

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต



นายบัญชา ชลาภิรมย์

# ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AN ANALYSIS OF THE FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS  
OF DEMONSTRATION SCHOOLS



Mr.Bancha Chalapirom

ศูนย์วิทยทรัพยากร

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโครงการ โรงเรียนสาธิต
โดย	นายบัญชา ชลาภิรมย์
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศึกษบัณฑิต

.....  
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ สิริบรรณพิทักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโห)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.सनานจิตร์ สุนทรทรัพย์)

บัญชา ชลาภิรมย์ : การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต.  
(AN ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF THE  
DEMONSTRATION SCHOOLS) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัฒน์  
เจริญกุล, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ, 279 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตที่ศึกษากับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการศึกษากรณีศึกษา รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสาธิต จำนวน 35 แห่ง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปร 3 ด้าน คือ ตัวแปรปัจจัยภายใน ตัวแปรปัจจัยภายนอก และตัวแปรประสิทธิผลองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบสอบถาม และการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.93 – 4.41
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตศึกษาชั้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์เท่ากับ 11.20 ที่องศาอิสระ 19 มีค่าน่าจะเป็น 0.92 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าเท่ากับ 0.98 ตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ได้ร้อยละ 95.0
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ได้แก่ ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.87 รองลงมา คือ ปัจจัยภายในด้านครูมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.84 ปัจจัยภายในด้านนักเรียนมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.80 และปัจจัยภายในด้านผู้บริหาร มีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.77
4. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพการศึกษากรณีศึกษา มีความสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม.

ภาควิชา นโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
สาขาวิชา บริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนิสิต.....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก..... มี น. ว. 193๒๗  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

## 4984663927 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : EFFECTIVENESS / DEMONSTRATION SCHOOLS

BANCHA CHALAPIROM: AN ANALYSIS OF THE FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS OF DEMONSTRATION SCHOOLS. THESIS ADVISOR: ASSIST. PROF. NUNTARAT CHAOROENKUL, Ph.D., THESIS CO - ADVISOR: ASSOC.PROF. SIRIDEJ SUJIVA, Ph.D., 279 pp.

The purposes of this research were: 1) to study the level of effectiveness of demonstration schools and factors affecting the effectiveness of demonstration schools and 2) to examine the congruence concerning the information on quantitative data and qualitative data as well as to analyze the correlation among factors affecting the effectiveness of demonstration schools. The sample population consisted of 35 demonstration schools. The factors consisted of three variables: internal variables, external variables and effectiveness variables. The research data were collected using documentary analysis, interviews, observations, questionnaires, connoisseurship and analyzed by descriptive statistics: mean and standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient and LISREL analysis.

The research findings were as follows:

1. The effectiveness of demonstration schools were at high level ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.58) and factors affecting the effectiveness of demonstration schools were at a high level with the mean values of 3.93 - 4.41
2. The factors affecting the effectiveness of demonstration schools were valid and fit in with the empirical data, with Chi-square = 11.20, df = 19, p = 0.92 and GFI = 0.98. The factors could explain the variance of the effectiveness of demonstration schools, with the efficiency level of prediction of 95%
3. The internal factor related to schools had the highest direct effect on effectiveness of demonstration schools (positive effect = 0.87), followed by the factor related to teachers (positive effect = 0.84), the factor related to students (positive effect = 0.80), and the factor related to administrators (positive effect = 0.77), respectively.
4. The results of the case study were consistent with the quantitative data concerning the factors affecting the effectiveness of demonstration schools.

Department : Educational Policy, Management and Leadership

Field of Study: Educational Administration

Academic Year: 2010

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-Advisor's Signature

*C. Bancho*

*N.A. Chaoroenkul*

*S. Sujiva*

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่เมตตาให้ความรู้ คำแนะนำและกำลังใจในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและกราบขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สนานจิตร์ สุขนครทรัพย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุดาโห กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการร่วมประชุมการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้โอกาสได้เข้าศึกษาในหลักสูตรนี้ รวมทั้งให้การประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้และประสบการณ์ที่ดีตลอดการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ กรรมการสถานศึกษา ศิษย์เก่าและผู้ปกครองของโรงเรียนสาธิต ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลงานวิจัย

ขอขอบคุณ ดร.นภาเดช บุญเชิดชู ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่ง "สามัคคีคุณูปถัมภ์" ดร.ปรเมษฐ์ โมลี ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ดร.กมลวรรณ รอดจ่าย และดร.เจริญศรี พันปี รวมทั้งเพื่อนร่วมรุ่นหลักสูตรดุขปฏิบัติ สาขาบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 ที่ให้กำลังใจและคำแนะนำช่วยเหลือที่ดีกับผู้วิจัย รวมทั้งขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามแต่มีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

ผู้วิจัยสำนึกในพระคุณคุณพ่อวิโรจน์และคุณแม่อาภา ชลาภิรมย์ ที่ได้สนับสนุนส่งเสริมในทุกด้านจนผู้วิจัยได้รับการศึกษาจนถึงระดับปริญญาดุขปฏิบัติ ขอขอบคุณพันตำรวจเอก หญิง อัญชณา ชลาภิรมย์ ภรรยา รวมทั้งนายอัครภัทร ชลาภิรมย์ และเด็กชายรุจิวัฒน์ ชลาภิรมย์ บุตรทั้งสองของผู้วิจัย ที่เป็นแรงใจ ผลักดันและสนับสนุนผู้วิจัยตลอดการศึกษา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญแผนภาพ .....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนสาธิต.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	80
ขั้นตอนที่ 2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	81
ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	82
ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	87
ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ขั้นตอนที่ 6 การนำเสนอข้อมูล.....	89

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	90
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต.....	120
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล.....	120
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าระดับประสิทธิผลองค์การของ โรงเรียนสาธิต.....	122
ผลการวิเคราะห์ค่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนสาธิต.....	125
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล องค์การของโรงเรียนสาธิต.....	166
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเชิงกรณีศึกษาถึงแนว ทางการบริหารโรงเรียนสาธิตที่เป็นจริง.....	175
กรณีศึกษาของโรงเรียน A.....	175
กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิต B.....	183
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	190
สรุปผลการวิจัย.....	191
ผลการศึกษาเชิงกรณีศึกษา.....	194
อภิปรายผล.....	198
ข้อเสนอแนะ.....	205
รายการอ้างอิง.....	208
ภาคผนวก.....	218
ภาคผนวก ก .....	219
แบบสอบถาม.....	220
แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	232
แบบสังเกตและการสนทนาที่ใช้ในการวิจัย.....	233



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ข .....	234
หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย.....	235
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการประเมิน.....	236
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล.....	237
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	238
ภาคผนวก ค .....	239
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	240
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship).....	241
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนสาธิตด้วยโปรแกรมลิสเรล.....	243
ภาคผนวก จ รายงานการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship).....	263
ภาคผนวก ฉ สัญลักษณ์ที่แทนค่าสถิติ.....	274
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	279

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	โครงสร้างองค์การ 5 ลักษณะของ Mintzberg.....	13
2	รูปแบบตัวแปรหลายตัวในการประเมินประสิทธิผลองค์การ.....	19
3	การวิเคราะห์การประเมินประสิทธิผลองค์การ.....	23
4	รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์การ.....	26
5	โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดแต่ละปัจจัย.....	83
6	ผลการวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	87
7	การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และ ประสิทธิผลที่เป็นจริงของโรงเรียนสาธิตในปัจจุบันจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนามกับผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship).....	93
8	การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม กับผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship).....	94
9	การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม กับผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)(ต่อ).....	104
10	การเปรียบเทียบประสิทธิผลที่เป็นจริงของโรงเรียนสาธิตในปัจจุบันจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนามกับผล การประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship).....	110
11	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล.....	120
12	สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล.....	121
13	ค่าระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต.....	122
14	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้านบรรยากาศ โรงเรียน.....	125
15	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้านวัฒนธรรม องค์การ.....	126

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา.....	127
17	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการปฏิบัติ.....	128
18	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้านโครงสร้างโรงเรียน.....	129
19	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้านรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน.....	130
20	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านผู้บริหาร ปัจจัยย่อยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร.....	131
21	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านผู้บริหาร ปัจจัยย่อยด้านภาวะผู้นำ..	132
22	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านครู ปัจจัยย่อยด้านคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ.....	133
23	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านครู ปัจจัยย่อยด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน.....	134
24	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านครู ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	135
25	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านนักเรียน ปัจจัยย่อยด้านคุณลักษณะ/ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน.....	136
26	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านนักเรียน ปัจจัยย่อยด้านพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน.....	137
27	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านนักเรียน ปัจจัยย่อยด้านเจตคติของนักเรียน.....	137
28	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในรวมด้านโรงเรียน.....	138
29	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในรวมด้านผู้บริหาร.....	138
30	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในรวมด้านครู.....	139
31	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในรวมด้านนักเรียน.....	139

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
32	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในรวมทุกด้าน.....	140
33	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยย่อยด้านสภาพเศรษฐกิจของประเทศ.....	140
34	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยย่อยด้านสภาพการเงินของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์.....	141
35	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านสังคม ปัจจัยย่อยด้านความร่วมมือจากองค์กรภายนอก.....	141
36	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านสังคม ปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน.....	142
37	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านการเมือง ปัจจัยย่อยด้านนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา.....	143
38	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านการเมือง ปัจจัยย่อยด้านนโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงเรียนสาธิต	144
39	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง ปัจจัยย่อยด้านลักษณะความร่วมมือ.....	144
40	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง ปัจจัยย่อยบทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน.....	145
41	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกรวมด้านเศรษฐกิจ.....	146
42	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกรวมด้านสังคม.....	146
43	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกรวมด้านการเมือง.....	147
44	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกรวมด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง.....	147
45	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกนอกรวมทุกด้าน.....	148
46	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์กร ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ปัจจัยย่อยความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง.....	148
47	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์กร ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ปัจจัยย่อยความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน.....	149

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
48	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ปัจจัยย่อยความสามารถของโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน.....	150
49	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ปัจจัยย่อยความสามารถของโรงเรียนในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้.....	151
50	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยย่อยโรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ.....	152
51	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยย่อยโรงเรียนสามารถฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้แก่นิสิต/นักศึกษา.....	153
52	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยย่อยโรงเรียนสามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านการศึกษา.....	154
53	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ปัจจัยย่อยโรงเรียนมีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน.....	155
54	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ปัจจัยย่อยมีการบูรณาการในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา.....	156
55	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ปัจจัยย่อยมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน.....	157
56	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ปัจจัยย่อยมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก.....	158
57	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ปัจจัยย่อยบุคลากรมีความรัก ความ ศรัทธาในงานของตน.....	159

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
58	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียน ในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ปัจจัยย่อยบุคลากรมีความผูกพันกับ โรงเรียน.....	160
59	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียน ในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ปัจจัยย่อยบุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน.....	161
60	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียน ในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ปัจจัยย่อยการธำรงรักษาศาสนา/ วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดั้งเดิมของชาติ.....	162
61	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตประสิทธิภาพองค์การด้านความสามารถของ โรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม.....	163
62	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตประสิทธิภาพองค์การด้านความสามารถของ โรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย.....	163
63	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตประสิทธิภาพองค์การด้านความสามารถของ โรงเรียนในการบูรณาการ.....	164
64	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตประสิทธิภาพองค์การด้านความสามารถของ โรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม.....	165
65	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต รวมทุกด้าน....	166
66	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้และตรวจสอบความ สอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต.....	167
67	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์ อิทธิพลของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียน สาธิต.....	172

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
2	ระบบองค์การ.....	15
3	ขั้นตอนการวิจัย.....	79
4	แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยและประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต.....	119
5	คะแนนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต.....	173



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาให้บุคคลเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า โดยทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ใหม่ สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยสามารถประกอบอาชีพและพึ่งพาตนเองได้ การศึกษาจึงนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมให้มนุษย์มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต โดยผ่านองค์การทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยทางสังคมที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา

องค์การทางการศึกษาจัดเป็นองค์การทางสังคมหนึ่งที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการปรับตัว ปรับบทบาท การปฏิบัติตามภารกิจ การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร รวมถึงพัฒนาวิธีการทำงานของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้องค์การดำรงอยู่และมีความมุ่งหมายในการทำให้องค์การมีโอกาสเจริญเติบโตต่อไป ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารองค์การโดยทั่วไปนั้น มีความคาดหวังว่าองค์การจะมีการดำเนินงานที่เกิดคุณค่าและสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับสังคมอย่างแท้จริง กล่าวคือ องค์การสามารถดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีการบริหารงานที่โปร่งใส มีการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีวิธีการทำงานที่รวดเร็ว คล่องตัว สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ และมีการวัดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารองค์การต้องสามารถบูรณาการปัจจัยและทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างเหมาะสมเพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ดังนั้นการศึกษาประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะประสิทธิผลขององค์การแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จและความสามารถในการดำเนินกิจกรรมขององค์การในการตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) และเป็นการแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ในการ



ดำเนินงานขององค์การ โดยสามารถนำผลที่ได้รับจากการประเมินประสิทธิผลไปสู่การติดตามตรวจสอบการติดตามการดำเนินงานขององค์การ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์การต่อไป

การดำเนินงานขององค์การจึงมีเป้าหมายสูงสุดคือ ประสิทธิภาพขององค์การ อันหมายถึงความสำเร็จของผลการดำเนินงานที่บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยการพิจารณาถึงประสิทธิผลขององค์การนั้น Robbins และ Branwell (1998:51-58) ได้เสนอแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า ประกอบด้วย 1) แนวทางการบรรลุจุดมุ่งหมาย (The goal-attainment approach) 2) แนวทางเชิงระบบ (The system approach) 3) แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (The strategic-constituencies approach) 4) แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (Competing-values approach) และแนวทางที่ 5 คือ รูปแบบบูรณาการ (Integrated model) ต่อมา Hoy และ Miskel (1991: 383) จึงได้กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การเป็นดังนี้ 1) การปรับตัว (Adaptation – A ) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal-attainment – G ) 3) การบูรณาการ (Integration – I ) และ 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency –L )

การที่องค์การจะบรรลุประสิทธิผลได้นั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ โดยที่ French และ Bell ( 1978 : 41 – 42) สรุปว่า ปัจจัยภายในองค์การ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านเป้าหมาย 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 3) ปัจจัยด้านงาน 4) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 5) ปัจจัยด้านคน 6) ปัจจัยด้านการประสานงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนปัจจัยภายนอกนั้น การศึกษาของญานิตา บุญจิตร (2552) สรุปว่า ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านผู้รับบริการ และปัจจัยด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การศึกษานักวิชาการและผู้วิจัยต่าง ๆ เช่น Edmonds (1982) Reid และคนอื่นๆ (1988) Steers (1991) Hoy และ Miskel (1991) Robbins (2005) จันทราณี สงวนนาม (2533) ปิติชาย ต้นปิติ (2547) สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) วิมลรัตน์ บุญชู (2549) จีราวรรณ กันนุรมย์ (2549) วาโร เพ็งสวัสดิ์และคนอื่นๆ (2549) ถาวรเส็งเอียด (2550) ช่างถึงใน สุทธานันท์ กัญเกียรติพงษ์ (2552) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่ามีหลายประการที่สำคัญ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การหรือโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากรครู ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก และปัจจัยด้านผู้รับบริการหรือนักเรียน

การศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตในประเทศไทยนั้น จัดว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะโรงเรียนสาธิตจัดตั้งขึ้นมาด้วยความมุ่งหมายทางวิชาการของคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์เป็นหลักสำคัญ เพื่อให้การสนับสนุนการผลิตบัณฑิตของคณะให้ออกไปประกอบอาชีพครูอย่างมีคุณภาพ และเพื่อพัฒนาวิชาการศึกษาให้กว้างขวาง โดยที่โรงเรียนสาธิตมีระดับประสิทธิผลสูงตั้งแต่แรกตั้งจนถึงปัจจุบัน ซึ่งพิจารณาจากนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนสาธิต มีคุณลักษณะและคุณภาพเป็นที่ยอมรับทั้งในการแสวงหาความรู้ ก่อคิด ก่อแสดงออก และมีความสามารถพัฒนาเองไปสู่ความสำเร็จได้อย่างหลากหลายรูปแบบ

นอกจากนี้จากการศึกษารายงานกิจการประจำปีของโรงเรียนสาธิต พบว่า ผู้จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสาธิต ส่วนใหญ่สามารถศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และผลการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาในแต่ละปีมากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป อีกทั้งผลการสอบคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (National Test : NT) มีนักเรียนโรงเรียนสาธิตได้คะแนนระดับสูงเป็นจำนวนมาก และยังพบว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนสาธิต เป็นผู้ที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสำคัญในหน่วยงานต่าง ๆ และสังคมทั่วไปเป็นจำนวนมาก มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม ผลสำเร็จของผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนสาธิตนั้น อาจจะเป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านคุณภาพด้านจัดการศึกษา ความสามารถของครู ความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน และความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน เป็นต้น

โดยเฉพาะการบริหารจัดการโรงเรียนสาธิต มีความแตกต่างจากการบริหารโรงเรียนทั่วไป เพราะการบริหารโรงเรียนสาธิตมีวัตถุประสงค์หลายด้านนอกเหนือจากการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว โรงเรียนสาธิตยังส่งเสริมพัฒนาให้เป็นโรงเรียนต้นแบบทางการศึกษา เป็นที่สาธิต ทดลองความรู้ทางวิชาการ นวัตกรรมจัดการศึกษาใหม่ๆ โดยดำเนินนโยบายให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ในการพัฒนาศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพทางครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ดังนั้นโรงเรียนสาธิตจึงเป็นแหล่งในการฝึกสอน ฝึกงานและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพทางการศึกษาควบคู่กันไป

ด้วยเหตุที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรมีการศึกษาและวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้อง และมีลักษณะความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลอย่างไร ประกอบกับงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตในประเทศไทยส่วนใหญ่ที่ผ่านมา มีเพียงการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในแต่ละด้าน โดยยังไม่ได้มีการศึกษาถึงปัจจัยและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนสาธิตและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศขององค์การโรงเรียนสาธิตต่อไป

### คำถามในการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตที่ศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการศึกษากรณีศึกษาหรือไม่ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตที่ศึกษากับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการศึกษากรณีศึกษา รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตการศึกษา  
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เท่านั้น

## 2. ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูล

2.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 35 โรงเรียน

2.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน กรรมการสถานศึกษา นายกษมาคมผู้ปกครองและครู 2) ครู 3) ศิษย์เก่า และ 4) ผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มละ 175 คน รวมจำนวน 700 คน

## 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครู และด้านนักเรียน ปัจจัยภายนอก 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า

3.2 ตัวแปรประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. โรงเรียนสาธิต หมายถึง โรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 35 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยบูรพา "พิบูลย์บำเพ็ญ" 2) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน 3) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) 4) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) 5) โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม 6) โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม 7) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 8) โรงเรียนอนุบาลสาธิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 9) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 10) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น 11) โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา 12) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายประถม) 13) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง(ฝ่ายมัธยม) 14) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 15) โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 16) โรงเรียนประถมสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 17) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 18) โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร 19) โรงเรียนประถมสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 20) โรงเรียนมัธยมสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ

บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา 21) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 22) โรงเรียนมัธยม  
 สาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนคร 23) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 มหาสารคาม 24) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 25) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 พระนครศรีอยุธยา ฝ่ายมัธยม 26) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 27) โรงเรียน  
 สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 28) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏสงขลา 29) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ 30) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏสุรินทร์ 31) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 32) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏเทพสตรี 33) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 34) โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ  
 35) โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2. ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต หมายถึง ระดับความสามารถของ  
 โรงเรียนสาธิตในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสามารถ  
 ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation to The Environment) ความสามารถในการ  
 บรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration Social  
 Stability) และความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Latency)

3. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง การปรับตัวให้  
 เข้ากับผู้ปกครอง การปรับตัวให้เข้ากับชุมชน การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ทันยุคทันสมัย  
 และการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาใช้ของโรงเรียนสาธิต

4. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ  
 สามารถฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้แก่บัณฑิต/นักศึกษา สามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้  
 ด้านการศึกษา และมีการใช้ทรัพยากร (man /money /material /management) ที่มีอยู่อย่างมี  
 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต

5. ความสามารถในการบูรณาการ หมายถึง การจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ  
 บุคคล บริหารทั่วไป ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดในทิศทางเดียวกัน การบูรณาการในการเรียนการสอน  
 ให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน และการประสานงาน  
 ระหว่างหน่วยงานภายนอกของโรงเรียนสาธิต

6. ความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม หมายถึง บุคลากรมี  
 ความรัก ความศรัทธาในงานของตน มีความผูกพันกับโรงเรียน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อน

ร่วมงาน และชุมชน และการดำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดีงามของชาติของโรงเรียน  
สาธิต

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต หมายถึง ปัจจัยภายใน  
และภายนอกของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

8. ปัจจัยภายในโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัย  
ด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน ที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

9. ปัจจัยด้านโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร  
ทรัพยากรและเทคโนโลยี นโยบายและการปฏิบัติ โครงสร้างโรงเรียน และรางวัลและการตอบแทน  
จากการปฏิบัติงาน

10. ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร และภาวะผู้นำของ  
ผู้บริหารโรงเรียน

11. ปัจจัยด้านครู หมายถึง คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ คุณภาพในการ  
ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

12. ปัจจัยด้านนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะและข้อมูลทั่วไปของนักเรียน  
พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน และเจตคติของนักเรียน

13. ปัจจัยภายนอกโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง  
ผู้ปกครอง และศิษย์เก่า

14. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของประเทศ สภาพการเงิน  
ของคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

15. ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก และการมีส่วนร่วม  
ร่วมของชุมชน

16. ปัจจัยด้านการเมือง หมายถึง นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา  
นโยบายของคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีต่อโรงเรียนสาธิต และการสนับสนุนในด้านต่างๆ  
จากคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

17. ปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดี การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนของผู้ปกครอง และการสนับสนุนกิจการของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าในการสนับสนุนกิจการโรงเรียน รวมถึงการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนในทุกๆด้าน

18. อิทธิพลทางบวก หมายถึง ค่าระดับอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

19. ตัวแปร หมายถึง ปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตและประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัยภายใน ตัวแปรปัจจัยภายนอก และตัวแปรประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

