิระเมธีพันธ์ (2554: 46) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นผลสำเร็จที่ได้จากการเปรียบเทียบค่าผลลัพธ์ของงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยวัดใน 2 ด้าน คือ 1) วัดผลที่ทำออกมาว่าถึงเป้าหมายหรือไม่ 2) วัดความสามารถขององค์กรว่าช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกคนให้ดีขึ้น และช่วยตอบสนองความต้องการหรือไม่

สมมติฐานที่ 1 การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารสถานศึกษาในภาพรวมครุมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\beta=0.52$, $p<0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 37 เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาเป็นการเปิดโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาด้านต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สิตานันท์ เอการมย์ (2551) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาคือการดำเนินงานต่างๆของกลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู อาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดการศึกษาภายในโรงเรียนแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน เมื่อกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาได้รับความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีจากบุคลากรในสถานศึกษาแล้ว จึงส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

สมมติฐานที่ 2 การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

สมมติฐานที่ 2.1 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.17$, $p<0.01$) เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับ พรศิลป์ ศรีเรืองไร (2553: 59) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปรากฏสูงที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานวิชาการให้สำเร็จได้นั้นต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

สมมติฐานที่ 2.2 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารงบประมาณมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.09$, $p<0.05$) เนื่องจากการบริหารงบประมาณต้องมีรายละเอียดการจัดแผนงบประมาณหรือโครงการภายในสถานศึกษาและกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ สอดคล้องกับ ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550: 99) ซึ่งศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารงบประมาณมีความละเอียดอ่อนประกอบกับต้องมีการตรวจสอบและรายงานผลต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีนโยบายการดำเนินงานอย่างชัดเจน โดยมีการวางแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาระบบ แผนระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณตาม

ภารกิจโครงสร้างสายงาน แผนงาน โครงการ การเบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่างๆของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามงบประมาณประจำปี มีการตรวจสอบ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน

สมมติฐานที่ 2.3 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู ($\beta=0.19$, $p<0.01$) เนื่องจากโรงเรียนได้มีการสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วม การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถ สอดคล้องกับ สุพัตรา ปทุมคณารักษ์ (2553: 93) ซึ่งศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอทับปุด เขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า การบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมี บุคลากรจำกัด จึงต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถรอบ ด้าน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความ คล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มี ความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 51 อ้างถึงใน สุพัตรา ปทุมคณารักษ์, 2553: 93-94)

สมมติฐานที่ 2.4 การบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลทางบวกต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู ($\beta=0.16$, $p<0.01$) เนื่องจากการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาเป็น การส่งเสริมการบริหารจัดการทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการบริหาร การกระจายอำนาจ โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดย เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม (อุทัย บุญประเสริฐ 2543: 22 อ้างถึงใน สุพัตรา ปทุมคณารักษ์, 2553: 94) เห็นได้จากโรงเรียนมีการส่งเสริมการบริหารจัดการการศึกษา มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของ งานเป็นหลัก โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการดูแลรักษา อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และมีการพัฒนาระบบ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมมีอิทธิพลทางบวกต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมี อิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โดยมีค่าพหุคูณคิดเป็นร้อยละ 46 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมี อิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำเร็จในการ ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ($\beta=0.21$, $p<0.001$) เนื่องจากความสำเร็จในการ ทำงานเป็นความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาต่างๆและรู้จัก ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น (สมบัติ บ่อสมบัติ 2546: 23) ซึ่งความสำเร็จในการทำงานเป็นองค์ประกอบ

สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เห็นได้จากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสามารถเห็นผลสำเร็จได้อย่างชัดเจนมีระดับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.00$, $p>0.05$) เนื่องจากสถานศึกษาอาจไม่ให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูในการให้การยอมรับนับถือทั้งในด้านการยอมรับถึงผลงานและการนำไปเป็นแบบอย่าง การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาหรือการได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถ ดังที่ นภาพรณ แก้วภรณ์ (2553, อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหราช 2548: 12) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคน มนุษย์มีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันอยู่เสมอ แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือผลักดันให้มนุษย์เจริญเติบโตและได้รับการพัฒนาแรงจูงใจอันทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม ควบคุมทิศทางของพฤติกรรมตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ การทำงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นงานอะไรสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั่นคือความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งเกิดขึ้นได้ก็เพราะแรงจูงใจ และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นในลักษณะเบื่อง่ายเมื่อยล้าขาดความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จำทำงานให้สำเร็จได้ แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากได้รับแรงจูงใจในระดับสูงย่อมทำให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรับผิดชอบในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.14$, $p<0.01$) เนื่องจากสถานศึกษามีอัตราค่าจ้างครูที่เพียงพอต่อความรับผิดชอบในภาระงาน อีกทั้งครูมีความเต็มใจและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน จึงทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังที่ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553: 58) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การรับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถของครูปรากฏสูงสุด รองลงมา เป็นการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมใช้ในสถานศึกษา ซึ่งในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดผลงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.01$, $p>0.05$) เนื่องจากความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะเป็นแต่เพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างแท้จริง เฮอร์ชเบอร์ก (72-74, อ้างถึงใน สมบัติ บ่อสมบัติ 2546:

29) สอดคล้องกับ วิไลวรรณ บุญศรี (2549: 72) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 1 พบว่า ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามแบบประเมินและคู่มือการใช้แบบประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นการทำให้ผลงานที่ยุ่งยากและไม่อยากทำ ทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันไม่ก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ($\beta=0.26$, $p<0.001$) เนื่องจากลักษณะของงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจ คือ ความหลากหลายและการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยทั่วไปลักษณะงานที่น่าพอใจ จะต้องมีความหลากหลายไม่น้อยเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มีมากเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ รวมทั้งการควบคุมวิธีการทำงานต่างๆทุกอย่างก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ (พัฒนา แสงตะวัน 2553: 21) สอดคล้องกับพนิตศรี อมรรธรรมโชติ (2552: 91) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะของงานที่มีความถนัดและยืดหยุ่นได้พอเหมาะ งานช่วยพัฒนาตนเองด้านความรู้และประสบการณ์ งานมีกฎระเบียบที่พอปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆแบบใหม่ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ประโยชน์จากการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ผู้วิจัยขอเสนอแนะประโยชน์จากการวิจัย ดังนี้

1. ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contributions)

การศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำมาเป็นแนวทาง ดังนี้

ด้านการบริหารสถานศึกษา นโยบายการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปกำหนดแนวทางการบริหาร โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารสถานศึกษาที่ตนเองกำกับดูแล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นภาระงานที่สำคัญของผู้บริหารซึ่งส่วนใหญ่มุ่งเน้นการบริหารองค์กรและเกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นสำคัญ

ด้านการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน เนื่องจากการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนการ

ปฏิบัติงานในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวเป็นทัศนคติของครูที่ได้รับจากการทำงานในสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อครูได้รับการส่งเสริมการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ครูเกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี (Theoretical Contributions)

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดการบูรณาการทางทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู ซึ่งการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่ว่าด้วยการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ จนนำไปสู่ประสิทธิผลการสอนของครูเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลการสอนของครูในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงานเท่านั้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เป็นต้น

2. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 เท่านั้น ดังนั้น อาจมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอื่นหรือโรงเรียนสังกัดอื่น เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มความหลากหลายของผลการวิจัยให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานศึกษาต่อไป

รายการอ้างอิง

- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2533). “กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤษณ์ เสรีกิจจิตติ. (2548). “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กาญจนา อัจฉกร. (2548). “การรับรู้ในบทบาทการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จำเนียร ศิลปวานิช. (2538). **หลักและวิธีการสอน: Principle and method of teaching.** นนทบุรี: เจริญรุ่งเรืองการพิมพ์.
- จิตรา ละมัย. (2554). “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนอนุบาลเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.” งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ ช่วยรอด. (2552). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนนทบุรี.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม. (2552). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฬารวรรณ กล้วยเครือ. (2554). “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลาง จังหวัดนครปฐม.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจนวิทย์ สิทธิวงศ์. (2555). “อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ต จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครื่องธนาคารกสิกรไทย).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เจือจันทร์ อิมสำราญ. (2548). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ณัฐมน แนวคำ. (2551). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.” งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมรัฐ ชลอเลิศ. (2549). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ถวิล อรัญเวศ. (2553). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการดำเนินงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธนกฤต รอดเขียว. (2553). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุทัยธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์. (2550). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.” การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นัฐพล ชุมภูวร. (2550). “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2537). **การพัฒนาการสอน**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาศิริ สุรพันธ์. (2550). “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประสงค์ สุวรรณโชติ. (2549). “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลระยอง.” งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). **การวิจัยการตลาด**. กรุงเทพฯ: ท้อป.
- ปิยะพงษ์ โพธิ์มี. (2554). “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปิยะพร พูลเพิ่ม. (2551). “ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน ของโรงเรียนฝายกวางวิทยาคม (โรงเรียนนาร่อง) อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา.” การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ผกามาศ สมัครการ. (2554). “แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร.” งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิตศรณ์ อมรธรรมโชติ. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พรศิลป์ ศรีเรืองไร. (2553). “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชรภรณ์ เมืองมูล. (2554). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา.” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- พัฒนา แสงตะวัน. (2553). “ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พันธิตรา ศรีหมื่นไวย. (2553). “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิทยา ศรสวรรณ. (2550). “การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภัทรภร เนียมแดง. (2552). “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรภาพรรณ สีชมภู. (2556). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.” งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย.” ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2539). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร: ชวนพิมพ์.