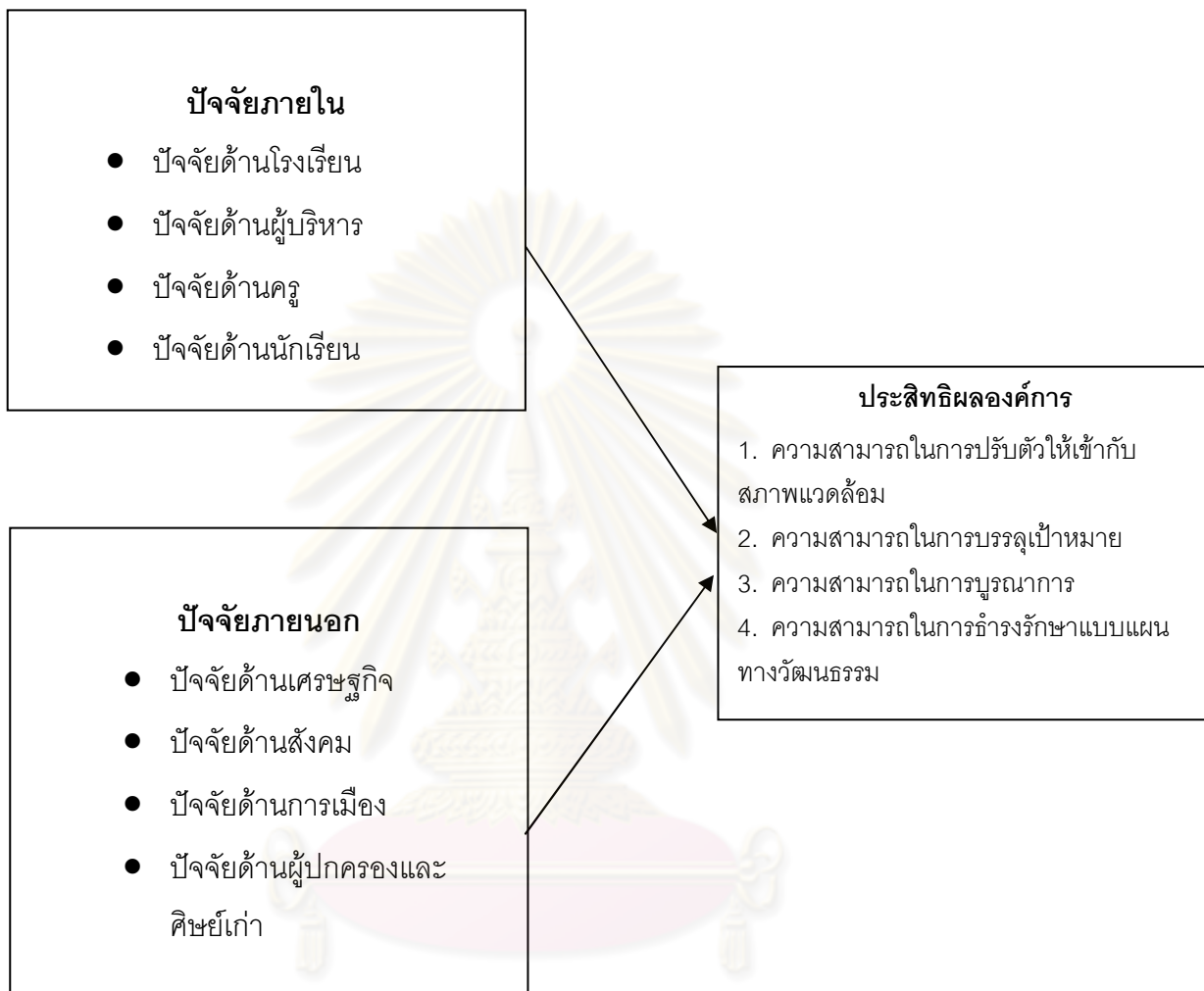
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาภาคสนาม และการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ดังนี้

1. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกใช้แนวคิดของ Robbins (2005) เป็นพื้นฐาน และสังเคราะห์แนวคิดของ Reid และคนอื่นๆ (1988) Hoy และ Miskel (2001) Robbins (2005) นำมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า

2. กรอบแนวคิดในด้านประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ใช้กรอบแนวคิดของ Hoy และ Miskel (1991) โดยการพิจารณาประสิทธิผลองค์การจากความสามารถในการทำหน้าที่ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation to The Environment) 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) 3) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration Social Stability) 4) ความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Latency)

## แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต
2. การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนสาธิตให้บรรลุประสิทธิผล
3. การวิจัยครั้งนี้ได้องค์ความรู้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการในศาสตร์ทางบริหารการศึกษา และการพัฒนาองค์การทางการศึกษาต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนสาธิต
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

##### 1.1 ความหมายขององค์การ

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การ (Organization) ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ ดังนี้

Etzioni (1964: 12) ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง หน่วยสังคมหรือกลุ่มบุคคลที่ตั้งขึ้นอย่างจงใจ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่ง

Parsons (1971: 17) กล่าวว่า องค์การคือ หน่วยทางสังคม หรือการรวมกลุ่มของมนุษย์ที่จัดตั้งขึ้นมาอย่างตั้งใจและมีการปรับปรุงเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเฉพาะเจาะจง

Hicks (1967: 22) ได้เสนอความหมายขององค์การด้วยลักษณะ 5 ประการ คือ 1) องค์การต้องประกอบไปด้วยบุคคล 2) บุคคลต้องมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม 3) การปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวอาจอธิบายได้โดยโครงสร้างขององค์การ ใครอยู่ที่ไหน ทำอะไร และขึ้นกับใคร 4) ทุกคนในองค์การย่อมมีทั้งวัตถุประสงค์ที่เป็นของตนเอง และร่วมกันในการที่จะบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน ทุกคนในองค์การต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น และ 5) วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การจะต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน

พยอม วงศ์สารศรี (2533: 4) ได้สรุปว่า องค์การเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การ ดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 55) สรุปความหมายขององค์การว่า หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มบุคคลอย่างมีระบบ มีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน การประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 5) เสนอว่า องค์การ คือ กลุ่มของบุคคลที่ได้มีการรวมกันเข้า และร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดีเพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ร่วมกันหรือหลาย ๆ วัตถุประสงค์พร้อมกันได้

ประกอบ คุปรัตน์ และณัฐนิภา คุปรัตน์ (2549) ให้ความหมายขององค์การว่า คือ การที่คนมากกว่าหนึ่งคนได้มาร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน วัตถุประสงค์นั้นอาจเป็นไปเพียงชั่วคราว หรือต้องใช้เวลายาวนาน อาจมีความยากง่าย หรือจริงจังแตกต่างกันไป จึงได้มีองค์การเกิดขึ้น แต่ถ้าองค์การนั้นมีการเติบโตใหญ่ เริ่มมีระบบระเบียบและการยอมรับจากสังคมมากขึ้นมีสถานะเป็นทางการ (Formal Organization) ต่างจากองค์การที่ไม่มีการระบุวัตถุประสงค์และไม่มีระบบระเบียบในการดำเนินการ หรือมีการยอมรับกันแต่อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Organization) ซึ่งองค์การอย่างไม่เป็นทางการเหล่านี้อาจได้แก่กลุ่มเพื่อน วงแชร์ หรืองานเลี้ยงฉลอง เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์การ คือ กลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการจัดระเบียบภายในกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสาร มีการมอบหมายงาน และมีการประสานงาน โดยองค์การต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) มีการดำเนินงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุ เงิน เครื่องจักรเทคโนโลยี
- 3) มีเป้าหมายร่วมร่วมกัน
- 4) มีความสัมพันธ์ในการทำงานภายในองค์การ
- 5) มีการติดต่อกันทั้งภายในองค์การกับภายนอกองค์การ

## 1.2 ประเภทขององค์การ

Etzioni (1964: 23-65) ได้แบ่งประเภทขององค์การออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1) องค์การแบบใช้อำนาจบังคับ (Coercive Organizations) เป็นองค์การที่มีการใช้อำนาจบังคับในการควบคุมบังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และมีลักษณะที่มีการห่างเหินกันสูงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น เรือรบ ค่ายเชลย เป็นต้น

2) องค์การแบบมุ่งผลประโยชน์ (Utilizations Organizations) เป็นองค์การที่ใช้วิธีการผลประโยชน์ตอบแทนในการควบคุมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และด้วยวิธีการคำนวณผลประโยชน์ร่วมกัน เช่น องค์การอุตสาหกรรม องค์การทางธุรกิจการค้า เป็นต้น โดยให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับในลักษณะวิชาชีพ

3) องค์การแบบบรรทัดฐาน (Normative Organizations) เป็นองค์การที่ใช้อำนาจการกำหนดบรรทัดฐานการทำงานร่วมกัน การควบคุมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การด้วยการยอมรับหรือมีฉันทามติร่วมกัน เช่น การยอมรับในทิศทาง เป้าหมาย หรือกฎระเบียบที่กำหนดไว้ร่วมกันเป็นหลัก ดังเช่น องค์การทางศาสนา โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย

4) องค์การแบบผสม (Dual Organizations) เป็นองค์การที่มีรูปแบบการยอมรับผู้มีอำนาจเหนือกว่า โครงสร้างอำนาจการยอมรับใน 2 รูปแบบที่มีลักษณะเหมือนหรือคล้ายคลึงกันในลักษณะของโครงสร้างองค์การแบบผสม เช่น ประเภทขององค์การแบบบรรทัดฐาน และองค์การแบบบังคับ หรือองค์การแบบบรรทัดฐาน และองค์การที่คำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นต้น

Hellriegel และ Slocum (1978:107-131) ได้แบ่งองค์การออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1) องค์การแบบกำหนดภารกิจหน้าที่ เป็นองค์การที่มีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจน ว่าใครมีหน้าที่ทำอะไร องค์การแบ่งออกเป็นหน่วยงานหรือฝ่ายอะไรบ้าง เมื่อคุณแผนภูมิการแบ่งงานจะทราบทันทีว่า องค์การนี้มีภารกิจหน้าที่อย่างไร ดังเช่น องค์การที่เป็นโรงเรียน ข้อดีขององค์การนี้ คือ สามารถแบ่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจน ขจัดปัญหาการซ้ำซ้อนของงานและเกิดการใช้ทรัพยากรบุคคลได้เต็มที่

2) องค์การแบบราชการ เป็นองค์การที่มีความซับซ้อนกว่าองค์การรูปแบบที่ 1 เป็นองค์การที่มีแนวคิดการบริหารและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพของ Weber (1947) โดยยึดหลัก 1) มีการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชา 2) การเลือกคนเข้าทำงานด้วยความรู้ ความสามารถ 3) มีการแบ่งงานออกเป็นงานพิเศษที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะที่ได้สัดส่วนกับงานปกติ 4) ผู้ที่จะเข้าทำงานต้องได้รับการฝึกอบรมมาแล้วอย่างดี และ 5) การทำงานจะต้องไม่ยึดตัวบุคคลเป็นหลัก เป็นองค์การที่เน้นความสำคัญของการบังคับบัญชามากเกินไป จนทำให้การบริหารขาด

ประสิทธิภาพ อีตอาด ล่าช้า เต็มไปด้วยกฎ ระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับ ทำงานตรงตามตัวอักษร ขาดการยืดหยุ่น

3) องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับผลผลิต เช่น องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นต้น ที่ผลิตวัตถุ สินค้า เป็นองค์กรที่รวมเอาลักษณะของรูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2 เข้าด้วยกัน โดยทั่วไปมีงานหลักอยู่ 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ฝ่ายการผลิต ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการบริหารและการเงิน และอาจมีการกระจายงานไปอยู่ตามฝ่ายต่างๆ ตามแต่นโยบายของผู้บริหารขององค์กร

4) องค์กรแบบ Matrix เป็นองค์กรที่ผสมระหว่างองค์กรรูปแบบที่ 1 และที่ 3 เข้าด้วยกัน กล่าวคือ พยายามรักษาสมดุลระหว่างหน้าที่และฝ่ายผลิตให้เหมาะสม ลักษณะสำคัญของรูปแบบที่ 4 นี้คือ การให้อำนาจของผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง ทำหน้าที่ใน 2 ตำแหน่ง ดังนี้

Mintzberg (1992) อ้างถึงใน Lunenberg และ Ornstein (1996: 50) ได้นำเสนอโครงสร้าง 5 แบบ ที่เหมาะสมกับมิติพื้นฐาน 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านกลไกการประสานงาน มิติองค์ประกอบสำคัญขององค์กร และมิติการใช้รูปแบบการกระจายอำนาจ ซึ่งโครงสร้างองค์กรของ Mintzberg มีลักษณะดังที่แสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โครงสร้างองค์กร 5 ลักษณะของ Mintzberg

โครงสร้างองค์กร	กลไกประสานงานหลัก	องค์ประกอบที่สำคัญ	ลักษณะการกระจายอำนาจ
โครงสร้างอย่างง่าย	การสั่งการตรง	ฝ่ายบริหารระดับสูง	การกระจายอำนาจตามแนวตั้งและแนวนอน
โครงสร้างแบบกลไก	มาตรฐานกระบวนการทำงาน	ฝ่ายโครงสร้างเทคนิค	การกระจายอำนาจตามแนวนอนแบบจำกัด
วิชาชีพ	มาตรฐานทักษะ	ฝ่ายปฏิบัติการ	การกระจายอำนาจตามแนวตั้งและแนวนอน
โครงสร้างงานสนับสนุน	มาตรฐานผลผลิต	ฝ่ายบริหารระดับกลาง	การกระจายอำนาจตามแนวตั้งแบบจำกัดการกระจายอำนาจ
	การประสานงานร่วมกัน	ฝ่ายสนับสนุน	แบบเลือกใช้

ที่มา: Lunenberg และ Ornstein (1996:50)

จากการศึกษาแนวคิดเชิงระบบ พบว่า องค์กรเป็นระบบเปิดซึ่งสัมพันธ์กับภายนอกในลักษณะพึ่งพาอาศัยกันและกัน ซึ่ง Kast และ Rosenzweig (1988: 113-115) กล่าวว่า องค์กรเป็น

ระบบเปิดที่มีโครงสร้างและการบูรณาการกิจกรรมต่างๆ ของบุคคลภายใต้การใช้เทคโนโลยีอย่างหลากหลาย องค์การประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ ดังนี้

1) ระบบย่อยด้านเป้าหมายและค่านิยม (Goal and Values Subsystem) ซึ่งเป็นระบบย่อยที่สำคัญระบบหนึ่ง องค์การได้รับค่านิยมจากสภาพแวดล้อม คือสังคม องค์การที่ต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการรับปัจจัยนำเข้า องค์การจะต้องดำเนินการตามข้อกำหนดของสังคมนั้นๆ

2) ระบบย่อยด้านเทคนิค (Technical Subsystem) เป็นความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย เทคนิค กระบวนการใช้อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต ระบบเทคนิคจะถูกกำหนดโดยข้อกำหนดขององค์การ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามภารกิจ ระบบเทคนิคจะถูกกำหนดโดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านและทักษะที่ต้องการ ระบบเทคนิคจะกำหนดลักษณะโครงสร้างขององค์การและส่งผลกระทบต่อระบบจิตสังคม

3) ระบบย่อยด้านจิตสังคม (Psychosocial Subsystem) เป็นระบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนและกลุ่มต่างๆ ระบบย่อยนี้ประกอบด้วยพฤติกรรมของบุคคลและแรงจูงใจ สถานะและความสัมพันธ์ของบทบาท พลวัตกลุ่ม และระบบเครือข่ายการมีอิทธิพล ระบบจิตสังคมยังได้รับผลกระทบจากความรู้สึก ค่านิยม ทักษะคนดี ความคาดหวัง และแรงดลใจของบุคคลภายในองค์การอีกด้วย รวมทั้งผลกระทบที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เทคโนโลยี งาน และโครงสร้างขององค์การ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดเป็นบรรยากาศขององค์การ ภายในองค์การที่บุคคลต้องปฏิบัติกิจกรรม และแสดงบทบาทต่างๆ

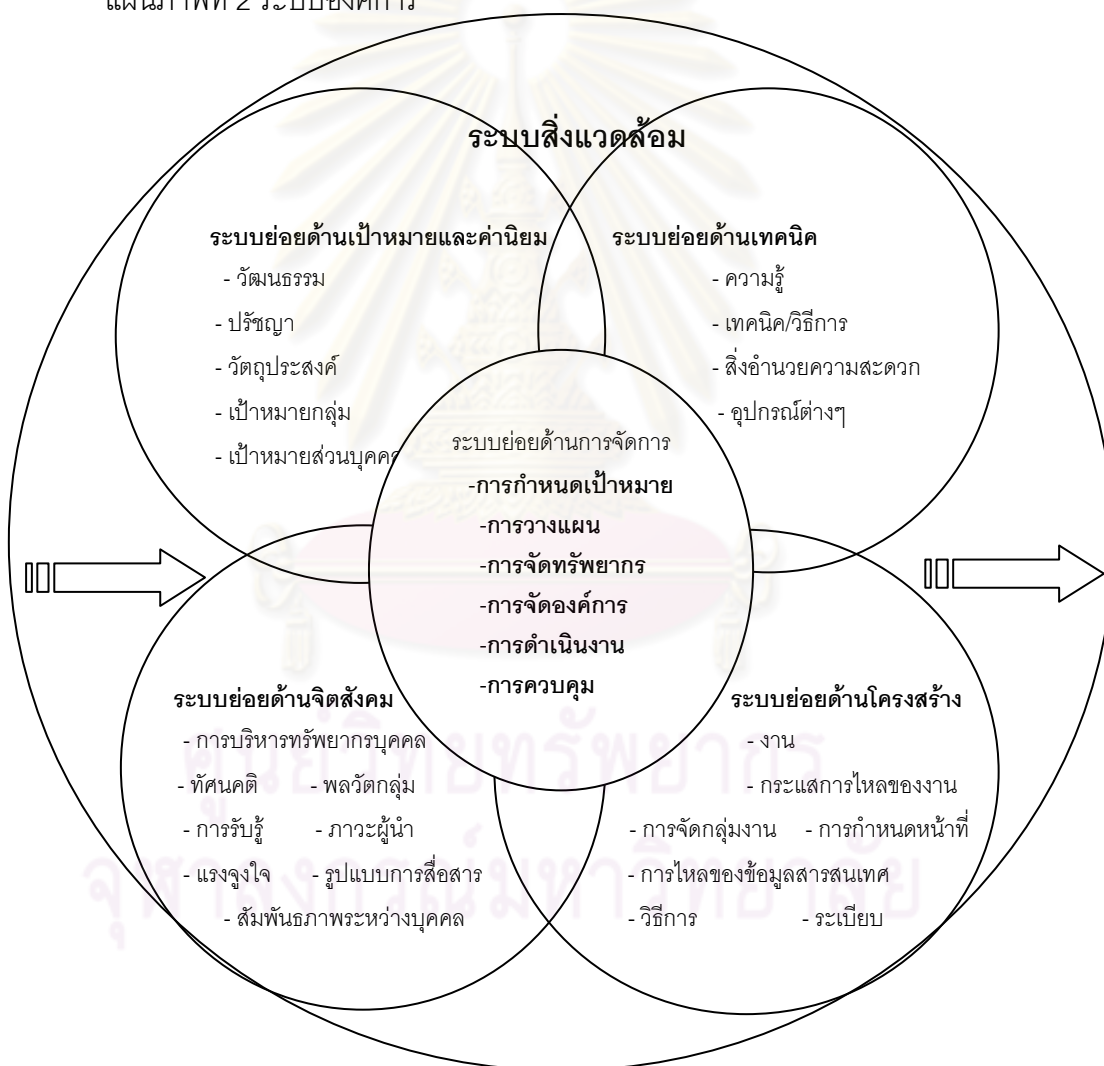
4) ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structural Subsystem) เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการแบ่งงานกันทำและการประสานงาน ในกรณีขององค์การที่เป็นทางการโครงสร้างจะแสดงโดยแผนผังองค์การ คำบรรยายลักษณะงาน กฎ และระเบียบวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งแบบของอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร และการไหลของงาน โครงสร้างองค์การยังกำหนดความสัมพันธ์ที่เป็นระเบียบแบบแผนของระบบย่อยด้านเทคนิคและระบบย่อยด้านจิตสังคม

5) ระบบย่อยด้านการจัดการ (Managerial Subsystem) เป็นระบบที่มีบทบาทสำคัญที่เชื่อมโยงระบบย่อยอื่นๆ ทั้งองค์การ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอก ทำหน้าที่เกี่ยวกับการ

กำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ แผนดำเนินงาน การออกแบบโครงสร้างองค์การและการกำหนดระบบควบคุมการดำเนินงาน

ระบบย่อยต่างๆ ทั้ง 5 ระบบมีความสัมพันธ์กับระบบสภาพแวดล้อม โดยให้ความสำคัญในการจัดการว่าเป็นเสมือนหัวใจทำให้เกิดการประสานระบบย่อยต่างๆ นำปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการให้เกิดผลผลิต ซึ่งแสดงได้ดังแสดงในแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 ระบบองค์การ



ที่มา : Kast และ Rosenzweig (1988: 114)

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ

### 2.1 ประสิทธิภาพองค์การ

#### 2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การ ดังต่อไปนี้

Etzioni (1964: 8) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า หมายถึง ระดับที่องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Seashore และ Yuchtman (1967: 898) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า หมายถึง สภาวะในการต่อรองขององค์การ ประสิทธิภาพสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อองค์การสามารถใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมในการแสวงหาทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมที่สุด

Steers และคนอื่น (1985: 72) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า มีความหมาย 2 นัยคือ 1) เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และ 2) เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ประสิทธิภาพองค์การที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใด ๆ มีความเป็นไปได้

Schein (1990: 233) อธิบายว่าประสิทธิผลองค์การ หมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเติบโต

Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997: 31 – 32) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างองค์ประกอบ 5 ประเภท คือ ผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัวและการพัฒนา

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพองค์การหมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

### 2.1.2 การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

การศึกษาประสิทธิผลองค์กรแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางบรรลุเป้าหมาย (Goal Based Approach) และแนวทางเชิงระบบ (The System Approach) ต่อมาได้มีแนวทางที่ 3 คือ แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple Constituency or Participant Satisfaction Models (Zammuto, 1982: 29)

Robbins (1993: 77) ได้แบ่งแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กร ออกเป็น 4 แนวทาง คือ

1) แนวทางในการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) แนวทางนี้มุ่งวัดประสิทธิผลองค์กรโดยเน้นที่ผล (Ends) มากกว่าที่วิธีการ (Means) นิยามของประสิทธิผลองค์กร คือ ระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นแนวทางที่ยังใช้กันแพร่หลายมาจนถึงปัจจุบัน และแนวทางนี้จะใช้ได้ผลดีเมื่อองค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริงและชัดเจน และจำนวนเป้าหมายมีไม่มากจนเกินไป ข้อจำกัดของแนวทางนี้อยู่ที่องค์กรมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจนและบุคลากรยังไม่เห็นพ้องต้องกัน และระดับของเป้าหมายสูงหรือต่ำจนเกินไป

2) แนวทางเชิงระบบ (The System Approach) แนวทางนี้เชื่อว่าการพิจารณาองค์การควรพิจารณาทั้งระบบ ประสิทธิผลองค์กรจึงหมายถึง ความสามารถขององค์การในการแสวงหาทรัพยากร การแปรสภาพเป็นผลผลิต การธำรงรักษาเสถียรภาพ และความสมดุลของระบบย่อยภายในองค์การ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสิ่งแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นวิธีการ (Means) มากกว่าผลที่ได้ (Ends) การวัดประสิทธิผลองค์กรโดยใช้แนวทางนี้ คือ 1) ตัวชี้ประสิทธิผลขององค์การ เช่น ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมเป็นตัวแปรที่วัดยากมาก ซึ่งต่างจากการวัดที่เป้าหมายที่เป็นผลงานขั้นสุดท้ายจะวัดได้ง่ายกว่า 2) นักวิชาการไปให้ความสนใจที่วิธีการทำงาน (Means) เพื่อบรรลุเป้าหมายแทนที่จะพิจารณาตัวเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การ

3) แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Strategic-Constituencies Approach) หรือวิธีวัดประสิทธิผลขององค์การโดยดูจากความสามารถขององค์การในการชนะใจผู้มีอิทธิพล แนวทางนี้ได้ให้ความสำคัญแก่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อความอยู่รอดขององค์การ นิยามประสิทธิผลขององค์การในแนวทางนี้ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยมีข้อสมมติฐานของแนวทางนี้ว่า องค์การได้รับความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์บุคคลต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม



ตลอดเวลาหรือองค์การต้องเผชิญกับความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันตลอดเวลา แนวทางนี้ตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยคล้ายกับแนวทางเชิงระบบ แต่มีจุดเน้นต่างกัน คือ แนวทางนี้จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์การ ผู้บริหารองค์การจะไม่สามารถละเลยกลุ่มอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ

4) แนวทางการแข่งขัน – คุณค่า (Competing-Values Approach) หรือวิธีวัดประสิทธิผลขององค์การจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกขององค์การ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การจะมีลักษณะเป็นอัตนัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจของผู้ประเมิน ด้วยเหตุนี้ทำให้องค์การมีเป้าหมายหลายเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน ดังนั้นการวัดประสิทธิผลขององค์การจึงต้องพิจารณาค่านิยมต่าง ๆ ของผู้ประเมินผลขององค์การ ซึ่งจะเป็นผู้เลือกว่าจะใช้มาตรวัดประสิทธิผลขององค์การแบบไหน และขึ้นอยู่กับว่าองค์การอยู่ในระยะใดของวงจรชีวิตขององค์การ (Organizational Life Cycles) ซึ่งมี 5 ระยะ คือ ระยะประกอบการ (Entrepreneurial State) ระยะการรวบรวมกลุ่มสมาชิก (Collectivity Stage) ระยะการกำหนดกฎเกณฑ์และการควบคุม (Formalization and Control Stage) ระยะการพัฒนาโครงสร้าง (Elaboration of Structure Stage) ระยะการเสื่อมถอย (Decline Stage) และมีจุดเน้นที่สำคัญขององค์การ 4 ด้าน คือ คน องค์การ ความยืดหยุ่น และการควบคุม

5) แนวทางบูรณาการ (Integrated Model) แนวทางนี้เป็นความพยายามในการบูรณาการรูปแบบการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากรโดยนักทฤษฎี Goodman และ Penning, Steers และ Campbell (Hoy และ Miskel, 1991: 379) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องประเมิน คือ เป้าหมายพฤติกรรมที่กำหนดทิศทางของเป้าหมาย และพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์การ จากกรอบแนวคิดของระบบทรัพยากรนั้น เป้าหมายจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นผลผลิตไม่คงที่ที่กำหนดผลที่ได้รับสูง มีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้นการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถใช้ทรัพยากรใหม่เพื่อการบรรลุเป้าหมายย่อย ๆ ได้ เมื่อนำกรอบแนวคิดเชิงระบบมาใช้ ลักษณะของเป้าหมายในองค์การจะเป็นธรรมชาติของวงจร

### 2.1.3 การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

Steers (1977: 44-45) ได้รวบรวมรูปแบบการใช้ตัวแปรหลายตัวที่มีผู้ศึกษาดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รูปแบบตัวแปรหลายตัวในการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการที่ได้ตัวแปร
Georgopoulos และ Tannenbanm (1957)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสามารถในการผลิต (productivity)</li> <li>- ความยืดหยุ่น (flexibility)</li> <li>- การไม่มีแรงกดดัน (absence of organizational strain)</li> </ul>	ปทัสสถาน (normative)	ใช้กับทุกองค์การ	อนุมาน (deductive): ติดตามด้วยการศึกษาจากแบบสอบถาม
Bennis (1962)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสามารถในการปรับตัว (adaptability)</li> <li>- ความรู้สึกมีเอกลักษณ์ (absence of identity)</li> <li>- ความสามารถในการทดสอบความจริง (capacity to test reality)</li> </ul>	ปทัสสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อนุมาน: ไม่มีการศึกษาวิจัย
Blake และ Mouton (1964)	- การบรรลุถึงเป้าหมายที่มุ่งที่ผลผลิตสูงและเป้าหมายที่มุ่งที่คนขององค์การ	ปทัสสถาน	ใช้เฉพาะกับองค์การธุรกิจ	อนุมาน: ไม่มีการศึกษาวิจัย
Caplow (1964)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเจริญเติบโต (growth)</li> <li>- การบูรณาการ (integration)</li> <li>- ความเต็มใจ (voluntarism)</li> <li>- ความสัมฤทธิ์ผล (achievement)</li> </ul>	ปทัสสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อนุมาน: ไม่มีการศึกษาวิจัย
Katz และ Kahn (1966)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเจริญเติบโต (growth)</li> <li>- การเก็บรักษา (storage)</li> <li>- การอยู่รอด (survival)</li> <li>- การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (control over environment)</li> </ul>	ปทัสสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อุปมาน (inductive): จากการสำรวจการศึกษาวิจัย
Lawrence และ Lorsch (1967)	- ความสมดุลระหว่างการบูรณาการ (integration) กับความแตกต่าง (differentiation)	อธิบาย (descriptive)	ใช้เฉพาะกับองค์การธุรกิจ	อุปมาน: จากการการศึกษาวิจัย 6 หน่วยงาน

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการที่ได้ตัวแปร
Yuchtman และ Seashore (1967)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การได้มาซึ่งทรัพยากรซึ่งมีจำกัด และมีคุณค่า (successful acquisition of scarce and valued resources)</li> <li>- การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (control over environment)</li> </ul>	ปทัสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อุปมาน: ศึกษาวิจัยหน่วยงานประกันภัย
Friedlander และ Pickle (1968)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสามารถในการสร้างผลกำไร (profitability)</li> <li>- ความพึงพอใจของพนักงาน (employee satisfaction)</li> <li>- คุณค่าต่อสังคม (societal value)</li> </ul>	ปทัสถาน	ใช้เฉพาะกับองค์การธุรกิจ	อุปมาน: ติดตามด้วยการศึกษาวิจัยธุรกิจขนาดย่อม
Price (1968)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสามารถในการผลิต (productivity)</li> <li>- การทำตามแบบ (conformity)</li> <li>- ขวัญ (morale)</li> <li>- ความสามารถในการปรับตัว (adaptive ness)</li> <li>- ความเป็นปึกแผ่น (institutionalization)</li> </ul>	อธิบาย	ใช้กับทุกองค์การ	อุปมาน : จากการ ศึกษาวิจัย 50 ขึ้น ที่ได้รับการตีพิมพ์แล้ว
Mahoney และ Weitzel (1969) แบบจำลองของธุรกิจทั่วไป (general business model)  แบบจำลองของหน่วยวิจัยและพัฒนา (R and D model)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสามารถในการผลิต-การสนับสนุน-การใช้ประโยชน์ (productivity-support-utilizations)</li> <li>- การวางแผน (planning)</li> <li>- ความเชื่อถือได้ (reliability)</li> <li>- ความคิดริเริ่ม (initiative)</li> <li>- ความเชื่อถือได้ (reliability)</li> <li>- ความร่วมมือ (cooperation)</li> <li>- การพัฒนา (development)</li> </ul>	อธิบาย	ใช้เฉพาะกับองค์การธุรกิจ	อุปมาน: จากการ ศึกษาวิจัยองค์การ 13 องค์การ

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการที่ได้ตัวแปร
Schein (1970)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (open communication)</li> <li>- ความยืดหยุ่น (flexibility)</li> <li>- การสร้างสรรค์ (creativity)</li> <li>- ความผูกพันทางจิตวิทยา (psychological commitment)</li> </ul>	ปทัสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อนุมาน: ไม่มี การศึกษาวิจัย
Mott (1972)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสามารถในการผลิต (productivity)</li> <li>- ความยืดหยุ่น (flexibility)</li> <li>- ความสามารถในการปรับตัว (adaptability)</li> </ul>	ปทัสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อนุมาน: ติดตาม ด้วยการศึกษาวิจัย จากแบบสอบถาม หลายองค์การ
Duncan (1973)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย (goal attainment)</li> <li>- การบูรณาการ (integration)</li> <li>- การปรับตัว (adaptation)</li> </ul>	ปทัสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อนุมาน: ติดตาม ด้วยการศึกษาวิจัย หน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ 22 หน่วย
Gibson และคนอื่นๆ (1973, 1972) ในระยะสั้น (short-run) ในระยะต่อมา (intermediate) ในระยะยาว (long-run)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสามารถในการผลิต (productivity)</li> <li>- ประสิทธิภาพ (efficiency)</li> <li>- ความพึงพอใจ (satisfaction)</li> <li>- ความสามารถในการปรับตัว (adaptive ness)</li> <li>- การพัฒนา (development)</li> <li>- การอยู่รอด (survival)</li> </ul>	ปทัสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อุปมาน: จากการสำรวจแบบจำลอง ที่ทำไว้ก่อน
Negandhi และ Reimann (1973) ดัชนีทางพฤติกรรม (behavioral index)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การได้มาซึ่งอัตรากำลัง (manpower acquisition)</li> <li>- ความพึงพอใจของพนักงาน (employee satisfaction)</li> <li>- การรักษาไว้ซึ่งอัตรากำลัง (manpower retention)</li> <li>- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</li> </ul>	ปทัสถาน	ใช้เฉพาะกับองค์การธุรกิจ	อนุมาน: ติดตาม ด้วยการศึกษาวิจัย องค์การของอินเดีย

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการที่ได้ตัวแปร
ดรชนันท์ทางเศรษฐกิจ (economic index)	(interpersonal relations) - ความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานในสังกัดเดียวกัน (interdepartmental relations) - การใช้ประโยชน์จาก อัตรากำลัง (manpower utilization) - การเติบโตด้านการขาย (growth in sales) - ผลกำไรสุทธิ (net profit)			
Child (1974, 1975)	- ความสามารถในการได้ผล กำไร (profitability) - ความเจริญเติบโต (growth)	ปทัสสถาน	ใช้เฉพาะ กับองค์การ ธุรกิจ	อนุมาน: ติดตาม ด้วยการศึกษา หน่วยงานใน อังกฤษ จำนวน 82 แห่ง
Webb (1974)	- ความสามัคคี (cohesion) - ประสิทธิภาพ (efficiency) - ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) - การสนับสนุน (support)	อธิบาย	ใช้เฉพาะ กับองค์การ ศาสนา	อุปมาน: จาก การศึกษาขององค์การ ทางศาสนา

ที่มา: Steers (1977: 44-45)

ส่วน Cameron และ Whetten (1983) อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538: 99) กำหนดแนวทางการตัดสินประสิทธิผลองค์การ มี 5 วิธี คือ

- 1) การตัดสินโดยการเปรียบเทียบ (Comparative Judgment) เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การกับองค์การอื่น ๆ
- 2) การตัดสินโดยใช้ปทัสสถาน (Normative Judgment) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานองค์การกับระดับการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน หรือเป็นอุดมคติ (อุดมคติตามทฤษฎี)

3) การตัดสินโดยใช้เป้าหมาย (Goal-Centered Judgment) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้ (Indicator) ตามเป้าหมายขององค์กร

4) การตัดสินโดยการปรับปรุงแก้ไข (Improvement Judgment) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานโดยปัจจุบันกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาขององค์กร โดยใช้ตัวบ่งชี้เดียวกันว่าดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

5) การตัดสินใจโดยใช้คุณลักษณะ (Trait Judgment) เป็นการประเมินประสิทธิผลโดยใช้ลักษณะที่แน่นอนขององค์กร ซึ่งไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่ตัวบ่งชี้แน่นอน แนวทางนี้ต้องกำหนดลักษณะขององค์กรที่พึงประสงค์ และพิจารณาตัดสินองค์กรตามลักษณะดังกล่าว

จากการศึกษากรอบแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวคิดดังนี้

### ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การประเมินประสิทธิผลองค์กร

นักวิชาการ	Katz and Kahn (1966)	Duncan (1973)	Parsons (1977)	Robbins (1990)	Thomus and Christopher (2005)	Gibson, Ivancevich & Donnelly (2006)	Hoy and Miskel (1991)
เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร							
- ความสามารถในการผลิต (Productivity)					√	√	
- ความยืดหยุ่น (Flexibility)							
- การไม่มีแรงกดดัน (Absence of Organizational Strain)							
- ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)		√	√			√	√
- การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)		√	√	√			√
- การผสมผสาน/ การบูรณาการ (Integration)		√	√				√
- ความเจริญเติบโต (Growth) และ การพัฒนา (Development)	√					√	
- การเก็บรักษา (Storage)	√						
- การอยู่รอด (survival)	√						
- การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (Control over environment)	√						
- การสร้างผลกำไร (Profitability)							
- ประสิทธิภาพ (Efficiency)						√	

นักวิชาการ	Katz and Kahn (1966)	Duncan (1973)	Parsons (1977)	Robbins (1990)	Thomus and Christopher (2005)	Gibson, Ivancevich & Donnelly (2006)	Hoy and Miskel (1991)
เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร							
- ความพึงพอใจ (Satisfaction)					√	√	
- การวางแผน /การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Planning) และกระบวนการบริหาร						√	
- ความเชื่อถือได้ (Reliability)							
- ความคิดริเริ่ม (Initiative)							
- ความร่วมมือ ((Cooperation) ความสามัคคี (Cohesion)							
- วิธีการเชิงระบบ (Goal Approach)				√			
- การรักษาแบบแผน (Latency)			√				√
- แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ (Strategic – Constituencies approach)				√			
- แนวทางการแข่งขันคุณค่า (competing value approach)				√			
- สมรรถนะของบุคคลและกลุ่ม (Individual or Group Performance)					√		

จากการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเห็นว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์กรที่โรงเรียนสาธิตเป็นระบบสังคม ที่ผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ได้ตั้งความหวังให้โรงเรียนได้พัฒนา นักเรียนให้มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งหมายถึงระดับความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงให้โรงเรียนดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และดำเนินการให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายและเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง

#### 2.1.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

Hoy และ Miskel (1991: 383) ถือว่าองค์กรเป็นระบบสังคม โดยความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ และได้้นำแนวคิดของ Parsons มากำหนดตัวชี้วัดให้เป็นรูปแบบบูรณาการ

1) การปรับตัว (Adaptation – A) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ เช่น โรงเรียนอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อม

และกลุ่มที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก ตัวชี้วัด ประสิทธิภาพคือความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) นวัตกรรม (Innovation) ความก้าวหน้า (Growth) และการพัฒนา (Development)

2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment-G) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบ วัตถุประสงค์ได้รับการกำหนดขึ้นให้มีความชัดเจน ตัวชี้วัดประสิทธิผล คือ ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คุณภาพ (Quality) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition) และ ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3) การบูรณาการ (Integration – I) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการขององค์กร การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single Unity) ตัวชี้วัดประสิทธิผล คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศขององค์กร (Climate) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และความขัดแย้ง (Conflict)

4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency-L) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรม (Cultural Patterns) และระบบการจูงใจ (System's Motivation) ตัวชี้วัดประสิทธิผล คือ ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสนใจในชีวิต (Central Life Interests) การจูงใจ (Motivation) และความมีเอกลักษณ์ขององค์กร (Identity)

โดยรูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์กรได้พิจารณาถึงมิติของ ประสิทธิภาพ สิ่งที่พิจารณา และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลดังแสดงตามตารางที่ 4

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 4 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร

มิติของประสิทธิผล	สิ่งที่พิจารณา	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
การปรับตัว (Adaptation)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)</li> <li>นวัตกรรม (Innovation)</li> <li>ความก้าวหน้า (Growth)</li> <li>การพัฒนา (Development)</li> </ul>
การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลสัมฤทธิ์ (Achievement)</li> <li>คุณภาพ (Quality)</li> <li>การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource equation)</li> <li>ประสิทธิภาพ (Efficiency)</li> </ul>
การบูรณาการ (Integration)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความพึงพอใจ (Satisfaction)</li> <li>บรรยากาศองค์กร (Climate)</li> <li>การติดต่อสื่อสาร (Communication)</li> <li>ความขัดแย้ง (Conflict)</li> </ul>
การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความจงรักภักดี (Loyalty)</li> <li>ความสนใจในชีวิต (Central life interest)</li> <li>การจูงใจ (Motivation)</li> <li>ความมีเอกลักษณ์ขององค์กร (Identity)</li> </ul>

ที่มา : Hoy และ Miskel (1991:383)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร และประสิทธิผลองค์กรสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation to The Environment) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration Social Stability) และความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Latency)

ในศึกษาเพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโรงเรียน  
สาธิตครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของของ Hoy และ Miskel  
(1991) โดยสังเคราะห์เป็นประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิตได้ดังนี้

1) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation to The Environment) หมายถึงระดับความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการแสดงปฏิกิริยากับการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและมีการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) หมายถึงระดับความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

3) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration Social Stability) หมายถึงระดับความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการบูรณาการการดำเนินงานด้านต่างๆของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโรงเรียนรวมทั้งประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถร่วมมือกันทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

4) ความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Latency) หมายถึงระดับความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรักและศรัทธาในงานของตน มีความผูกพันต่อองค์การ ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน

## 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การทั้งองค์การโดยทั่วไป และองค์การของโรงเรียน มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ศึกษาไว้จำนวนมาก โดยสรุปสาระสำคัญพอสังเขปดังนี้

### 2.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโดยทั่วไป

French และBell (1978: 41- 42) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วยปัจจัยภายในองค์การ 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเป้าหมาย ซึ่งแต่ละองค์การถูกสร้างขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองโดยจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือ เครื่องใช้ และวิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึง

ความรู้หรือวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งองค์การนำมาใช้เพื่อความสำเร็จขององค์การ 3) ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย งานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่องค์การต้องดำเนินการ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี เนื่องจากต้องมีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 4) ปัจจัยด้านโครงสร้าง หมายถึง แผนผังการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ระบบอำนาจหน้าที่ว่าใครขึ้นตรงกับใคร การสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุมและการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีและด้านภาระงาน 5) ปัจจัยด้านคน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านทักษะและความสามารถของสมาชิกในองค์การ ด้านลักษณะปรัชญา และภาวะผู้นำของสมาชิกในองค์การ ด้านองค์ประกอบอย่างเป็นทางการขององค์การ เช่น การบริหารงานบุคคล การให้รางวัล การประเมินผล การสื่อสารและองค์ประกอบอย่างไม่เป็นทางการขององค์การ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ปรากฏในโครงสร้างองค์การ พฤติกรรมต่อต้าน และการรวมกลุ่ม ทศนคติ ปทัสถาน ความรู้สึก ค่านิยม และสถานภาพของสมาชิกในองค์การ เป็นต้น และ 6) ปัจจัยด้านการประสานงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

Owens (2004: 140 – 141) กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน 4 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย การสอนงาน การนิเทศ การบริหาร และการบริการ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย อำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ การควบคุม การวางแผน กฎ ระเบียบ การจัดแผนก/ฝ่าย และการสื่อสาร 3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย เครื่องมือ วัสดุ และความรู้ 4) ปัจจัยด้านคน ประกอบด้วย ทักษะ สถานภาพ ภาวะผู้นำ การให้รางวัล ความรู้สึก ความคับข้องใจ งานบุคคล และการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยนี้จะผันแปรไปตามกาลเวลา มีความสัมพันธ์กันสูงมากและจะเป็นตัวแปรร่วมที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

Robbins (2005: 2 - 5) ได้ศึกษาแนวคิดการศึกษาพฤติกรรมองค์การ จากการพิจารณาพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรในองค์การที่ได้ปฏิบัติงานและพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากความสามารถในการผลิต การขาดงานและการออกจากงาน โดยการศึกษาพฤติกรรมองค์การด้วยศาสตร์หลาย ๆ สาขา ประกอบด้วย จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และรัฐศาสตร์ และแบ่งหน่วยในการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ ดังนี้

ระดับบุคคล Robbins ได้นำปัจจัยมาวิเคราะห์และศึกษา ประกอบด้วย การเรียนรู้ของบุคลากร การจูงใจ บุคลิกภาพ อารมณ์ การฝึกอบรม การตัดสินใจด้วยตนเอง การวัดทัศนคติ การออกแบบงาน และความเครียดในการทำงาน

ระดับกลุ่ม Robbins ได้นำปัจจัยมาวิเคราะห์และศึกษา ประกอบด้วย ความเป็นพลวัตของกลุ่ม การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร สถานภาพ อำนาจ ความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและทัศนคติ การตัดสินใจในระบบกลุ่ม กระบวนการกลุ่ม และการเปรียบเทียบคุณค่าและทัศนคติ รวมถึงการวิเคราะห์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ระดับองค์การ Robbins ได้นำปัจจัยมาวิเคราะห์และศึกษา ประกอบด้วย เทคโนโลยี องค์การ การเปลี่ยนแปลงองค์การ วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมองค์การ การแก้ปัญหา การเมืองระหว่างองค์การและอำนาจ