- มุกิตดา คงกระพันซ์. (2554). “การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชดา ทองสุข. (2552). “การรับรู้การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2548). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วรรณกร กุลเจริญ. (2544). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.
- วัฒน์ชนาภา จิรเมธีพันธ์. (2554). “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สมบัติ ป่อสมบัติ. (2546). “แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูโรงเรียนสระบุรีวิทยาคม.” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมพันธ์ นราพันธ์. (2550). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดมงคลวาราราม (สมพร พสกสรรค์) สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร.” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมร ปาโทท. (2547). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมัย สมสงวน. (2546). “ความต้องการและความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเลย.
- สรรรค์ชัย กิตียนันท์. (2553). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย.” ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม.

- สายธาร พองแก้ว. (2551). “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูบรรจุและครูอัตราจ้าง โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม จังหวัดเชียงราย.” การศึกษาอิสระปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (2556). **ประวัติความเป็นมา**. เข้าถึงเมื่อ มีนาคม 2557. เข้าถึงได้จาก: <http://www.sesao1.go.th/media/files/data2556.pdf>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. (2556). **ชมรมพัฒนาวิชาชีพครูฯ**. เข้าถึงเมื่อ เมษายน 2557. เข้าถึงได้จาก: <http://sec.pt.ac.th/>
- สิตานัน เอกรัมย์. (2551). “ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสุรินทร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุนทร พินิจลึก. (2549). “การรับรู้การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุพัตรา ปทุมคนารักษ์. (2553). “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอทับปุด เขตพื้นที่ การศึกษาพังงา.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุมินทร เบ้าธรรม. (2554). “การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจางานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และมหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชชมงคลธัญบุรี.” งานวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์. (2538). **วิธีการสอน**. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- สุฤทธิ์ บุณนาค. (2547). “การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อรพิน เทพจอมใจ. (2553). “ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุรกันดาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2.” การศึกษาอิสระปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เอนก บุญสัมพันธ์กิจ. (2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล นครศรีธรรมราช.” การศึกษาอิสระปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- Viroj Jadesadalug. (2009). “Building Innovative Creation Efficiency of Furniture Business in Thailand: An Empirical Research of Its Antecedents and Consequences.” Ph.D. dissertation, submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy in management Mahasarakham University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย



081-8565975

Dr. P. P. (Chaitin P. Jitp.)

บันทึกข้อความ Email: eagle_lj@yahoo.com

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0 2849 7502 - 3 ภายใน 31203

ที่ ศธ 0520.107/9๙๙7 วันที่ 30 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์วันชัย เจือบุญ

ด้วย นางสาวสุภัค ยมพุก นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการประกอบการเสนอโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษารับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1" และจำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา ดังกล่าวด้วย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

Mr. P.

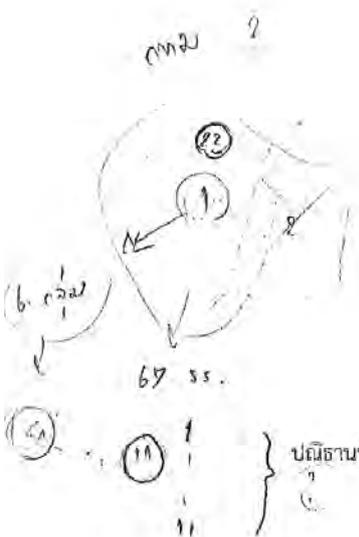
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญัฐพล สุวรรณกุลสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายศิลปะและการออกแบบ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

Dr. P. P. (Chaitin P. Jitp.)

Dr. P. P. (Chaitin P. Jitp.)



ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา"

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107(พบ.)/462



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

จ.ร.ศึกษานารี

รับวันที่ ๒๑ ม.ค. ๒๖

เลขที่ ๒๖๒๑

17 ตุลาคม 2557

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษานารี

ด้วย นางสาวสุภัค ยมพุก นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
"การศึกษาการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูลกับข้าราชการครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร จึงขออนุมัติเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย ทั้งนี้สามารถติดต่อนักศึกษาโดยตรงได้ที่
เบอร์ 089-7892145, 089-0677166

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เพื่อโปรดทราบและเห็นความจำเป็น

เพื่อ ทราบ ดำเนินการต่อไปทราบ อนุมัติ อนุญาตแจ้งรองฯ กลุ่ม.....มอบ อธิการดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุจิต เหลาสุภาพ)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทั่วไป

27 ต.ค. 2557

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมรินทร์ เทวตา)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย (เพชรบุรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อธิการ

ผู้อำนวยการโรงเรียน

๒๖/๑๐/๕๗

ขอแสดงความนับถือ
อธิการบดี
๒๖/๑๐/๕๗

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

เพชรบุรี โทร 032-594-107

(รศ. อ. น.)

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตศึกษา"

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการสอนของครู

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อมูลที่เป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30-40 ปี

41-50 ปี

51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงานในอาชีพครู

ต่ำกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11-20 ปี

21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน					
2	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริงจากกระบวนการทำงานของครู					
3	โรงเรียนสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
4	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาแผนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	โรงเรียนมีการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย					
ด้านการบริหารงบประมาณ						
6	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
7	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู					
8	โรงเรียนมีรายละเอียดการจัดแผนงบประมาณหรือโครงการภายในสถานศึกษาและกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
9	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณและการเบิกจ่ายงบประมาณต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี					
10	โรงเรียนมีการจัดการด้านงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานบุคคล						
11	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงานหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถ					
12	โรงเรียนมีการพัฒนาครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ทั้งก่อน และระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
13	โรงเรียนมีการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
14	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเพียงพอและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา					
15	โรงเรียนมีการกระตุ้นและส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจของครูผู้สอน					
16	โรงเรียนมีการควบคุม ดูแลและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
17	โรงเรียนมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
18	โรงเรียนมีการดูแลรักษาอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน					
19	โรงเรียนพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
20	โรงเรียนมีการส่งเสริมการบริหารจัดการการศึกษา มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการทำงาน						
1	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง					
2	งานที่ปฏิบัติสามารถสร้างชื่อเสียงและความภาคภูมิใจให้กับท่าน					
3	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถเห็นผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน					
5	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงานและศักยภาพการทำงานของท่าน					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
6	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านเคยได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ					
8	เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลในหน่วยงานขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานจากท่าน					
9	ผลงานของท่านถูกกล่าวถึงและนำไปเป็นแบบอย่าง					
10	เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
ความรับผิดชอบในการทำงาน						
11	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
12	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
13	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในการทำงานต่างๆ					

ข้อที่	การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความรับผิดชอบในการทำงาน (ต่อ)						
14	ท่านมีความเต็มใจและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ					
15	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ						
16	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
17	ท่านได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ทั้งโอกาสในการเลื่อนชั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
18	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้า มีโอกาสเลื่อนชั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น					
19	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนชั้นอย่างยุติธรรม					
20	ท่านมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพครู					
ลักษณะของงาน						
21	งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน					
22	งานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
23	งานที่ปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นและได้รับการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ					
24	งานที่ปฏิบัติมีขอบข่ายงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน					
25	งานในสายอาชีพครูมีเกียรติ ความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการสอนของครู ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับท่านตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

มาตรฐาน ที่	ประสิทธิผลการสอนของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	การวางแผนจัดกิจกรรมต่างๆคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน					
3	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ					
4	พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง					
5	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
6	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน					
7	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ					
8	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
9	ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
10	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์					
11	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา					
12	สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์					

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุภัค ยมพุก
วัน เดือน ปีเกิด	6 มีนาคม 2525
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนชินนรสวิทยาลัย
พ.ศ. 2547	สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2554	ศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2547	Bangkok Marriott Resort&Spa
พ.ศ. 2548	CapitalOK Co.,Ltd
พ.ศ. 2550	Cetelem Co.,Ltd
พ.ศ. 2553	เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนศึกษานารี
พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่รับประกัน Non-motor บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)