## 2.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน

Ried และคนอื่น ๆ (1988: 24-29) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการบริหารงาน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านครู 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และ 5) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

Hoy และ Miskel (2001: 23-32) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีโรงเรียนในฐานะระบบสังคมไว้ว่า โรงเรียนเป็นองค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญหรือระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อกันดังนี้

1) โครงสร้าง (Structure) อย่างเป็นทางการในลักษณะขององค์การแบบราชการที่ได้ออกแบบและจัดขึ้นเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2) บุคคล (Individual) ซึ่งเน้นศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการ (Needs) เป้าหมาย ความเชื่อ การรับรู้ ความเข้าใจในบทบาทของงานที่รับผิดชอบ โดยที่ศักยภาพของบุคคลจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3) วัฒนธรรม (Culture) คือลักษณะของการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรในองค์การ อันส่งผลให้องค์การมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง

4) การเมือง (Politics) เป็นระบบของความสัมพันธ์ของอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อการต้านทานระบบควบคุมอื่น ๆ

ภายใต้ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ มีแรงผลักดันจากเทคโนโลยี (Technological Core) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ขององค์การ ซึ่งจะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ และต้องปรับตัวและบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย และดำรงศักยภาพเพื่อการอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าที่เกิดขึ้น

ปิติชาย ต้นปิติ (2547) สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนตาม กรอบทฤษฎีระบบ ไว้ว่า ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน หลักสูตร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และนโยบาย และปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และความร่วมมือจากชุมชน

สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์ (2552) สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนไว้ ว่า ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การ /โรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้าน ผู้รับบริการ/นักเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ปัจจัยด้านห้องเรียน

ญาณิศา บุญจิตรี (2552) สรุปปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ โรงเรียนไว้ว่า ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและ กฎหมาย ด้านเทคโนโลยี ด้านผู้รับบริการ และด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ดังนั้นในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนสาธิตครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ องค์การโรงเรียนสาธิต โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัย ด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และศิษย์เก่า ผู้ปกครอง โดยปัจจัยแต่ละด้านมีสาระสำคัญพอเป็นสังเขปดังนี้

## 1. ปัจจัยภายในโรงเรียน

ปัจจัยภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียน โดยปัจจัยแต่ละด้านมีสาระสำคัญ ดังนี้

### 1.1. ปัจจัยด้านโรงเรียน

ปัจจัยด้านโรงเรียนประกอบด้วย ปัจจัยย่อยๆ ดังนี้ 1) บรรยากาศ โรงเรียน 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) ทักษะและเทคโนโลยี 4) นโยบายและการปฏิบัติ 5) โครงสร้างโรงเรียน 6) การกระจายอำนาจ และ 7) รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยย่อยแต่ละด้านมีสาระสำคัญเป็นสังเขป ดังนี้

### 1.1.1 บรรยายภาคโรงเรียน

สมยศ นาวิการและผุสดี รุมาคม (2522: 596) กล่าวว่า บรรยายภาค คือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน ที่พนักงานทำงานอยู่ ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ บรรยายภาคจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงานนอกจากนั้น บรรยายภาคขององค์การจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้นำบรรยายภาคจะเป็นการรับรู้ หรือความรู้สึก ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การเหล่านี้ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ส่วนอีกด้านหนึ่ง คือขวัญหรือกำลังใจและพฤติกรรมของพนักงาน พฤติกรรมและขวัญของพนักงานไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับแบบของความเป็นผู้นำ หรือโครงสร้างขององค์การที่แท้จริง บุคคลแต่ละคนจะมองดูโลกโดยผ่านทางหน้าต่างที่แต้มด้วยค่านิยมความต้องการและบุคลิกของเขาเอง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่มีต่อโลกจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของเขา

บรรยายภาคและประสิทธิผลขององค์การมีนักวิชาการได้สรุปไปในแนวทางเดียวกันว่าบรรยายภาคขององค์การมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานและมีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์การ (Steers, 1977:103) โดย Steers ได้เสนอแบบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายภาคขององค์การกับประสิทธิผลขององค์การพบว่าบรรยายภาคขององค์การมีความสัมพันธ์กับนโยบายขององค์การโครงสร้างขององค์การ ความรู้ และเทคโนโลยีขององค์การและปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นตัวกำหนด เงื่อนไขลักษณะการทำงานของบุคคลและบรรยายภาคขององค์การ และลักษณะการทำงาน รวมทั้งบรรยายภาคขององค์การจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การและสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997: 525) ที่กล่าวไว้ว่า บรรยายภาคขององค์การเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์การในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม การจูงใจ และภาวะผู้นำ รวมทั้งโครงสร้างขององค์การ และกระบวนการบริหารขององค์การ และบรรยายภาคขององค์การที่เกิดขึ้นจะสะท้อนไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ

ดังนั้น บรรยายภาคขององค์การ หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นภาพรวมขององค์การเป็นสิ่งที่พื้นฐานของความรู้สึกที่รับรู้ได้ของสมาชิกในองค์การ เป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิก ได้แก่ผู้บริหาร ครูและนักเรียนด้วยกันเองรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เป็นทางวิชาการและกายภาพ ซึ่งครอบคลุมถึงสภาพการบริหารจัดการในโรงเรียน การจัดบริเวณโรงเรียน การจัดบรรยายภาคการเรียนการสอน การจัดบริการต่างๆ ของโรงเรียน การส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลมีต่อกัน

### 1.1.2 วัฒนธรรมโรงเรียน

Robbins (2001: 572) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบที่มีความเข้าใจร่วมกันโดยสมาชิกในองค์การ ซึ่งระบบของการมีความเข้าใจร่วมกันนี้ คือ กลุ่มของลักษณะจำเพาะที่องค์การนั้น ๆ ให้ความสำคัญ และสุวิทย์ บุญช่วย (2535: 69) ยังกล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความหมายว่า ธรรมเนียมหรือประเพณีที่ปฏิบัติถ่ายทอดกันมา โดยลำดับภายในองค์การ แต่เป็นส่วนที่ไม่ได้เกี่ยวกับหน้าที่และตำแหน่งโดยตรง ส่วน Deal และ Peterson (1990) ได้ให้นิยามของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า หมายถึง กรอบของค่านิยม ความเชื่อและประเพณีต่างๆ ซึ่งฝังรากลึก และผ่านการหล่อหลอมต่อเนื่องมาตลอดอายุของโรงเรียน โดยวัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึง ความเชื่อที่ครู นักเรียน และครูใหญ่ยึดถือร่วมกัน จะเห็นได้ว่าการมีค่านิยมหลักที่จำเป็นต่อการสอนของครูและมีอิทธิพลต่อการนึกคิดของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปโดยรวมได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การถ่ายทอดความหมายที่สืบทอดสืบมาเกี่ยวกับโรงเรียน ซึ่งอยู่ในรูปของปทัสถาน (Norms) ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) งานเฉลิมฉลอง (Ceremonies) พิธีกรรม (Rituals) ประเพณี (Traditions) และตำนานเรื่องเล่า (Myths) ที่สมาชิกของโรงเรียนยึดถือมากหรือน้อย โดยระบบที่สื่อความหมายดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อความคิดและการปฏิบัติของคนที่อยู่ในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีและเข้มแข็งมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์และแรงจูงใจของนักเรียน ทั้งยังก่อให้เกิดการเพิ่มผลงานและความพึงพอใจแก่ครูอีกด้วย

ชนิตา รัชพลเมือง (2525: 75 – 76) ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมของโรงเรียน พอสรุปได้ว่า

1) วัฒนธรรมโรงเรียน คือ วิถีแห่งการดำเนินงานในโรงเรียน มีวัฒนธรรมทั้งที่เป็นวัตถุ และที่ไม่ใช่วัตถุ วิถีทางที่ครูพึงปฏิบัติต่อนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารและระหว่างครูด้วยกัน วิธีการทำตามกฎ และระเบียบ ตลอดจนจรรยาบรรณที่ยึดถือ ทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และผูกมัดสมาชิกให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในโรงเรียน

2) ขนบธรรมเนียมประเพณีและพิธีกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ สภาโรงเรียน คณะกรรมการนักเรียน สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายประจำโรงเรียน การจัดชั้นเรียน การจัดเวลาเรียน การจัดหลักสูตร

3) มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ โดยปกติการเรียนรู้มักจะเกิดได้ดี ถ้าสิ่งที่เรียนรู้เป็นสิ่งที่พอใจ จะปรากฏอยู่ในวัฒนธรรมในโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะคิดเกี่ยวกับคำสั่ง อำนาจของครู ค่านิยมในสิ่งที่ผิดในสิ่งที่ถูก

4) วัฒนธรรมเป็นกระบวนการ ที่มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา วัฒนธรรม จึงสามารถถ่ายทอด สะสม และแพร่กระจาย

โรงเรียนแต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง เพราะวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวหล่อหลอม ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่มีอยู่ในโรงเรียนนั้น ซึ่งอาจแตกต่างกันไปบ้าง แต่โดยทั่วไปแล้ว ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนมีความคล้ายคลึงกัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะของค่านิยมและการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนานวัตกรรม และลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ที่ได้พัฒนาและยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในโรงเรียน เกิดเป็นวัฒนธรรมเด่น จนทำให้เกิดแนวทางพฤติกรรม การกระทำและมีความคาดหวังในสมาชิกของโรงเรียน

### 1.1.3 ทรัพยากรและเทคโนโลยี

การที่องค์การจะสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายได้นั้นการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีในกระบวนการบริหารองค์การจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์การบรรลุความมีประสิทธิภาพและยิ่งในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดการส่งผ่านความรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น (พวงรัตน์ เกษรแพทย์, 2543: 35)

Steers (1977:135) ให้คำจำกัดความของทรัพยากรและเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการที่องค์การแปลงสภาพวัตถุดิบหรือตัวป้อนที่มีจำกัดให้เปลี่ยนเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและทางสมอง

ทรัพยากรและเทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์การ เพราะองค์การใดก็ตามที่มีความสามารถในการนำทรัพยากรมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีอำนาจเทคโนโลยีสูงจะทำให้สามารถที่จะก้าวล้ำหน้าองค์การอื่นได้ ซึ่งองค์ประกอบด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี จึงเป็นมิติที่สำคัญที่องค์การต้องให้ความสำคัญเช่นเดียวกับในด้านคน และด้านกระบวนการเทคโนโลยีเป็นสื่อ เครื่องมือวิธีการที่จำเป็นต้องใช้ในการแปรเปลี่ยนสภาพปัจจัยในองค์การเพื่อนำไปสู่การผลิตที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การต่อไป



### 1.1.4 นโยบายและการปฏิบัติ

นโยบาย หมายถึง หลักหรือแนวทางการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งผู้มีอำนาจหน้าที่ได้กำหนดขึ้นสำหรับใช้ชี้้นำให้ผู้ร่วมปฏิบัติในองค์การถือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2549: 152) ให้ความหมายของนโยบายว่าเป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นมาซึ่งอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์การ เพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคคลในองค์การ หรือหมายถึงข้อความทั่วไป เพื่อแนะแนวความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหารให้มั่นใจว่ามีการตัดสินใจที่เหมาะสม

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2536: 13) ให้ความหมายของนโยบายว่า หมายถึงแนวทางที่มีลักษณะเป็นคำพูด ลายลักษณ์อักษร หรือเป็นนัย ๆ ที่กำหนดไว้เพื่อบ่งชี้ถึงข้อจำกัด และทิศทางการกระทำทางด้านการจัดการ ถ้าเป็นของรัฐบาลจะหมายถึง การที่รัฐบาลตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำสิ่งหนึ่ง

ส่วนการนำแผนไปปฏิบัติ นั้นสาระสำคัญของแผนจะประกอบด้วยแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ สำหรับนำไปปฏิบัติ เพื่อสนองตามจุดมุ่งหมายของแผน ดังนั้นถ้าแผนมีจุดมุ่งหมายชัดเจน และได้รับการกลั่นกรองมาเป็นอย่างดีแล้ว จะส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานได้ ในขณะที่จุดหมาย หมายถึง ผลลัพธ์ที่องค์การปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต แต่เนื่องจากวิถีทางที่จะทำให้บรรลุผลนั้นมีมากมาย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อตัดสินใจเลือกวิถีทางหรือวิธีการที่ดีที่สุดแผนอาจจำแนกได้ตามระดับขององค์การหรือระดับของผู้บริหาร หรืออาจจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้

สมบัติ ถาวรธัญวงศ์ (2540: 432, 446) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติจากนักวิชาการต่าง ๆ และสรุปว่าปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมและเพียงพอปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ข้อจำกัดทางกฎหมาย ความจำเป็นในการพิจารณาตามหลักเหตุผลของระบบราชการ และความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีลักษณะร่วมกัน หรือปัจจัยที่มีลักษณะเฉพาะตามลักษณะของนโยบาย แผนงานหรือโครงการก็ได้ระดับบน นโยบายจะประสบปัญหาหากถูกแทรกแซงจากหน่วยงานระดับบนมากเกินไป

กล่าวโดยสรุป การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพสูง

### 1.1.5 โครงสร้างโรงเรียน

Mintzberg (1983) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นผลของการแบ่งงานและความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผล ส่วน Steer และคนอื่นๆ (1985) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เป็นเสมือนกับโครงกระดูกในระบบขององค์การ รวมถึง วิธีประสานและควบคุมงานทั้งหลายในองค์การ โครงสร้างจึงประกอบด้วยความสัมพันธ์อันคงที่ และสะท้อนให้เห็นลักษณะของการแบ่งงาน และการประสานงาน ส่วน Robbins (1993) ได้อธิบายถึง โครงสร้างองค์การในลักษณะที่เป็นระดับของความซับซ้อน ระดับของรูปแบบมาตรฐาน และระดับของการกำหนดอำนาจการตัดสินใจ ระดับรูปแบบมาตรฐาน หมายถึง ระดับที่องค์การยึดถือกฎระเบียบ หรือวิธีการในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ การกำหนดอำนาจการตัดสินใจ หมายถึง การให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้บริหารระดับล่างในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Certo (1992) ที่กล่าวว่าโครงสร้าง คือ สิ่งที่ได้ออกแบบไว้แสดงความสัมพันธ์ของทรัพยากรในการบริหารโครงสร้างที่เป็นทางการจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรขององค์การ ในลักษณะที่เป็นแนวทางโดยการบริหาร โครงสร้างที่ไม่เป็นทางการจะเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ซึ่งพัฒนาขึ้นมาเป็นรูปแบบกิจกรรมของกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการสำหรับสมาชิกขององค์การ

โครงสร้างโรงเรียน หมายถึง รูปแบบหรือแบบแผนที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ของโรงเรียน ประกอบด้วย แบบแผนที่เป็นทางการของความสัมพันธ์และหน้าที่ ในลักษณะที่เป็นแผนภูมิและรายละเอียด การกำหนดเกี่ยวกับกิจกรรมหรือภารกิจที่หน่วยงานหรือครูและบุคลากรในหน่วยงานต้องกระทำ การกำหนดวิธีการประสานงานระหว่างกิจกรรมหรือภารกิจต่างๆ และการแสดงถึงอำนาจ สถานภาพ และความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชา รวมทั้งความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดไว้ในองค์การ Aldag และ Stearns (1987: 282 – 295) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของโครงสร้างองค์การ (Basic Elements of Organizational Structure) ไว้ 5 ประการ คือ การแบ่งงาน (Work Specialization) การจัดแผนงาน (Departmentation) โครงสร้างของอำนาจ (Pattern of Authority) ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control) และการประสานงาน (Coordination)

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การของโรงเรียนเป็นผลจากการออกแบบองค์การในวิธีการต่างๆ เช่น แบ่งงาน และความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในโรงเรียน โครงสร้างโรงเรียนสาธิต จะแสดงถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างงานกับภาระงาน ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการของการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยในองค์การ โครงสร้างโรงเรียนจะระบุและอธิบายถึงองค์ประกอบขององค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน กลไกการประสานงาน รูปแบบปฏิภานสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ การรายงาน ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ซึ่งเป็นตัวกำหนด หรือทำให้เกิดกรอบ หรือแนวทางในการดำเนินงานในองค์การที่จะนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

### 1.1.6 การกระจายอำนาจ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2536: 105) กล่าวไว้ในศัพท์รัฐประศาสตร์ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การขยายและมอบหมายให้หน่วยที่เล็กลงไปเป็นผู้ตัดสินใจ หรือดำเนินงานแทนสำนักงานใหญ่

การกระจายอำนาจเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานจากส่วนกลางไปสู่ระดับปฏิบัติในระดับล่างให้มีอิสระในการดำเนินการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2537: 124) กล่าวถึง ข้อพิจารณาประกอบหลักการกระจายอำนาจการปกครองไว้ดังนี้

- 1) การดำเนินการดังกล่าวเป็นอำนาจของรัฐหรือนโยบายของรัฐ ซึ่งรัฐต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบในทางการเมือง และการบริหารด้วย
- 2) ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ โดยพิจารณาพื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองท้องถิ่นที่จะกระจายอำนาจ
- 3) ต้องคำนึงถึงสภาพชุมชนที่ควรกระจายอำนาจด้วยว่าควรกระจายอำนาจอยู่ในรูปใด
- 4) ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพของเมืองหรือชนบท เพราะการกำหนดโครงสร้าง รูปแบบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพชุมชนนั้น

การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนต่าง ๆ ขององค์การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้องค์การมีความเป็นอิสระ มีการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา รูปแบบการกระจายอำนาจมี 4 รูปแบบ คือ 1) การแบ่งอำนาจ เป็นการถ่ายโอนบทบาทหน้าที่ของส่วนกลางให้กับส่วนท้องถิ่นตามลำดับขั้นตอนของการบังคับบัญชา จากระดับกระทรวงสู่ส่วนท้องถิ่น 2) การมอบอำนาจ เป็นการถ่ายโอนความรับผิดชอบในหน้าที่ให้กับหน่วยงานในระดับภูมิภาคหรือระดับท้องถิ่นให้รับผิดชอบดำเนินโครงการพิเศษ ซึ่งมีอิสระจากส่วนกลางในการกำหนด ขั้นตอนในการบริหารจัดการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง 3) การโอนอำนาจ การถ่ายโอนความรับผิดชอบในหน้าที่หรืออำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานรัฐบาลในท้องถิ่น ภายใต้ขอบข่ายที่กฎหมายกำหนด 4) การให้เอกชน/องค์กรเอกชนดำเนินการ เป็นการถ่ายโอนให้แก่เอกชน ที่เป็นบุคคลหรือคณะบุคคล ดำเนินการแทนรัฐ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2541)

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ คือ การที่ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สร้างความรู้สึกร่วมกันและความเป็นเจ้าของโรงเรียน เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

### 1.1.7 รางวัลและการตอบแทน

ระบบการให้รางวัลนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เพื่อจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายของค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ วิโรจน์ สารรัตน์ (2542: 98) ดังนั้น ระบบการให้รางวัลนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยงานที่จะดำรงรักษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ได้ Luthans (1998: 82) บุคคลเมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกของค์การใดก็ย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้า

เนตรวิมล ภาวิราช (2550: 116 – 117) กล่าวว่า การจูงใจบุคคลให้ทำงานสามารถทำได้หลายรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การใช้ลักษณะงานเป็นสิ่งที่จูงใจ โดยจำแนกเป็น

- 1) รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีพ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ ส่วนแบ่งต่าง ๆ
- 2) รางวัลตอบแทนที่ตีค่าเป็นตัวเงิน อาทิ การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลเดินทาง สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ
- 3) การตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ การประกาศเกียรติคุณในรูปแบบต่าง ๆ หรือการมอบรางวัล เป็นต้น

Gibson และคณะ (1973) ได้จำแนกรางวัล เป็น 2 ระบบ คือ

- 1) รางวัลตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่ได้จากบุคคลอื่นให้มา เช่น โบนัส การเลื่อนตำแหน่งโดยทั่วไปคือผู้บังคับบัญชาขององค์กร
- 2) รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic reward) เป็นรางวัลที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง เช่น เกิดความภูมิใจในงาน ความสำเร็จของงาน เป็นต้น หรือเรียกว่าเป็นรางวัลจากธรรมชาติ (natural reward)

ดังนั้น การให้รางวัลจึงเป็นไปใน 2 มิติ คือ การให้รางวัลเพื่อตอบสนองทางร่างกาย เช่น เงินเดือน สิ่งของเล็ก ๆ น้อย ๆ และให้รางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ เช่น คำชมเชย การกล่าวถึงผลงานที่ทำมาด้วยกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุปว่ารางวัลเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การจัดระบบรางวัลให้เหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้คุณค่าของรางวัลที่บุคลากรได้รับมีความหมาย โดยรางวัลอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะทำให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพสูงสุด แต่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

## 1.2 ปัจจัยด้านผู้บริหาร

Nanus (1996: 71-79) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันนี้ ต้องสามารถนำผู้ตามและพาเขาไปในทิศทางใหม่ที่สร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรและสังคมได้ในอนาคต ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะต้องถูกคาดหวังให้มีบทบาทใน 4 ด้านคือ

- 1) เป็นผู้ชี้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction-setter) การกำหนดเป้าหมายขององค์กรจะช่วยชี้แนะการทำงานได้ดี การปฏิบัติงานมีทิศทาง ช่วยให้อบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำต้องมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ เพื่อให้องค์กรได้พัฒนาทั้งต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสิ่งแวดล้อม เป้าหมายต้องไม่หยุดนิ่ง มีการปรับเปลี่ยนได้

2) ผู้นำในบทบาทตัวแทนขององค์กร (Spoken Person) การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมจะช่วยให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกองค์กร มีความกล้าที่จะตัดสินใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เป็นมิตรกับบุคคลทั่วไปเพื่อให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีเครือข่ายจะช่วยให้บุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานของตนในองค์กร ผู้นำต้องเรียนรู้และปรับตนเองให้เหมาะสม

3) ผู้นำในบทบาทผู้เปลี่ยนแปลง (Change agent) ผู้นำควรรู้ถึงวิธีการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วยความมีเหตุผลและวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ รวมทั้งความถูกต้องเหมาะสมด้วยและจะต้องคำนึงถึงผู้ตามด้วย

4) ผู้นำเป็นผู้สั่งสอนหรือพี่เลี้ยง (Coach) การให้คำแนะนำ การสอนเป็นบทบาทหนึ่งของผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้ผู้ตามได้เข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การได้รับการบอกกล่าว การชี้แนะช่วยผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525: 39-40) แบ่งคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้

1) คุณลักษณะทางด้านวิชาการ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการศึกษาทางวิชาชีพของผู้บริหาร ด้านความรู้ทั่วไป และด้านประสบการณ์ของผู้บริหาร

2) คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ได้แก่ รูปร่างหน้าตา ความมีชีวิตชีวา ความร่าเริง การแต่งกาย วาจา ท่าทาง การวางตน และสุขภาพ บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ และอารมณ์ ประกอบด้วยอุดมการณ์ ความเชื่อมั่นตนเอง เสียสละ ศรัทธา ความไว เห็นอกเห็นใจ ความมีหวัง อดทน ขยัน กล้าหาญ กล้าพูดกล้าทำ ตื่นตัวอยู่เสมอ มีเมตตาจิต ยุติธรรม อารมณ์มั่นคง มีอารมณ์ขัน และมีวินัย และบุคลิกภาพทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ความใจกว้าง บริการช่วยเหลือ กว้างขวาง ฐานะทางเศรษฐกิจดีพอสมควร เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

3) คุณลักษณะทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด และมีไหวพริบ รับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน มีส่วนร่วม มีความสามารถในการจูงใจคน การตัดสินใจ และประสานทั้งงานและคน รวมทั้งเคยประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมาก่อน

ดังนั้นในการศึกษาปัจจัยด้านผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิตในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะสถานภาพของผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ/ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และการติดต่อสื่อสาร ดังต่อไปนี้

### 1.2.1 ลักษณะสถานภาพของผู้นำ

ลักษณะสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน เป็นตัวกำหนดองค์ประกอบทางสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกอบด้วย วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และการอบรมทางการบริหาร DeRoche (1987: 223)

### 1.2.2 พฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำคือภาวะที่ผู้นำสามารถมีอิทธิพลหรือชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจ ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างสมัครใจ ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่ผู้นำต้องการ Katz และ Kahn (1987: 528) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว หรือการมีอิทธิพลที่สูงกว่าอิทธิพลที่ใช้เป็นกลไกในการบริหารงานที่เป็นกิจวัตรขององค์กร Koontz และ Wehrich (1986: 437-438) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หรืออิทธิพล (Influence) หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุด อย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติแล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะไม่ใช่ผู้นำที่ขอบอยู่ข้างหลังกลุ่มเพื่อผลักดันหรือคอยกระตุ้นให้กลุ่มทำงาน แต่จะวางตัวเองไว้ข้างหน้ากลุ่มคอยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้งานก้าวไปข้างหน้า อีกทั้งการสร้างอารมณ์ร่วมให้กลุ่มทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการคือ ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม และความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

บุญทัน ดอกไธสง (2535: 266) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง

- 1) ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขาที่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ
- 2) เป็นผู้นำและแนะนำเพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ
- 3) ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Stogdill (1974) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยจำแนกเป็น 6 ด้านคือ

- 1) ลักษณะทางกาย การเป็นผู้มีสุขภาพ ร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีความสง่า
- 2) ภูมิหลังทางสังคม มีการศึกษาดีและสถานภาพทางสังคมที่ดี
- 3) สถิติปัญญาดี การตัดสินใจที่ดี มีความรู้และทักษะในการสื่อความหมายและการพูด
- 4) บุคลิกภาพ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรมและความเชื่อมั่นในตนเอง
- 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความปรารถนาที่จะทำให้ออกมาดีที่สุด มีความรับผิดชอบ มุ่งงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค
- 6) ลักษณะทางสังคม ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและร่วมมือกับผู้อื่น เข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การประสานงานที่ดี

Hoy และ Miskel (2001) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางแรงจูงใจ และลักษณะทางทักษะ ดังนี้

- 1) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม
- 2) คุณลักษณะทางแรงจูงใจ ได้แก่ มีแรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีความต้องการในอำนาจ
- 3) คุณลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร

Nanus (1996: 11 – 15) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผล สำหรับยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้นำต้องอาศัยการกระทำ 4 ประการอย่างสมดุล คือ

- 1) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การในการให้คำแนะนำ สนับสนุนและการจูงใจ
- 2) ต้องมีความสามารถในการมองการใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบจากปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับองค์การ ได้แก่



ผู้ลงทุน ลูกค้า หรือคณะกรรมการที่ปรึกษาทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบัน เงื่อนไขตลาด ข้อจำกัด ด้านกฎหมาย และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อองค์กร

3) ต้องมีความสามารถในการเติมแต่ง ปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กรในด้านการพัฒนาสินค้าหรือการบริการ กระบวนการผลิต ระบบควบคุมคุณภาพ โครงสร้างองค์กรและระบบข้อมูลข่าวสาร

4) สามารถพยากรณ์หรือคาดการณ์อนาคต ประเมินสภาพการณ์ และเตรียมการเพื่อพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของลูกค้า เทคโนโลยี และเศรษฐกิจระดับโลก ตลอดจนการเตรียมรับวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

กล่าวโดยสรุปการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่เป็นผู้นำ โดยผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะตามบทบาทของผู้นำ พฤติกรรมผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เป็นบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนเพราะเป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 1.2.3 วิสัยทัศน์ผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล สามารถมองภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารที่ดีควรจะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

นภาพร ส่งแสง (2548: 48) ให้คำนิยามวิสัยทัศน์ผู้บริหารว่าหมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผน พัฒนาให้องค์กรเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้ และมีเป้าหมายชัดเจน วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อสถานศึกษาในการช่วยกระตุ้น ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีความรัก ผูกพัน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และการมีวิสัยทัศน์ที่ดี จะเป็นสิ่งที่ยังบอกถึงความต้องการที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละองค์กร มีความชัดเจน น่าเชื่อถือสามารถปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จได้ และสอดคล้องกับบริบท และวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ

Sergiovanni (1984: 729) เสนอความคิดว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเลือกเน้น สนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นสมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาและทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารหรือแนวคิดใหม่ในการพัฒนาสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งทำให้โรงเรียนมีนโยบายกิจกรรมในการพัฒนาโรงเรียนมีความชัดเจน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.2.4 การสื่อสาร

การบริหารสถานศึกษา การสื่อสารถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้แนวนโยบาย กิจกรรมต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ การสื่อสารจะช่วยแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็นเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีสร้างระบบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ รู้จักแหล่งของข้อมูล และประหยัดเวลาในการให้ข้อมูล รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้จักการใช้อิทธิพลจากการสื่อสาร เพื่อให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความถูกต้อง ชัดเจน ใ้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและปฏิบัติตามแนวนโยบายได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจสถานศึกษาและงานของสถานศึกษาดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม เข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา

การสื่อสารประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ผู้พูด (Speaker) คำพูด (Speech) และ ผู้ฟัง (Audience) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้ทักษะทั้งห้าของการสื่อสาร คือ พูด เขียน อ่าน ฟัง และคิด มีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร มีความเข้าใจถึงระดับความรู้ที่ต่างกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสารจะทำให้การสื่อสารลำบาก รวมทั้งความแตกต่างระหว่างสังคมและวัฒนธรรมซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร

นภากร ส่งแสง (2550: 81-83) จำแนกการสื่อสารออกเป็น 3 ประเภท คือ การสื่อสารแบบเป็นพิธีการ (Formal communication) เป็นไปตามข้อกำหนดและระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น การติดต่อของทางราชการ ที่มีระเบียบ และจะต้องทำเป็น

ลายลักษณ์อักษร และการสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ (Informal communication) เป็นการสื่อสารที่มีได้เป็นไปตามแบบแผน โดยอาศัยการรู้จักขอบพอกันเป็นส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ ในบางครั้งเราต้องเริ่มสื่อความหมายแบบไม่เป็นพิธีการในระยะแรกก่อน แล้วจึงสื่อสารแบบพิธีการในภายหลัง เพื่อความสำเร็จของงาน

ทิศทางของการสื่อสาร มีดังนี้

1) การสื่อความหมายจากบนลงมาล่าง (Downward communication) เป็นการสื่อความหมายและการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ในระบบราชการนั้นการสื่อสารจากข้างบนลงมาข้างล่างมักจะ ได้แก่ คำสั่ง นโยบาย ระเบียบ คู่มือการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน กฎเกณฑ์ต่างๆ การรายงานประจำปี การประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบ ค่าเตือน เป็นต้น ข่าวดสารของการสื่อสารแบบนี้มักจะเป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสารแบบนี้จะได้ผลถ้าเป็นการให้ข้อเท็จจริงโดยไม่มีการขัดแย้ง และเป็นการให้ข้อมูลมากกว่าที่จะเป็นการเกลี้ยกล่อม

2) การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward communication) การสื่อสารแบบนี้มักเป็นการตอบสนองของการสื่อสารจากบนลงมาล่าง เช่น การร้องทุกข์ การเสนอความเห็น การประชุมกลุ่ม การรายงานผลการปฏิบัติงาน การชี้แจง การกรอกแบบสำรวจต่างๆ ผู้บริหารที่ดีควรส่งเสริมการสื่อสารแบบนี้ เพราะเป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

3) การสื่อสารตามแนวนอน (Lateral communication) การสื่อสารแบบนี้ ทั้งผู้ส่งและผู้รับข่าวสารจะอยู่ในระดับเดียวกัน มักจะเป็นการปรึกษาหารือกัน เช่น การติดต่อกันระหว่างภาควิชา การปรึกษาหารือกับที่ปรึกษา เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ที่จะถ่ายทอดความคิดให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจเป้าหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจ เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

### 1.3 ปัจจัยด้านครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของครูว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ครู คือ ผู้ที่มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัย

หนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษา เพราะครูจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอน โดยตรงให้กับเด็กและเป็นผู้ให้ความรู้แก่ศิษย์ รวมถึงการกลมกลืนเอาใจลูกศิษย์ ให้ใฝ่คุณธรรม และฝึกหัดให้ใช้ความนึกคิดอย่างมีเหตุผล ให้เติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและมีคุณค่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546: 3)

ครูที่ดีจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะที่เหมาะสมกับวัย และระดับชั้นของเด็ก มีความเข้าใจในงาน มีจิตวิทยา สามารถรับผิดชอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับเด็กที่จะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การสร้างแนวคิด และค่านิยมที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบส่วนตน รู้จักประสานงานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโดยเฉพาะหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยด้านครู ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ ในแง่ของทรัพยากรด้านการบริหาร 4 ‘ M ที่ถือว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ดังคำกล่าวที่ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานกับคน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525:135-136) เพราะฉะนั้น “ครู” จึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศ ตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพของผู้เรียน

โดยสรุปปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยด้านครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ได้แก่ 1) สถานภาพของครู 2) คุณภาพการสอนของครู 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) การมุ่งเน้นผลงาน และ 5) การพัฒนาตนเอง ดังนี้

### 1.3.1 สถานภาพของครู

ลักษณะสถานภาพของครู เป็นตัวกำหนดองค์ประกอบทางสถานภาพส่วนตัวของครูที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการสอน

### 1.3.2 คุณภาพการสอน

บทบาทของครูมีความสำคัญที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องเตรียมการสอนและกำหนดเป้าหมายของการสอนสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณภาพการสอนของครู หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีสอนของครูที่ผสมผสานด้วยปัจจัยต่างๆ ทำให้บรรลุผลสำเร็จตาม

จุดมุ่งหมายของการสอนที่กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ลักษณะของครู 2) วิธีสอน 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน 4) อุปกรณ์การเรียนการสอน 5) การวัดผลประเมินผล และ 6) เจตคติต่อการสอนของนักเรียนคุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุน ให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ

Glatthorn และคนอื่น (1996) ให้ความหมายว่า การสอนที่มีคุณภาพ หมายถึง กระบวนการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้สอนใช้เวลาแก่ผู้เรียนแต่ละคนได้เรียนรู้โดยพิจารณาความแตกต่างของบุคคลวิชาที่สอน และการจัดการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้ Ellis และ Hartley (1993: 3) อธิบายถึงคุณภาพ การสอนไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ได้กำหนดแผนงาน หลักประกันต่อผู้เรียนต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้มาตรฐานอย่างแท้จริง

โดยสรุป คุณภาพการสอนของครู เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคุณภาพ มาตรฐานองค์ความรู้แก่ผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขของการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การวางแผนการสอน การดำเนิน การสอนและการสอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยผู้สอนจากความหมายของการสอนที่มีคุณภาพทำให้ผู้สอนมีความเข้าใจถึงองค์ประกอบการสอนที่มีคุณภาพซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

### 1.3.3 การมุ่งเน้นผลงาน

การมุ่งเน้นผลงานเป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พัฒนางานจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จะมีการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จะเป็นสุขใจเมื่อได้รับงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถ และดำเนินงานจนงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

McClelland (1985) และ Steers (1987) อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ (2544: 99) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มุ่งเน้นผลงานประเภทนี้ เป็นบุคคลที่ต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม จึงนับได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การมุ่งเน้นผลงาน เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พัฒนางานจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จะมีการ

พัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จะเป็นสุขใจเมื่อได้รับงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ และดำเนินงานจนงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 1.3.4 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การเกิดประสิทธิผลขึ้น คือ ต้องสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ในทางที่จะทำให้เกิดผลงานที่ดีและสูงขึ้น มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ผู้บริหารหรือผู้นำในองค์การต้องจัดสภาพการทำงาน และตอบสนองความต้องการตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และจะนำมาถึงประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การ บุคลากรในองค์การจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและจะเต็มใจปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การเช่นเดียวกันการบริหารองค์การที่ดีนอกจากผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำแล้ว ปัจจัยหนึ่งต้องสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ในทางที่จะทำให้เกิดผลงานที่ดีและสูงขึ้น มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ผู้บริหารหรือผู้นำในองค์การต้องจัดสภาพการทำงาน และตอบสนองความต้องการตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และจะนำมาถึงประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม

กิตติมา ปริศิติก (2529: 326) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น 5 ประการ คือ 1) ระดับอาชีพ (Occupational Level) 2) สถานะทางสังคม (Caste) 3) อายุ (Age) 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) และ 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision) ส่วน Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1979: 106) และ Luthans (1998: 126) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ 1) รายได้ คือ การได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม 2) ลักษณะงาน ต้องเป็นงานที่น่าสนใจ ทำทลาย มีโอกาสเรียนรู้ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ 3) การเลื่อนตำแหน่ง ต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน 4) ผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้นำที่ให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงานและ 5) เพื่อนร่วมงาน ต้องมีความเป็นมิตร มีความรู้ความสามารถ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่สามารถบ่งชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี เพราะความพึงพอใจในการทำงานสามารถที่จะช่วยให้การทำงานของครูประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จาก

แนวความคิดของ Hoy และMiskel (2001:339) กล่าวว่าไว้ว่าความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จขององค์การ ถ้าบุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจสูง คุณภาพงานก็จะสูง ในทาง ตรงกันข้าม หากบุคลากรในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพของงานก็จะต่ำ เมื่อบุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และ เต็มใจจะอุทิศเวลา แรงกาย พลังความคิดของตนเอง สนองตอบความต้องการขององค์การ ให้ งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจะพัฒนาตนเองเพื่อให้การบริการแก่องค์การให้ดียิ่งขึ้น สามารถ ศึกษาปัญหาขององค์การและช่วยเหลือองค์การให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ

สรุป องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ การที่ครู มีขวัญ กำลังใจที่ดี ได้รับการยอมรับในความสามารถ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร หรือแสดงความคิดเห็น มีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในด้านของความรู้ ทักษะ หรือ วิชาชีพ มีอิสระในการทำงาน และมีความผูกพันของกลุ่มในที่ทำงาน

### 1.3.5 การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนให้มีความรู้และทักษะในการ ทำงานที่เพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีคุณภาพสูงขึ้น การพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่ จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะการทำงานที่ดีขึ้น และยังส่งผลถึง ผลสำเร็จของงานที่มีคุณภาพโดยส่วนรวม การพัฒนาตนเองให้มีความสามารถของบุคลากร นับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การ การพัฒนาบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถไม่ใช่ว่าเป็นเรื่องที่ยาก แต่ถ้าการพัฒนาความสามารถนั้นหากไม่เกิดจากความต้องการ พัฒนาของบุคลากรเองตามที่บุคลากรให้ความสนใจนั้นนับเป็นสิ่งที่ยากมากกว่า

พนัส หันนาคินทร์ (2524: 2) ได้ชี้ให้เห็นว่าความสำคัญในการพัฒนา ตนเองนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองภายในโรงเรียนไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน
- 2) การพัฒนาคน เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนา ตนเองเป็นกิจกรรมที่ต้องทำตั้งแต่เข้าทำงานจนถึงลาออกจากราชการ

3) ระบบโรงเรียน มีหน้าที่ต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งในรูปแบบเป็นคณะ และเป็นรายบุคคลและบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4) จุดประสงค์ประการแรกของการพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ จำเป็นต้องการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5) ระบบโรงเรียนควรถือว่าการพัฒนาตนเอง เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง ที่ให้ผลในระยะยาว

วิธีการพัฒนาตนเอง อรุณ รักรธรรม (2546: 196 – 234) ได้นำเสนอวิธีการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual) วิธีการพัฒนาประกอบด้วย การศึกษาที่บ้าน (home study) การสอนงาน (coaching) การฝึกวิธีการทำงาน (job instruction training: JIT) การเรียนรู้จากโปรแกรมสำเร็จรูป (Programmed learning) และการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (job rotation)

2. การพัฒนาเป็นกลุ่ม (group) มักดำเนินการกับกลุ่มบุคคลมีวิธีการพัฒนาประกอบด้วย การบรรยาย (Lecture) การประชุมอภิปราย (Conference) การอภิปรายปัญหา (Panel discussion) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Laboratory training) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) กรณีศึกษา (Case method) กระบวนการเหตุการณ์ (Incident process) การระดมสมอง (Brainstorming) และเกมการบริหาร (Management game or simulation)

จากความหมายดังที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การศึกษาการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ให้กับตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคลในองค์การซึ่งมีระยะเวลาในการเรียนรู้นานและครอบคลุมไปถึงการฝึกอบรมด้วย เป็นการสร้างอุปนิสัยดี สร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย ความประพฤติ กิริยามารยาท เจตคติ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง อันยังประโยชน์แก่ตนเอง หน่วยงานสังคม และประเทศชาติ ให้อยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุข



## 1.4 ปัจจัยด้านนักเรียน

นักเรียนเป็นผลผลิตที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา คุณภาพของนักเรียนจึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับนักเรียนไว้หลายประเด็น เช่น มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ คือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุขคนดี กล่าวคือ เป็นคนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข คนเก่งคือคนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเอง ได้เต็มศักยภาพ และทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตน สังคม และประเทศชาติได้ คนมีความสุข คือคนที่มี สุขภาพ ดีทั้งกาย และจิต เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสระภาพ ปลอดภัยจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546: 11)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่านักเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษา ปัจจัยระดับที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศใน 4 ประการ คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน 2) พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน 3) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และ 4) พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน ดังนี้

### 1.4.1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน

ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนเป็นข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ได้แก่ เพศ ผลการเรียนเฉลี่ย ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของ

ผู้ปกครอง ข้อมูลต่างๆเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหาร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

#### 1.4.2 พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน

พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนได้แสดงออกเพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ในวิชาต่าง ๆ และเป็นลักษณะที่แสดงออกหรือการปฏิบัติที่มีต่อการเรียนทั้งในห้องและนอกห้องเรียน พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึง ความกระตือรือร้น ความสนใจ ความสามารถรู้จักการวางแผนและการกำหนดวิธีการเรียนในขณะที่เรียนในห้อง พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนย่อมมีความสัมพันธ์กับความสนใจใฝ่รู้ และการเอาใจใส่ต่อบทเรียน การเชื่อฟังคำสั่งสอนของครู ตลอดจนนักเรียนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดย Scheerens (1997: 789 - 799) พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อนักเรียน ได้แก่ วิธีการเรียนของนักเรียนหรือพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และเจตคติของนักเรียนต่อครูผู้สอน นอกจากนี้ผลจากการศึกษาของ Borko (1996: 676) พบว่า ครูจะต้องมีกลยุทธ์ในการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการ สร้างบรรยากาศของห้องเรียนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ และมีวินัยในตนเอง นอกจากนี้ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524: 171-184) ยังได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้นักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียน คือ ตัวผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนต้องมีความตั้งใจในการเรียน รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนนั้นเป็นการสร้างคุณลักษณะประจำตัวของนักเรียน สามารถบ่งบอกถึงการสร้างลักษณะนิสัย ความรับผิดชอบในการเรียน ที่เกิดจากความพยายาม รู้จักการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง และเป็นปัจจัยที่สนับสนุนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

#### 1.4.3 เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยตรง หากผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีจะส่งผลให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเจตคติส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกัน และเจตคติของนักเรียนย่อมส่งผลสัมฤทธิ์ของ

นักเรียนโดยตรง แล้วยังส่งผลต่อการสอนของครูด้วย เจตคติต่อการเรียน มีความสำคัญในการเรียนรู้ของนักเรียน เพราะเป็น ความรู้สึกของผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เจตคติเป็นความรู้สึกเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพ และความสำเร็จของนักเรียนในการเรียนรู้ เจตคติจะมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ลักษณะนิสัย ความนึกคิดของนักเรียนตลอดเวลาโดยนักเรียนแสดงออกทั้งความรู้สึกและการกระทำ ทั้งนี้ นักเรียนจะนำผลของการเรียนรู้เข้าสู่การประกอบอาชีพที่ดีในอนาคต

Anderson (1965: 71) ได้รวบรวมแล้วสรุป ความสำคัญของเจตคติ มีคุณลักษณะรวม 5 ประการ คือ 1) การแสดงออกซึ่งเป็นส่วนประกอบของอารมณ์ (Emotion Component) สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ในบางครั้งอาจเป็นส่วนประกอบที่รวมถึงความคิดและพฤติกรรม 2) การมีเป้าหมาย (Target) การกำหนดเป้าหมายต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด 3) การกำหนดให้มีทิศทาง (Direction) ซึ่งอาจมีเจตคติที่ดีหรือไม่ดี หรืออาจจะชอบหรือไม่ชอบต่อเป้าหมายนั้น 4) การมีความเข้ม (Intensity) อาจมีเจตคติที่ดีมากหรือมีน้อยเพียงใด และ 5) มีความคงเส้นคงวา (Consistency) การมีความเชื่อมั่นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดชั่วระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง นอกจากนี้ Triandis (1971: 189) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติไว้ 3 ประการ คือ ประการแรก ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่สมองของบุคคลได้มีความรับรู้และวินิจฉัยข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ และทำให้เกิดทัศนคติ ซึ่งแสดงออกมาในแนวคิดว่าจะไร้อุทกอะไรผิด ประการที่สอง ความรู้สึกนึกคิด (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่คล้อยตามความคิด ทัศนคติที่แสดงออกในการชอบหรือไม่ชอบ เป็นสิ่งเร้าอย่างหนึ่ง และประการสุดท้ายพฤติกรรมการแสดงออก (Behavior Component) เป็นการฝึกทักษะของการปฏิบัติ หรือการตอบสนอง อันเป็นผลเนื่องมาจากความคิดและความรู้สึก ที่จะแสดงออกในรูปของการยอมรับหรือการปฏิเสธ

สรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพล หรือส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนในโรงเรียน ดังนั้น เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนจึงมีความสัมพันธ์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถ้านักเรียนมีความรู้สึก หรือมีเจตคติที่ดีการเรียน ต่อครู จะตั้งใจเรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนก็จะมีความสำเร็จในการบริหารตามบทบาทภารกิจหลัก การวัดเจตคติต่อการเรียนของ

#### 1.4.4 พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

พฤติกรรมของนักเรียนด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตัวนักเรียน เพราะสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนและสังคมเพื่อนฝูง อิทธิพลกลุ่มเพื่อนสามารถชักจูงให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและขยันเรียน ตลอดจนมีการแข่งขันงานวิชาการในเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้น พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมในการคบหาสมาคมมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน กับเพื่อนนักเรียน แสดงออกถึงความสนิทสนมไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปรับตัว การยอมรับ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนได้ การวิจัยของ Goldstein (1987: 129) พบว่า พฤติกรรมของนักเรียนด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยของกอบพร เกตุทัต (2528) พบว่า นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ดี จะไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าวแต่อย่างใด แต่จะสนใจในการเรียน และสนใจกิจกรรมการเรียน และจาก นอกจากนี้ Reid และคนอื่น (1988: 28) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบอีกว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อนของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Hurlock (1978: 228) ได้กล่าวว่า เด็กนักเรียนสามารถเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมของตนเองกับกลุ่มเพื่อน เพื่อให้สอดคล้องกับแบบแผนของสังคม จะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ประการแรก ลักษณะของพฤติกรรมที่เด็กจะเข้าสังคมได้ดี ต้องแสดงพฤติกรรมตามแนวทางที่สังคมยอมรับ และนิยมชมชอบ ประการที่สอง บทบาทในสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่เกิดจากการยอมรับตามธรรมเนียมของสังคม เช่น บทบาทของแม่ของพ่อ และของคุณครู และประการสุดท้ายทัศนคติต่อสังคม เป็นความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อสังคม เด็กยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับสถาบันอื่นๆ ทางสังคม จะต้องมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในกิจกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ให้เด็กเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะที่ดี สามารถกระทำได้ คือ 1) การปรับพฤติกรรมของเด็ก 2) การพัฒนาพฤติกรรมโดยให้ตัวแบบที่ดี และ 3) การให้สัญญาณเตือนพฤติกรรม

สรุปได้ว่ารูปแบบพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนมี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน และรูปแบบการต่อต้านสังคม ซึ่งพฤติกรรมกรรมการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มกับเพื่อน พฤติกรรมการแบ่งปัน และพฤติกรรมความช่วยเหลือ จัดเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมชอบสังคม การให้โอกาสเด็กนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือร่วมเล่นกับผู้อื่นจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดียิ่งขึ้น

## 2. ปัจจัยภายนอกโรงเรียน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่นอกเหนือขอบเขตขององค์กร อาจส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร จนทำให้องค์กรไม่บรรลุผลสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถเข้าไปควบคุมดูแลโดยตรงได้ Hoy และ Miskel (2001: 253) กล่าวว่า อิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีผลมาจากความต่างระดับทางสังคม และส่งผลกระทบต่อมายังโรงเรียน ซึ่งมีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร นโยบายด้านการเมืองและกฎหมาย สังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ จำนวนประชากร ผู้ปกครอง สถาบันการศึกษา

โรงเรียนไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวในสังคมต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม องค์กรและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ การจะพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะแนวคิดการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่ยึดแนวการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนสังคมนาระดมสรรพกำลังเพื่อพัฒนาการศึกษาของไทย ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับศิษย์เก่าจึงเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษาได้ในระดับหนึ่ง กล่าวโดยสรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและศิษย์เก่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรที่มีกับผู้ปกครองและศิษย์เก่า และจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เอื้อประโยชน์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และประการสำคัญคือการทำงานที่องค์กรควรจะต้องเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Steers (1977: 84) ได้อธิบายไว้ว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กร ส่วน Robbins (1993) กล่าวว่า

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในทางบวกหรือลบต่อองค์กร ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมเฉพาะกลุ่ม และสภาพแวดล้อมทั่วไป ประกอบด้วยภาวะเศรษฐกิจ เช่น อัตราดอกเบี้ย รายได้ของประชากร การจ้างงาน เป็นต้น การเมือง ซึ่งได้แก่ กฎหมายทุกระดับที่มีผลต่อการทำงานขององค์กร ความมั่นคงทางการเมือง นโยบายของรัฐบาลต่อการทำงานขององค์กร วัฒนธรรมสังคม ได้แก่ ความคาดหวังของสังคม ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติของผู้บริโภค ประเพณี วัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น แนวโน้มของประชากรทั้งจำนวนรวม เพศ วัย ระดับการศึกษา อาชีพ ขนาดครอบครัว เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น เทคโนโลยี หมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิต เครื่องจักร เครื่องมือ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น และโลกาภิวัตน์ซึ่งทำให้มีการแข่งขันกันในระดับโลกและเปิดตลาดการค้ากว้างไกลไปทั่วโลก และผลกระทบจากอัตราแลกเปลี่ยนธุรกิจภายในประเทศ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2549: 53) กล่าวว่า การบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือธุรกิจเอกชน ผู้บริหารต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจและการดำเนินการ การที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญและปรับเปลี่ยนให้ทันกับสภาพแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดโอกาสที่จะวางแผนสิ่งต่าง ๆ ได้ในอนาคต หากผู้บริหารละเลยเพิกเฉยไม่สนใจสภาพแวดล้อมในการบริหารองค์กรแล้ว ทำให้กิจการล้มเหลวได้

สรุปได้ว่าปัจจัยภายนอกโรงเรียนหมายถึงสิ่งที่อิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศและมหาวิทยาลัยรวมทั้งคณะและโรงเรียน ตลอดจนรายได้เฉลี่ยของผู้ปกครองในโรงเรียน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

2) ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง สภาพคุณลักษณะที่เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณีและวัฒนธรรม ความคาดหวัง ตลอดจนระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

3) ปัจจัยด้านการเมือง หมายถึง แนวนโยบายแห่งรัฐที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และบทบาทของผู้บริหารระดับสูงได้แก่คณะหรือมหาวิทยาลัยที่มีต่อการสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียน

4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและศิษย์เก่า

(1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองหมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่ดี การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนโดยผู้ปกครอง ตลอดจนความ

พอใจของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เป็นความสัมพันธ์ที่เอื้อประโยชน์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

(2) ปัจจัยด้านศิษย์เก่า หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจการโรงเรียน รวมถึงการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนในทุกๆ ด้านของศิษย์เก่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่ดี การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนโดยศิษย์เก่า

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนสาธิต

#### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ให้การศึกษาแก่เยาวชน เพื่อสร้างความเจริญให้แก่สังคมและประเทศชาติ การบริหารโรงเรียนจะต้องยึดนโยบายของรัฐบาลให้บรรลุตามนโยบายและหน้าที่ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

##### 3.1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นการดำเนินการควบคุม การจัดบริการเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรม บริการต่างๆ อาคารสถานที่ งานติดต่อสื่อสาร และงานด้านการเงินและงบประมาณต่างๆ งานบริหารโรงเรียนนั้น โดยทั่วไปผู้บริหารโรงเรียนจะจัดรูปงานในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันออกไปบ้างขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ลักษณะของงานและความคิดเห็นของผู้บริหารแต่ละคน

การบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคคลากรในโรงเรียนจะต้องร่วมกันดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

สงวน สุทธิอรุณเลิศ (2523: 123) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์การประเภทให้บริการแก่ลูกคำในสังคม ซึ่งลูกคำก็ได้แก่นักเรียนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมนั่นเอง

พนัส หันนาครินทร์ (2524: 3) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนนั้นเพ่งเล็งถึงการบริหารภายในโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตัวนักเรียนเป็นหลักสำคัญ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525: 5) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาที่จัดขึ้นในระบบโรงเรียน เป็นภารกิจของผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการจัดกิจกรรม เลือกสรร และควบคุมสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาเยาวชนในด้านต่างๆ ตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม ตลอดจนถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณีที่ดี เพื่อให้เยาวชนเป็นสมาชิกที่ดีในสังคม

วิไล ธนวิวัฒน์ (2541: 16) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน ก็คือ การดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้นักเรียนมีการพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2526: 64) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการควบคุม และการจัดบริการต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน งานติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปว่าการบริหารโรงเรียน คือ การที่ผู้บริหารและคณะครูดำเนินการร่วมกันให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของโรงเรียน

### 3.1.2 ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน

ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน คือ กิจกรรมที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานในโรงเรียน การบริหารโรงเรียนเป็นศาสตร์ที่ผู้บริหารโรงเรียนควรจะได้ศึกษาให้เข้าใจโดยถ่องแท้ เพื่อที่จะนำเอาหลักการมาประยุกต์ในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ดังที่ Campbell (1977: 23) และกิตติมา ปรีดีดิถ (2529: 4) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า งานบริหารโรงเรียนหมายถึง การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารกิจการนักเรียนและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นมีความสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนที่กำหนดไว้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปพัฒนาโรงเรียนและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มี 6 ประการ

1) การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การจัดองค์การ การจัดระบบสารสนเทศ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การบริหารงานบุคคล การเงิน อาคารสถานที่ การประเมินผล และการประชาสัมพันธ์

2) งานธุรการ ประกอบด้วย การบริหารงานธุรการ งานสารบรรณ การเงิน บัญชี และพัสดุ การบริหารงานทะเบียน และสถิติข้าราชการและลูกจ้าง



3) งานวิชาการ ประกอบด้วย งานด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และงานทะเบียนนักเรียน

4) งานปกครองนักเรียน ประกอบด้วย การส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

5) งานบริหาร เป็นการให้บริการด้านสาธารณูปโภค โภชนาการ สุขภาพอนามัย ห้องสมุด ห้องโสตทัศนศึกษา และห้องแนะแนว

6) งานโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วย การให้บริการชุมชนและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากการจำแนกขอบข่ายงานทางด้านการบริหารโรงเรียนของนักวิชาการศึกษา หรือเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องดำเนินการบริหารตามขอบข่ายงานโดยมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการบริหารด้วย ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การควบคุม การจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารโรงเรียนก็คือ การดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป โดยสามารถจำแนกขอบข่ายของการบริหาร ออกได้เป็น 4 ประเภท คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

สรุปว่าการบริหารโรงเรียน คือ การที่ผู้บริหารและคณะครูดำเนินการร่วมกันให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของโรงเรียน ดังนั้นงานที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบทั้ง 5 งาน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างนั้นผนวกกับเทคนิคการบริหารเพื่อการดำเนินในงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในด้านวิชาการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

### 3.1.3 หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องยึดหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ ดังนี้

1) หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและ

คุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย

2) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรัก และภาคภูมิใจในท้องถิ่น และประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดี ทั้งของครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และสังคมโลก

3) หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิ์เสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียม ควบคู่ไปกับความมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้น หรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม

4) หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

5) หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์และมาตรฐานในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ต้องสอดคล้องกับสาระบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาของชาติ และสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการ อุดมศึกษา

### 3.1.5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน

Gorton และ คนอื่น ๆ (2007: 71) ได้กล่าวว่า “บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำทางการศึกษา เพื่อช่วยให้การศึกษามุ่งบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจึงต้องมีภารกิจหลายประการ ซึ่งผลการวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ ได้สรุปงานบริหารไว้ 5 ประเภท (อุทัย สันติสกุล, 2534: 75) คือ

- 1) การบริการวิชาการ
- 2) การบริหารบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การบริหารธุรการ การเงิน บัญชี พัสดุและการบริการ
- 4) การบริหารกิจการนักเรียน
- 5) การบริหารชุมชน

พนัส หันนาคินทร์(2524: 62) กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน คือ

1) งานเกี่ยวกับตัวครูได้แก่ การจัดหาครูมาสอน การมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ครูตามความเหมาะสม การสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาครู การนิเทศ การพิจารณาความดี ความชอบ

2) งานเกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่ การแบ่งกลุ่มนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน ทางวิชาการ การบริการต่าง ๆ การสอนซ่อมเสริม

3) งานจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา

4) งานจัดโปรแกรมการสอน ได้แก่ การใช้หลักสูตรและการประเมินผล นักเรียน

5) งานเกี่ยวกับบุคลากรด้านการสอน เช่นการจัดทำทะเบียนประวัติและ ระเบียบเกี่ยวกับครู

Gorton อ้างถึงใน สกส รุ่งโรจน์ (2530: 15) ได้กำหนดบทบาทผู้บริหาร โรงเรียนไว้ 6 ประการ คือ

1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้จัดการ ได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเป็นผู้จัดหา จัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ ประสานงาน ทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และที่มีใช้มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางการสอน

3) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของครูใหญ่ในเรื่องระเบียบวินัย นับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน ในสายตาของผู้ปกครอง และนักเรียน

4) ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้บุคลากรในโรงเรียน และสภาพในโรงเรียนจะเต็มไปด้วยการอยู่ ร่วมกันเยี่ยงมนุษย์

5) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อความจำเป็น ในการเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียน เพื่อสนองความต้องการ ของผู้เรียนมากที่สุด

6) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นคนกลางที่จะขจัด หรือประสานงานในเรื่อง ความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนจะต้องมีใจยึดมั่นความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรง

ลักษณะงานที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบดังกล่าวพอสรุปได้ 5 ประการ คือ

- 1) งานบริหารด้านวิชาการ
- 2) งานบริการด้านบุคคล
- 3) บริหารด้านกิจการนักเรียน
- 4) งานบริหารด้านธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ และบริการ
- 5) งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ดังนั้นงานที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบทั้ง 5 งานนั้น งานที่นับว่าสำคัญที่สุด คือ งานด้านวิชาการ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่นั้นผนวกกับเทคนิคการบริหาร เพื่อดำเนินงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในด้านวิชาการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

### 3.1.6 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

สกล รุ่งโรจน์ (2530) สรุปไว้ว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนควรมีองค์ประกอบดังนี้

สมรรถนะด้านที่ 1 ด้านความรู้ (Knowledge) ที่เป็นสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ 1) ส่วนที่เป็น Professional คือ ความรู้ในวิชาชีพ 2) ส่วนที่เป็น Administration คือความรู้ในส่วนที่เป็นการบริหารจัดการ 3) ส่วนที่เป็น Related คือความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะด้านที่ 2 ด้านทัศนคติ (Attitude) ที่เป็นสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทัศนคตินี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน (Tasks) ที่รับผิดชอบและ 2) ทัศนคติที่เกี่ยวกับคนหรือบุคลากร ได้แก่ ตนเอง (Self) และ ผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง (Others)

สมรรถนะด้านที่ 3 ด้านทักษะ (Skills) ที่เป็นสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) ซึ่งจำเป็นมากที่สุดสำหรับผู้บริหาร 2) ทักษะด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) เป็นทักษะที่บุคลากรทุกระดับต้องให้ความสำคัญเพราะทุกส่วนมีการประสานสัมพันธ์กัน 3) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะความชำนาญทางเทคนิคในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่จำเป็นทุกระดับ

## 3.2 ความเป็นมาและบทบาทของโรงเรียนสาธิต

### 3.2.1 ความเป็นมาของโรงเรียนสาธิต

โรงเรียนสาธิต เป็นหน่วยงานของคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนเป็นผลสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ในแต่ละมหาวิทยาลัย โดยมีชื่อเรียกประเภทของโรงเรียนสาธิตแตกต่างกันออกไป (บรรจง พันธ์สูง: 2534) ดังนี้

1) Practice School หรือโรงเรียนฝึกสอน เป็นโรงเรียนที่ตั้งขึ้นเพื่อใช้เป็นที่พักสอนของนักศึกษาในสถาบันฝึกหัดครู

2) Demonstration School หรือโรงเรียนสาธิต เป็นโรงเรียนที่ตั้งขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับสาธิตการเรียนการสอนให้นักศึกษาหรือครูอาจารย์ได้ศึกษา สังเกต และนำไปใช้เป็นแบบอย่างต่อไป

3) Laboratory School หรือโรงเรียนปฏิบัติการทดลอง เป็นโรงเรียนที่ตั้งขึ้นเพื่อการปฏิบัติการทดลองทางการศึกษาโดยเน้นด้านจิตวิทยาพัฒนาการของนักเรียนเป็นหลัก

4) Experimental School หรือโรงเรียนทดลอง เป็นโรงเรียนจัดตั้งขึ้นเพื่อการทดลองในด้านต่าง ๆ บางแห่งจะไม่เปิดให้มีการฝึกสอนหรือฝึกงานใด ๆ

5) Research and Development School หรือโรงเรียนวิจัยและพัฒนา เป็นโรงเรียนในมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยและพัฒนาการของเด็กนักเรียนเป็นหลัก

6) University School หรือโรงเรียนในมหาวิทยาลัย เป็นโรงเรียนในมหาวิทยาลัยที่เน้นการสอนนักเรียนให้ดีที่สุด เท่าที่จะดีได้ตามหลักสูตร ส่วนหน้าที่การฝึกสอนหรือการทดลองวิจัยเป็นเรื่องรอง

ในประเทศไทย โรงเรียนสาธิตทุกแห่ง ล้วนใช้ชื่อว่าโรงเรียนสาธิตและเรียกทับศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า “Demonstration School” “โรงเรียนสาธิต” เป็นโรงเรียนที่อยู่ในความควบคุมดูแลของสถาบันฝึกหัดครูเกือบทุกอย่าง ตั้งอยู่ในบริเวณหรือนอกบริเวณของวิทยาลัย โดยมีความมุ่งหมายที่จะใช้เพื่อการเตรียมครูโดยเฉพาะ พร้อมทั้งมีคณะอาจารย์ และบริหารงานทุกอย่างเพื่อความมุ่งหมายที่ตั้งไว้บรรลุผล นอกจากนี้พจนานุกรมศัพท์การศึกษา ก็ได้ให้ความหมายของศัพท์ว่า “การสาธิต” หรือ “Demonstration” ไว้ว่า “เป็นวิธีการสอนหรือแสดงข้อเท็จจริงอย่างหนึ่ง การแสดงแบบนี้อาจใช้สิ่งอื่นมาแสดงประกอบเพื่อให้เห็นหลักการหรือข้อเท็จจริงนั้น ๆ ด้วย”

### 3.2.2 ประวัติของโรงเรียนสาธิตโดยทั่ว ๆ ไป

ปี ค.ศ. 1959 Otto Hughes อ้างถึงใน อมร พรหมมีฤทธิ์ (2511: 11) ได้กล่าวถึงประวัติของโรงเรียนสาธิตไว้ในรายงานการวิจัยเรื่องบทบาทของโรงเรียนสาธิตว่า แนวความคิดที่ควรจะมีโรงเรียนสาธิตเพื่อการฝึกหัดครูในสถานฝึกหัดครูเริ่มขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1654 เมื่อ ดยุก ออฟ เออเนสท์ แห่งโกธา (Duke of Ernest of Gotha) กล่าวว่า "...ผู้ที่จะเป็นครูควรจะได้เรียนภาพปฏิบัติในเรื่องที่ตนจะต้องทำการสอนต่อไปในภายหน้า..." โรงเรียนสาธิตโรงเรียนแรกของการฝึกหัดครู จึงมีขึ้นที่กรุงเบอร์ลิน เมื่อ ค.ศ. 1788 เพื่อ "...ให้นักเรียนฝึกหัดครู ควรได้เรียนภาคปฏิบัติได้เยี่ยมและสังเกตการสอนในโรงเรียน และได้ฝึกสอนโดยมีอาจารย์นิเทศ"

ปี ค.ศ. 1805 – 1825 Henry Pestalozzi อ้างถึงใน จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์ (2519: 11) ได้จัดตั้งโรงเรียนสาธิตขึ้น 2 แห่งที่เมือง Burgdorf และเมือง Yverdon ในประเทศสวิสเซอร์แลนด์ เพื่อประโยชน์ทางวิชาชีพครูและเป็นสถานที่ที่ครูได้มาสังเกตและศึกษาการจัดการเรียนการสอนแก่เด็ก นอกจากนี้ ค.ศ. 1838 ประเทศสหรัฐอเมริกาเริ่มมีโรงเรียนสาธิตเป็นแห่งแรกที่เมืองเล็กซิงตัน (Lexington) รัฐแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts) และ ค.ศ. 1859 ประเทศสหรัฐอเมริกามีการประชุมโรงเรียนฝึกหัดครูครั้งที่ 1 (First Annual Convention of American Normal School Association) ที่เมืองเทรนตัน (Trenton) รัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) โดยมีข้อตกลงในการประชุมข้อหนึ่งว่า การศึกษาสำหรับครูไม่ควรมีแต่ภาคทฤษฎีเท่านั้น ควรจะต้องมีภาคปฏิบัติให้สามารถปฏิบัติได้ด้วย ดังนั้น โรงเรียนฝึกหัดครู (Normal School) จึงควรมีโรงเรียนที่จะใช้สำหรับสังเกตและฝึกหัดสอน ต่อมา ค.ศ. 1887 คณะอาจารย์ฝ่ายวิชาการศึกษาของมหาวิทยาลัยโคลัมเบียได้เริ่มทำการทดลองหลักสูตรและวิธีสอนในโรงเรียนสาธิต โดยถือว่าโรงเรียนสาธิตควรมีหน้าที่เป็นแหล่งทดลองของวิชาชีพครู จนในที่สุด ค.ศ. 1926 สมาคมวิทยาลัยครูแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of Teachers College) ได้วางมาตรฐานเป็นทางการสำหรับสถาบันฝึกหัดครูไว้ ดังนี้

- 1) วิทยาลัยครูแต่ละแห่งต้องมีโรงเรียนฝึกหัดสอน
- 2) ครูแต่ละคนในโรงเรียนฝึกหัดสอนต้องรับผิดชอบเด็กไม่เกิน 40 คน
- 3) นักศึกษาฝึกหัดครูจะต้องฝึกสอนในระยะเวลาอย่างน้อยที่สุด 90 ชั่วโมง
- 4) ถ้ามีนักศึกษาฝึกหัดครูออกฝึกสอนจำนวน 18 คนจะต้องมีนักเรียนไม่ต่ำกว่า 30 คน สำหรับนักศึกษาฝึกหัดครูกลุ่มนี้ฝึกสอน
- 5) ต้องมีครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่เต็มเวลา 1 คนต่อนักศึกษาที่ฝึกสอน 50 คน

6) ครูประจำโรงเรียนฝึกหัดสอนต้องมีชั่วโมงสอนอย่างน้อยที่สุด 2 ใน 5 ของ การสอนทั้งหมด

มาตรฐานนี้ได้ใช้มากกว่า 20 ปี จนกระทั่ง ค.ศ. 1948 จึงได้มีโอกาสปรับปรุง มาตรฐานใหม่โดยพยายามจัดการศึกษาให้สนองความต้องการของเด็ก และขณะเดียวกันก็ให้ นักศึกษาที่จะเป็นครูต่อไปมีโอกาสได้ฝึกหัดสอนด้วย

โรงเรียนสาธิตมีจุดกำเนิดในทวีปยุโรปที่ประเทศฝรั่งเศส เยอรมัน และ สวิตเซอร์แลนด์ ตามลำดับ ต่อมาได้แพร่หลายและเจริญก้าวหน้าที่สุดในประเทศสหรัฐอเมริกา จากนั้นมาแนวความคิดที่จะให้มีโรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครูเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการ ผลิตครูก็ได้แพร่หลายไปทั่วโลก

ปี ค.ศ. 1963 วิจิตร ศรีสอ้าน อ้างถึงใน อมร พรหมมีฤทธิ์ (2511: 12) ได้ กล่าวถึงประวัติของโรงเรียนสาธิตในระยะเริ่มต้นไว้ว่า “จีน แบบติสต์ เดอ ลา เซล (Jean Baptiste de la Salle) แห่งฝรั่งเศส เป็นผู้ที่วงการฝึกหัดครูทั่วไปยอมรับกันว่าเป็นบุคคลแรกที่จัดตั้ง โรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นในปี ค.ศ.1654” ฉะนั้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1654 เป็นต้นมา ความคิดเห็นของ ดยุก ออฟ เออเนสต์ แห่งโกธา (Duke of Ernest of Gotha) เกี่ยวกับนักเรียนครูควรจะได้เรียน ภาควิชาปฏิบัติในสิ่งที่จะต้องไปสอนต่อไปด้วยนั้น ได้เริ่มแพร่หลายทั่วไปในยุโรป นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสอ้าน (อ้างถึงใน อมร พรหมมีฤทธิ์, 2511 : 16) ได้รายงานเกี่ยวกับพัฒนาการของโรงเรียน สาธิตในสหรัฐอเมริกาว่า “มีการตั้งโรงเรียนสาธิตเพิ่มขึ้นอยู่เรื่อย เป็นระยะ เนื่องจากโรงเรียน สาธิตเป็นที่ยอมรับของนักศึกษาโดยทั่วไปและสถานฝึกหัดครูว่าโรงเรียนสาธิตเป็นส่วนประกอบที่ สำคัญส่วนหนึ่งของโครงการฝึกหัดครู มีบทบาทอย่างสำคัญต่อการฝึกหัดครู และสถานศึกษา ฝึกหัดครูที่ได้ใช้โรงเรียนสาธิตในการเพิ่มพูนประสบการณ์ต่าง ๆ มากที่สุดแก่นักเรียนฝึกหัดครู โดยการฝึกสอนรวมทั้งฝึกประสบการณ์ในภาคปฏิบัติที่มีอยู่ทั้งหมด ซึ่งดีเท่า ๆ กับการวิจัยและยัง ใช้เป็นแหล่งบริการสำหรับการฝึกงานอีกด้วย”

### 3.2.3 ประวัติของโรงเรียนสาธิตในประเทศไทย

โรงเรียนสาธิตในประเทศไทยตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2475 โดยใช้ ชื่อว่าโรงเรียนประถมวัดหัวลำโพง เป็นโรงเรียนฝึกหัดการสอนหรือฝึกหัดงานภาคปฏิบัติของแผนก วิชาครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมาได้ย้ายมาตั้งอยู่ในสนามกีฬาแห่งชาติ และได้ เปลี่ยนชื่อใหม่ว่าโรงเรียนหอวัง อาจารย์ใหญ่คือ หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล โรงเรียนหอวังได้ทำ

หน้าที่ของโรงเรียนสาธิตจนถึงปี พ.ศ. 2487 จึงได้ล้มเลิกไป (ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์, 2528: 12 – 13) ปี พ.ศ. 2842 ได้มีการก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยบูรพา“พิบูลย์บำเพ็ญ”

ต่อมากรมการฝึกหัดครู ได้จัดตั้งโรงเรียนสาธิตขึ้นเป็นแห่งแรก คือ โรงเรียนสาธิตปทุมวัน เมื่อปี พ.ศ. 2496 ปัจจุบัน คือ โรงเรียนมัธยมสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน และในปี พ.ศ. 2499 ก็ได้เปิดโรงเรียนประถมสาธิตประสานมิตรเพิ่มขึ้น ปัจจุบัน คือ โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ตั้งโรงเรียนสาธิตขึ้นใหม่ แทนโรงเรียนหอวังที่ได้ล้มเลิกไป เมื่อปี พ.ศ. 2487 และตั้งชื่อใหม่ว่า โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2501 โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็นโรงเรียนสาธิตฝ่ายประถม และโรงเรียนสาธิตฝ่ายมัธยม

ในปี พ.ศ. 2511 มีการก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อมาปีพ.ศ.2512 จึงมีการก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และปีพ.ศ.2513 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงได้รับการจัดตั้งขึ้นตามมา

ส่วนโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2514 ต่อมาได้ขยายจากระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาและในปี 2517 โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงและโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ก็ได้จัดตั้งขึ้น นอกจากนี้ในปีพ.ศ.2523 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จัดตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

สำหรับโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2537 และในปี พ.ศ. 2548 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวรจึงได้รับการจัดตั้งขึ้น

ในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏได้เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัย และย้ายมาสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ดังนั้นโรงเรียนสาธิตที่สังกัดสถาบันราชภัฏจึงได้เปลี่ยนแปลงโอนย้ายมาสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษาด้วยเช่นเดียวกัน

ในปัจจุบันมีโรงเรียนสาธิตที่จัดการเรียนการสอนในลักษณะเป็นโรงเรียนสาธิต จำนวน 36 โรงเรียน (กำลังดำเนินการจัดตั้ง 1 โรงเรียน) ดังนี้



1. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยบูรพา "พิบูลย์บำเพ็ญ"
2. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
3. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

(ฝ่ายประถม)

4. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

(ฝ่ายมัธยม)

5. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม
6. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม
7. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
8. โรงเรียนอนุบาลสาธิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

สงขลานครินทร์

9. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
10. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น
11. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัย

และพัฒนาการศึกษา

12. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายประถม)
13. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง(ฝ่ายมัธยม)
14. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
15. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาเขตกำแพงแสน

16. โรงเรียนประถมสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
17. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
18. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร
19. โรงเรียนประถมสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
20. โรงเรียนมัธยมสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
21. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
22. โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนคร

23. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
24. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

25. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ฝ่ายมัธยม
26. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
27. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์

28. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
29. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
30. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
31. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
32. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
33. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
34. โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ
35. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
36. โรงเรียนสาธิตภายใต้ความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขต

กำแพงเพชร เขต1 กับมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (กำลังดำเนินการจัดตั้ง)

เมื่อพิจารณาแยกการจัดการศึกษาตามระดับของการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสาธิตแล้วพบว่า มีการจัดการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้คือ

ระดับชั้นมัธยมศึกษา (ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่1- ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่6) มีโรงเรียนสาธิตที่เปิดสอนดังนี้

1. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยบูรพา "พิบูลย์บำเพ็ญ"
2. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
3. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)
4. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม
5. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
6. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
7. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ศึกษาศาสตร์)
8. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัย

และพัฒนาการศึกษา

9. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง(ฝ่ายมัธยม)

10. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
11. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
12. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
13. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร
14. โรงเรียนมัธยมสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
15. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
16. โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
17. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
18. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
19. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ฝ่ายมัธยม
20. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
21. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ส่วนการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา คือระดับชั้นประถมศึกษา

ปีที่ 1 – ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนสาธิตที่เปิดสอนดังนี้

1. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยบูรพา "พิบูลย์บำเพ็ญ"
2. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

(ฝ่ายประถม)

3. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม)
4. โรงเรียนอนุบาลสาธิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

สงขลานครินทร์

5. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ศึกษาศาสตร์)
6. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัย

และพัฒนาการศึกษา

7. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายประถม)
8. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
9. โรงเรียนประถมสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
10. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
11. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
12. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
13. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

14. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์
15. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
16. โรงเรียนประถมนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
17. โรงเรียนประถมนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
18. โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ
19. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
20. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
21. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
22. โรงเรียนสาธิตภายใต้ความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษากำแพงเพชร เขต1 กับมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

### 3.2.4 บทบาทของโรงเรียนสาธิต

โรงเรียนสาธิตเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายต่างไปจากโรงเรียนธรรมดา ดังนั้น บทบาทของโรงเรียนสาธิต นอกจากการเรียนการสอนแล้ว ยังมีบทบาทอื่น ๆ อีกมาก ซึ่ง Lois C. Blair, Dwight K.Curtis, and A.C.Moon (1958: 30 – 42) ได้เสนอความคิดเห็นว่า บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนสาธิตที่ควรปฏิบัติ คือ

- 1) แสดงภาคปฏิบัติของทฤษฎีต่าง ๆ ของกระบวนการเรียนการสอน เพื่อเป็นตัวอย่างแก่นักศึกษาฝึกหัดครู
- 2) จัดประสบการณ์โดยตรงให้แก่ นักศึกษาฝึกหัดครู เช่น จัดให้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานในชั้นเรียน จัดให้เป็นที่พักผ่อน
- 3) ทำการทดลองและวิจัย
- 4) เป็นผู้นำในทางการศึกษา โดยเขียนบทความหรือเรื่องที่เป็นประโยชน์ลงในวารสารประเภทความรู้ จัดพิมพ์วารสารออกเผยแพร่ ส่งผู้แทนเข้าร่วมในการประชุมสัมมนาหรือการประชุมปฏิบัติงาน
- 5) ให้บริการอื่น ๆ เช่น เป็นศูนย์กลางของอุปกรณ์การสอนที่โรงเรียนแห่งอื่นอาจขอความช่วยเหลือได้ จัดตั้งสถานีวิทยุ – โทรทัศน์ เพื่อส่งเสริมความรู้ทางการศึกษา

วิจิตร ศรีสอาน อ่างถึงโน ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์ (2528: 14) กล่าวว่า “บทบาทของโรงเรียนสาธิตนอกเหนือจากการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนทั่วไปแล้ว โรงเรียนสาธิตยังทำหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งประมวลได้เป็น 4 ประการด้วยกัน คือ

- 1) การฝึกสอน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีมาตั้งแต่เริ่มมีการตั้งโรงเรียนสาธิต
- 2) การสาธิตการสอน ซึ่งจัดให้แก่นักศึกษาฝึกหัดครู และครู อาจารย์ จากโรงเรียนธรรมดา
- 3) การสังเกตการณ์สอน กล่าวคือ เป็นสถานที่ (สภาพจริง) ให้นักศึกษาฝึกหัดสังเกตการเรียนการสอน และมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนสาธิตบางประเภทที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
- 4) การทดลองและวิจัย โรงเรียนสาธิตเป็นสถานที่ที่ใช้สำหรับทดลองและวิจัยเกี่ยวกับวิธีสอน หลักสูตรและอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับโรงเรียน

สาโรช บัวศรี (2510: 950) ได้กล่าวถึงโรงเรียนสาธิตในอุดมคติว่าเป็นโรงเรียนที่สถาบันการศึกษาตั้งขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ

- 1) สำหรับเป็นที่ฝึกสอน ฝึกงาน สังเกต และศึกษาของนักศึกษาครูที่กำลังศึกษาในคณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์
- 2) สำหรับเป็นที่วิจัยในเรื่องทฤษฎีการสอน การปกครอง การวัดผล การแนะแนว การทำหลักสูตร ฯลฯ เพื่อให้วิชาการศึกษาหรือที่เรียกว่า วิชาครู ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปได้ และได้ประโยชน์แก่นักเรียนสาธิตไปด้วย
- 3) สำหรับเป็นที่ “แสดงให้เห็น” แก่บุคคลทั่วไปหรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า “สาธิต” ในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของการศึกษา เช่น วิธีสอนต่าง ๆ วิธีแนะแนว การทำโรงเรียนมัธยมแบบประสม การทำโรงเรียนประถมที่ถูกต้อง การปกครองโรงเรียนแบบประชาธิปไตย ฯลฯ

Temsiri Punyasing and Harold Briniger (1962: 1) ให้ความเห็นว่าเป็นโดยทั่วไปสถานฝึกหัดครูทุกแห่งควรมีโรงเรียนสาธิตของตัวเองอย่างน้อยที่สุดหนึ่งโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมดดังนี้

- 1) เพื่อจัดประสบการณ์ด้านวิชาชีพอย่างกว้างขวางและในแง่ต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษา ฝึกหัดครู เช่น เป็นที่สังเกตการสอน สาธิตการสอน และฝึกหัดสอน
- 2) เพื่อทำการวิจัยทดลอง
- 3) เพื่อส่งเสริมการฝึกหัดครูด้วยการแสดงความเป็นผู้นำ ในอันที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวงการศึกษา

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงโรงเรียนสาธิตในประเทศไทยว่า ในทางปฏิบัติจะเห็นว่าโรงเรียนสาธิตทำหน้าที่หลายประการ คือ นอกจากให้การศึกษแก่เด็กในโรงเรียนอย่างดี

แล้ว ได้เปิดโอกาสให้นักเรียนฝึกหัดครูหรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษาได้เข้าไปสังเกตและศึกษางานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้

บุญถิ่น อัตถากร อ่างถึงใน บัญชา ชลาภิรมย์ (2533 : 54) ให้ความเห็นว่า โรงเรียนสาธิตมีความสำคัญในการปรับปรุงวิชาชีพรูซึ่งเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิธีการทางภาคปฏิบัติของวิชาชีพรู เช่นเดียวกับโรงพยาบาลของวิทยาลัยแพทย์ ซึ่งทำหน้าที่เป็น Teaching Research Hospital หมายความว่า มิใช่โรงพยาบาลธรรมดา ๆ แต่เป็นโรงพยาบาลที่รักษาคนไข้ และสอนนักเรียนแพทย์ ตลอดจนสร้างสมวิทยาการแพทย์ใหม่ๆ ขึ้นโรงเรียนสาธิตก็ทำหน้าที่ทำนองเดียวกันคือสอนเด็กขณะเดียวกันกับที่สอนนิสิต นักศึกษาฝึกหัดครูและค้นคว้าทดลองวิชาการและวิธีสอนใหม่ๆ ไปด้วย

จากข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและนักการศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าว อาจสรุปบทบาทหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนสาธิตได้ดังนี้

- 1) เพื่อเป็นที่ศึกษา วิจัย และทดลองในวิชาการพัฒนาการของเด็กในวัยและในระดับการศึกษาต่าง ๆ อันจะส่งเสริมความเข้าใจที่ถูกต้อง ในทฤษฎีของวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ วิชาจิตวิทยาการศึกษา วิชาแนะแนวการศึกษา ตลอดจนทฤษฎีการวัดผลการศึกษา
- 2) เพื่อเป็นที่ทดลองและวิจัยหลักสูตรประเภทต่าง ๆ ในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรอาชีพศึกษาในแขนงวิชาต่าง ๆ และวิธีสอนวิชาต่าง ๆ วิธีใช้อุปกรณ์การสอน อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา ตลอดจนหนังสือแบบเรียน
- 3) เพื่อเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของนิสิตที่จะได้ฝึกหัดงานครู โดยมีการสังเกตการเรียนการสอน การจัดชั้นเรียน ฝึกหัดการทำงานกับเด็กในวัยและระดับต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาค้นคว้าหาประสบการณ์ในด้านการเรียนการสอนให้ถูกต้องตามหลักวิชา
- 4) เป็นแหล่งสาธิตและเผยแพร่ผลงาน ทดลอง วิจัย และค้นคว้าทางการศึกษาให้แก่สถาบันอื่น ๆ เช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องในวงการศึกษา ชุมชน ให้ความร่วมมือในการปรับปรุงวิธีการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาส่วนรวม
- 5) เป็นสถาบันที่ให้การศึกษอบรมแก่กุลบุตร กุลธิดา ตามระดับความสามารถ สติปัญญา ความถนัด และความสนใจ อันจะส่งเสริมให้มีพื้นฐานของการปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไป

นอกจากนี้ความมุ่งหมายของการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิตนั้น ยังมี ความมุ่งหมายที่จะสั่งสอนและฝึกฝนให้นักเรียนมีการพัฒนาทางร่างกายและทางจิตใจ โดยมีพละนาฏยที่สมบูรณ และจิตใจผ่องใสมีความสุข คือ

ในทางสติปัญญา ให้รู้จักใช้วิจารณ์ญาณ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้ว่าอะไรถูก อะไรผิด รู้จักการแก้ปัญหาในทางที่ถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

ในด้านอารมณ์ ให้รู้จักควบคุมและพัฒนาอารมณ์ให้ถูกต้อง

ในด้านสังคม ให้รู้จักปรับตัวให้เข้าผู้อื่น และปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ รู้จักรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่ของตน รู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

ในด้านวิชาการ ให้นักเรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่ตามความสามารถของแต่ละบุคคล และให้มีนิสัยรักการเรียน ตลอดจนการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

### 3.2.4 บทบาทของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต

อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตซึ่งทำหน้าที่เป็นฝ่ายปฏิบัติ เพื่อดำเนินการให้วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนสาธิตบรรลุผลสำเร็จได้ โดยสรุปจากวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมัธยมสาธิตต่าง ๆ อาจารย์จึงควรมีบทบาทและหน้าที่โดยสังเขป ดังนี้ (ชูชัย รัตนภิญโญพงศ์, 2528: 17)

- 1) มีความรู้ทั้งด้านเนื้อหาวิชาและเทคนิคในการสอน เพื่อสอนในวิชาที่ได้รับมอบหมาย
- 2) สามารถให้คำปรึกษา รวมทั้งการเป็นอาจารย์นิเทศให้แก่นิสิตครูศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ที่มาฝึกสอนหรือสังเกตการณ์สอนได้
- 3) ศึกษาค้นคว้าถึงเทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 4) ดูแลรับผิดชอบด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียนในความปกครองของตน เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติต่อไป
- 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะกับผู้ปกครองของนักเรียนในความปกครองของตน เพื่อช่วยและร่วมมือกันในการสร้างนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศชาติ
- 6) ให้ความร่วมมือ ประสานงาน และให้บริการแก่สังคม โดยการให้ความรู้ด้านวิชาการ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จะเห็นได้ว่าบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มีมากมาย ด้านซึ่งตรงกับภารกิจหลักของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดไว้มีอยู่ 4 ด้าน (ชูชัย รัตนวิญญูพงศ์, 2518: 4)

1) ด้านการสอน ได้แก่ การให้ความรู้ที่ถูกต้องแก่นักเรียนในวิชาที่ได้รับมอบหมาย และการให้คำแนะนำวิธีการสอนแก่นิสิตที่มาฝึกสอน

2) ด้านการวิจัย การเขียนบทความ และตำราได้แก่การศึกษาค้นคว้าหาข้อสรุป และแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอันเกี่ยวกับการเรียนการสอนและยังรวมถึงการเขียนบทความเชิงวิทยาการอีกด้วย

3) ด้านการบริการสังคม ได้แก่ การให้ความร่วมมือไปเป็นวิทยากรอบรมตามโรงเรียนต่าง ๆ ที่เชิญมา การจัดนิทรรศการเผยแพร่ความรู้ให้กับแหล่งชุมชน รวมทั้งการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เจริญขึ้น

4) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การส่งเสริมและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม เนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ

ภารกิจทั้ง 4 ด้านดังกล่าวนี้ จะสำเร็จบรรลุผลได้ย่อมขึ้นอยู่กับตัวอาจารย์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ อาจารย์จึงต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในด้านเนื้อหาวิชา ความรู้ การวิจัย ฯลฯ และที่สำคัญคือ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งถ้าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สูงแล้ว อาจารย์ก็必将มีความสนใจศรัทธาเชื่อมั่นในองค์การเป็นอย่างมาก จะเกิดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ และรับมอบหมายงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถ้าอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำแล้ว ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ก็ไร้ความหมาย ความตั้งใจที่จะอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณภาพสูงก็จะด้อยตามไปด้วย

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ

อุทัย สันติสกุล (2534) วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิผลจากตัวแปรความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว ความพึงพอใจ และความเจริญเติบโต ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ได้แก่ ลักษณะองค์การ สภาพแวดล้อม ลักษณะบุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 328 คน สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์



ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมและการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพองค์การมีแนวโน้มในทางบวกและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล คือ ลักษณะองค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายประสิทธิผลองค์การ ได้ร้อยละ 36.39 ส่วนคุณลักษณะบุคลากรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การแต่อย่างใด

กุหลาบ รัตนสังฆธรรม (2536) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อระดับประสิทธิผล และเปรียบเทียบประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ ระหว่างมหาวิทยาลัยในส่วนกลางกับมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ คณบดี จำนวน 27 คน และหัวหน้าภาควิชา จำนวน 263 คน ที่ทำงานสาขาด้านแพทยศาสตร์ และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ วิธีการศึกษาใช้การสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศของคณะและพฤติกรรมผู้นำของคณบดี ที่มีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผลขององค์การระดับคณะมากที่สุด ปัจจัย 4 ตัว คือ บรรยากาศของคณะ พฤติกรรมผู้นำ การติดต่อสื่อสารภายในคณะ และพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน สามารถอธิบายประสิทธิผลขององค์การระดับคณะได้ ร้อยละ 34.80 นอกจากนี้ ยังพบว่าคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคมีประสิทธิผลขององค์การต่ำกว่ามหาวิทยาลัยในส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พฤติกรรมผู้นำสามารถอธิบายบรรยากาศของคณะได้ร้อยละ 10.70 และยังพบอีกว่าการจะพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรในคณะจะต้องพัฒนาบรรยากาศของคณะ การติดต่อสื่อสารภายในคณะ และพฤติกรรม

ปิติชาย ต้นปิติ (2547) ได้วิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย แนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีระบบเปิด แนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของ Parsons เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบวัดประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีตัวแปรจำนวน 12 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 78 ดังนี้ 1) ระบบย่อยการ

จัดการ (การควบคุม) 2) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) 3) ระบบย่อยเทคโนโลยี 4) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) 5) การจัดทำหลักสูตร 6) ความร่วมมือจากชุมชน 7) ความสามารถของนักเรียน 8) ระบบย่อยโครงสร้าง 9) ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ 10) ระบบย่อยจิตสังคม 11) ความสามารถของผู้บริหาร และ 12) ระบบย่อยเป้าหมาย

ธวัช กรุดมณี (2550) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย ใช้แนวคิดการศึกษาพฤติกรรมองค์การของ Robbins โดยแบ่งตัวแปรเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และแนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์การ ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ขึ้นมาจากแนวคิดของนักวิชาการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามและแบบวัด ประสิทธิภาพองค์การ ประชากร คือ สถานศึกษาประเภทที่ 1 จำนวน 597 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยของโรงเรียนทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ อยู่ในระดับมากกว่าทุกระดับ ส่วนประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิต ความมีประสิทธิภาพผลกรรักษาสภาพองค์การ และความพึงพอใจต่อองค์การ ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ปัจจัยระดับองค์การส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพโรงเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลขององค์การได้ ร้อยละ 71.30 และในระดับบุคคลมี 2 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 38.10 ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงาน และ 2) การมุ่งเน้นผลงาน ในระดับกลุ่ม มี 3 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 58.50 ดังนี้ 1) การตัดสินใจ 2) ภาวะผู้นำ และ 3) การสื่อสาร และในระดับองค์การมี 4 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 72.40 ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์กับชุมชน 2) โครงสร้างองค์การ 3) นโยบายและปฏิบัติ และ 4) ทรัพยากรและเทคโนโลยี

#### 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ

Taylor (1987) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Parsons ใน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว ผลผลิตของโรงเรียน ความกลมเกลียวและแรงจูงใจ จากผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปรับตัวและความกลมเกลียวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิต

ไพโรจน์ มินสาคร (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงใน 6 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านบริหารและธุรการ ด้านนโยบายและแผน ด้านสวัสดิการและด้านกิจการพิเศษ และเปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงใน 6 ด้าน จำแนกตามหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นอาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างรายปีเงินรายได้มหาวิทยาลัย และลูกจ้างรายปีเงินทุนโรงเรียน ปีการศึกษา 2549 จำนวน 132 คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก สำหรับการเปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมในด้านการบริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ พบว่า บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิชาการ และด้านบริหารและธุรการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านวิชาการมากกว่าเจ้าหน้าที่ ในขณะที่ด้านการบริหารและธุรการ เจ้าหน้าที่ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่า อาจารย์ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตรีตาภรณ์ ชะอุ่มผล (2546) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร(ฝ่ายมัธยม) ตามทัศนะของผู้ปกครองและนักเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร(ฝ่ายมัธยม) โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ปกครองและนักเรียนที่มีต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านผลผลิตทางการศึกษา ด้านอาจารย์และบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 3 5 และ 6 จำนวนทั้งสิ้น 159 คน และผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 3 5 และ 6 จำนวนทั้งสิ้น 159 คน รวม 318 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองและนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาวิยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร(ฝ่ายมัธยม) โดยรวมทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก นักเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาวิยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร(ฝ่ายมัธยม) โดยรวมทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายชื่อที่นักเรียนเห็นว่าการดำเนินงานที่ปีประสิทธิภาพปานกลาง ได้แก่ โรงเรียนมีการแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม และคณงานของโรงเรียนมีกิจกรรมหลากหลาย เรียบร้อย มีความเต็มใจปฏิบัติงาน ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาวิยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร(ฝ่ายมัธยม) โดยรวมทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่อที่ผู้ปกครองเห็นว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือโรงเรียนสาธิตรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองและนักเรียนที่มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาวิยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร(ฝ่ายมัธยม) ทั้ง 3 ด้านพบว่า ผู้ปกครองและนักเรียนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน เพื่อศึกษาบริบทและกระบวนการพัฒนาองค์กรที่เป็นโรงเรียนโดยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนและประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจากการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างอำนาจครูในโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ 1) การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การวางระบบการทำงานใหม่ 3) การเพิ่มช่องทางให้ครูมีอำนาจต่อรองในลักษณะเป็นสารเสวนาเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจกัน 4) การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างครูกับผู้บริหาร 5) การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆให้กับครู 6) การสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 7) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการเหล่านี้นำมากำหนดเป็นโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ประกอบด้วยวิธีการแทรกเสริมอยู่ 6 วิธีการ แบ่งเป็นระดับบุคคลใช้วิธีการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงานและการให้คำปรึกษาในการทำงาน การเสริมสร้างในระดับทีมงานใช้วิธีการประชุมวินิจฉัยสภาพการณ์และการประชุมเพื่อสร้างทีมแก้ไขปัญหา ในระดับโรงเรียนใช้วิธีการประชุมแบบปรึกษาหารือและการประชุมเพื่อวางระบบควบคุมคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งผลการประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์พบว่าพลังอำนาจครูเพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตที่ศึกษากับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการศึกษากรณีศึกษา รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

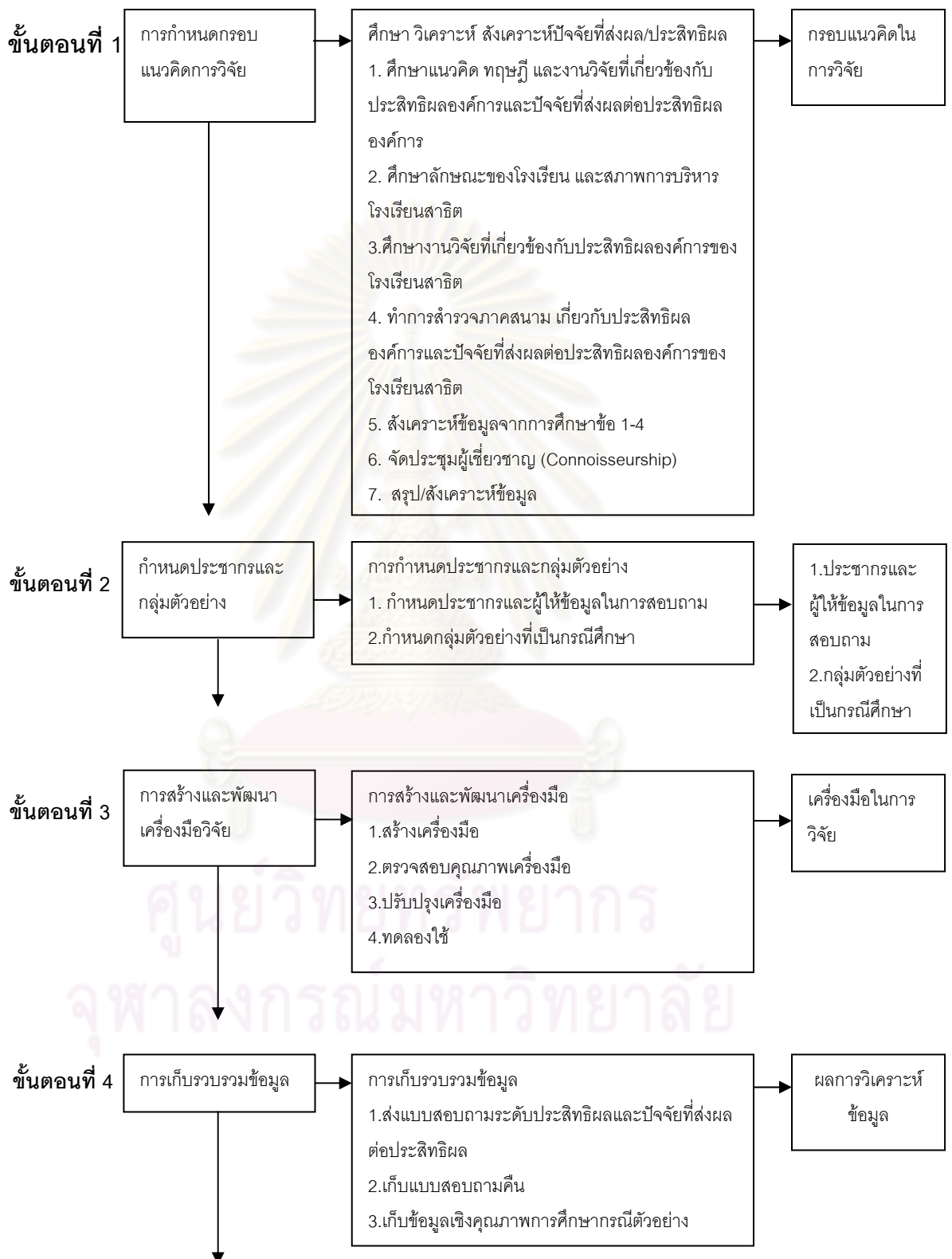
ผู้วิจัยได้ออกแบบการดำเนินการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

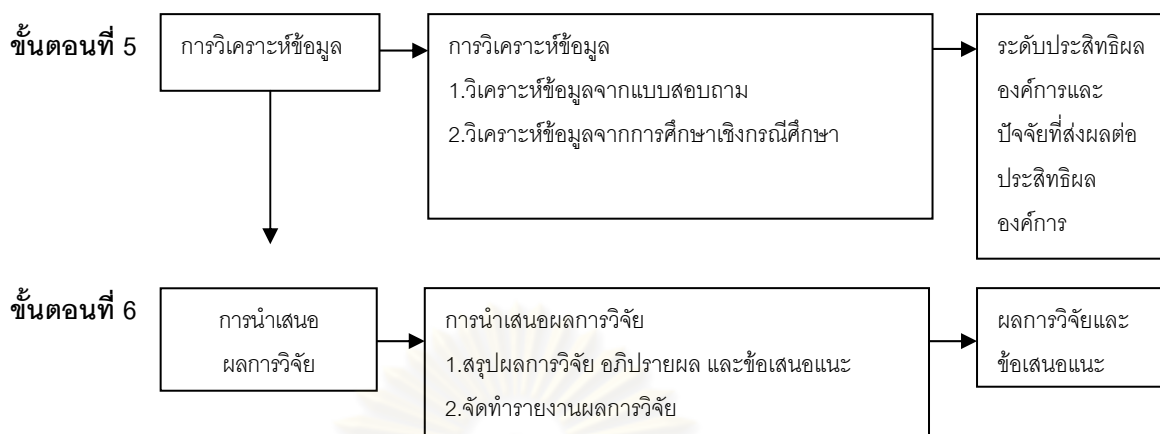
1. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตและสนทนากับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การนำเสนอผลการวิจัย

โดยแสดงขั้นตอนการวิจัยโดยสรุปได้ ดังแผนภาพที่ 3

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### แผนภาพที่ 3 ขั้นตอนการวิจัย





### ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ

1.2 ศึกษาลักษณะของโรงเรียน และสภาพการบริหารโรงเรียนสาธิต

1.3 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

1.4 ทำการสำรวจภาคสนาม เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต จากโรงเรียนสาธิต จำนวน 2 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเลือกโรงเรียนสาธิตโดยวิธีการจับสลากชื่อโรงเรียนทั้ง 2 กลุ่ม จากกลุ่มโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย จำนวน 1 โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 1 โรงเรียน จากนั้นได้สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากผู้บริหารโรงเรียน

1.5 สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจภาคสนาม

1.6 จัดประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อพิจารณาและให้ความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนสาธิตที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นในเบื้องต้น โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุมไว้ 5 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา 2) กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนสาธิต 3) กลุ่มครูโรงเรียนสาธิต 4) กลุ่มผู้ปกครองโรงเรียนสาธิต และ 5) กลุ่มศิษย์เก่าโรงเรียนสาธิต แล้วทำการเลือกแบบเจาะจงกลุ่มละ 3 คน รวม 15 คน

1.7 สรุปและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

## ขั้นตอนที่ 2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้โรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนต่อมา มีดังนี้

2.1 การกำหนดประชากรและผู้ให้ข้อมูลเพื่อสอบถามถึงระดับประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ

2.1.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะครุศาสตร์ หรือคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 35 โรงเรียน

2.1.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

1) ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร กรรมการสถานศึกษา และนายกสมาคมผู้ปกครองและครู รวม 175 คน

2) ครูโดยการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวม 175 คน

3) ศิษย์เก่าโดยการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวม 175 คน

4) ผู้ปกครองนักเรียนโดยการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวม 175 คน  
รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 700 คน

2.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาเชิงกรณีศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงกรณีศึกษา ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสาธิต จำนวน 2 โรงเรียน โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาเลือกกรณีศึกษาตามแนวคิดของ Goetz.J.P. and Le Compt (1984) และ Le Comte (1995) คือ พิจารณาเลือกจากหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (Criterion – based Sampling) ดังนี้

1) เป็นโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย จำนวน 1 โรงเรียน และโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 1 โรงเรียน ที่มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษารอบที่ 2 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาระดับดีมาก

เพื่อเป็นกรณีตัวอย่างของการบริหารโรงเรียนสาธิตในการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยศึกษาประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ประสิทธิภาพองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนจากเอกสาร รายงาน คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานประจำปี แผนปฏิบัติงาน รายงานประเมินตนเอง รายงานการประเมินคุณภาพโรงเรียนจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียน รวมทั้งการสนทนากับครู นักเรียน และผู้ปกครอง และสังเกตในบริบทต่างๆ ของโรงเรียน



**ขั้นตอนที่ 3** สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย เครื่องที่ใช้ในการสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงกรณีศึกษา โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือดังนี้

### 3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญได้แก่

ส่วนที่ 1 การสอบถามข้อมูลพื้นฐาน โดยสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นของโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 การสอบถามระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต โดยสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1	คะแนน

ด้านประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายและเกณฑ์ในการให้คะแนนระดับประสิทธิผล ดังนี้ (Best, 1970)

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	หมายถึง	มีประสิทธิผลน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49	หมายถึง	มีประสิทธิผลน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	หมายถึง	มีประสิทธิผลปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49	หมายถึง	มีประสิทธิผลมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิผลมากที่สุด

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายและเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ (Best, 1970)

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก  
 ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด  
 โดยมีโครงสร้างตัวแปรในการศึกษาตามตารางที่ 5  
 ตารางที่ 5 โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดแต่ละปัจจัย

ประเด็นหลัก	จำนวน ข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อย่อย	ข้อที่
<b>ข้อมูลส่วนตัว</b>				
ข้อมูลส่วนตัว	5	1. เพศ	1	1
		2. อายุ	1	2
		3. การศึกษา	1	3
		4. อาชีพ	1	4
		5. สถานภาพที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิต	1	5
<b>ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต</b>				
1. ความสามารถ ในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม	16	1.1 การปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง	4	6 - 9
		1.2 การปรับตัวให้เข้ากับชุมชน	4	10 - 13
		1.3 การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน	4	14 - 17
		1.4 การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมา ประยุกต์ใช้	4	18 - 21
2. ความสามารถ ในการบรรลุ เป้าหมาย	12	2.1 สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ	4	22 - 25
		2.2 สามารถฝึกประสบการณ์และวิชาชีพ ให้แก่นิสิต/นักศึกษา	3	26 - 29
		2.3 สามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ ความรู้ด้านการศึกษา	5	30 - 33
3. ความสามารถ ในการบูรณาการ	15	3.1 มีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่ เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน	4	34 - 37
		3.2 มีการบูรณาการในการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา	3	38 - 41
		3.3 มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน	4	42 - 45
		3.4 มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	4	46 - 49

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเด็นหลัก	จำนวน ข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อย่อย	ข้อที่
4. ความสามารถใน การดำรงรักษาแบบ แผนทางวัฒนธรรม	15	4.1 บุคลากรมีความรัก ความศรัทธา ในงานของตน	3	50 - 52
		4.2 บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน	4	53 - 56
		4.3 บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน	4	57 - 60
		4.4 การดำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ ประเพณีที่ดั้งเดิมของชาติ	4	61 - 63
<b>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนสาธิต</b>				
1. ด้านโรงเรียน	25	1.1 บรรยากาศโรงเรียน	4	64 - 67
		1.2 วัฒนธรรมองค์กร	4	68 - 71
		1.3 ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา	3	72 - 74
		1.4 นโยบายและการปฏิบัติ	5	75 - 79
		1.5 โครงสร้างโรงเรียน	5	80 - 84
		1.6 รางวัลและการตอบแทนจากการ ปฏิบัติงาน	4	85 - 88
2. ด้านผู้บริหาร	11	2.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร	3	89 - 91
		2.2 ภาวะผู้นำ	8	92 - 100
3. ด้านครู	11	3.1 คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ	3	101 - 103
		3.2 คุณภาพในการปฏิบัติงาน	4	104 - 107
		3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4	108 - 111

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเด็นหลัก	จำนวน ข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อย่อย	ข้อที่
4. ด้านนักเรียน	11	4.1 คุณลักษณะ/ข้อมูลทั่วไปของ นักเรียน	2	112 - 113
		4.2 พฤติกรรมด้านการเรียนของ นักเรียน	4	114 - 117
		4.3 เจตคติของนักเรียน (ความรู้สึก/ ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อครู เพื่อน และการเรียน)	5	118 - 122
5. ด้านเศรษฐกิจ	5	5.1 สภาพเศรษฐกิจของประเทศ	2	123 - 124
		5.2 สภาพการเงินของคณะครูศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์	3	125 - 127
6. ด้านสังคม	4	6.1 ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก	2	128 -129
		6.2 การมีส่วนร่วมของชุมชน	2	130 -131
7. ด้านการเมือง	7	7.1 นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา	4	132 -135
		7.2 นโยบายของคณะครูศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยที่มีต่อ โรงเรียนสาธิต	3	136 -138
8. ด้านศิษย์เก่าและ ผู้ปกครอง	4	ลักษณะความร่วมมือ	2	139 - 140
		บทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของ โรงเรียน	2	141 - 142

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงกรณีศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการการศึกษาเชิงกรณีศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 แบบสังเกตและสนทนา ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพและบริบทของโรงเรียน การบริหารงาน สภาพการดำเนินงาน ทักษะคติของครู นักเรียน และผู้ปกครองเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยมีการตรวจสอบความตรงทั้งในเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเที่ยง (Reliability) ดังนี้

1) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา การบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนสาธิต ตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อความถาม ความตรงเชิงเนื้อหา ภาษา และรูปแบบการจัดพิมพ์ แล้วปรับปรุงเครื่องมือแบบสอบถามตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์ แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปมาทดลองใช้ (สุวิมล ติรกันันท์, 2543) และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ราย ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาว่าข้อความที่นำมาศึกษานั้น เป็นข้อความที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษา มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ ซึ่งค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามที่ใช้วิจัยในครั้งนี้อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และตรวจสอบการใช้ถ้อยคำ ภาษามีความเหมาะสมและสื่อความหมายที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะสอบถาม และการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และศิษย์เก่า ของโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แสดงตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา
1. ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม	16	0.952
2. ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย	12	0.975
3. ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการบูรณาการ	15	0.932
4. ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม	15	0.915
6. ปัจจัยด้านโรงเรียน	25	0.976
7. ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน	11	0.935
8. ปัจจัยด้านครู	11	0.966
9. ปัจจัยด้านนักเรียน	11	0.952
10. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	5	0.866
11. ปัจจัยด้านสังคม	4	0.831
12. ปัจจัยการเมือง	7	0.845
13. ปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า	4	0.955

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงกรณีศึกษาที่ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตและสนทนา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา การบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อคำถาม ความตรงเชิงเนื้อหา ภาษา และรูปแบบการจัดพิมพ์ แล้วปรับปรุงเครื่องมือตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

#### ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลโดยทำหนังสือขอความร่วมมือจากโรงเรียนสาธิตที่เป็นกลุ่มประชากรเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วจึงนำส่งแบบสอบถามไปที่โรงเรียนสาธิตที่เป็นกลุ่มประชากรด้วยตนเองและขอความอนุเคราะห์ในการขอรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองเช่นเดียวกัน โดยดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2553

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากโรงเรียนสาธิตที่เป็นกรณีศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สันทนาภัคครู นักเรียน ผู้ปกครองและศิษย์เก่า และการสังเกตสภาพและบริบทต่างๆ ของโรงเรียน โดยดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.2553 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2554

### ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

- 1) ส่วนที่เป็นการเลือกตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ และส่วนที่เป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) ส่วนที่เป็นระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) ส่วนที่เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และการตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต พร้อมหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล

#### 6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเชิงกรณีศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาเชิงกรณีศึกษา เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีการดังนี้

- 1) ส่วนของข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาตามหลักฐานและข้อมูลที่ปรากฏแล้วทำการสรุปใจความสำคัญที่จะนำมาใช้ในการสนับสนุนข้อมูลที่ค้นพบประกอบกับข้อมูลอื่น ๆ
- 2) ส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกตและสนทนา จะวิเคราะห์เนื้อหา ตีความหมายจากสิ่งที่ได้พบเห็นเป็นรูปธรรมและสิ่งที่ปรากฏหลักฐานเพื่อสร้างข้อสรุปจากข้อมูลเหล่านั้น

## ขั้นตอนที่ 6 การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ในลักษณะของการบรรยาย โดยมีขั้นตอนในการนำเสนอ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิจัย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าระดับประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิตและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิต

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิต

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเชิงกรณีศึกษาถึงแนวทางการบริหารโรงเรียนสาธิตที่เป็นจริง

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาภาคสนามและการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิต ผลการศึกษามีดังนี้

1.1 ผลการศึกษาประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนสาธิต และการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิตในเบื้องต้นจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาภาคสนาม มีดังนี้

1) ประสิทธิภาพขององค์การโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และ ความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วยปัจจัยปัจจัยภายใน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยภายนอก 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า

1.2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิตจากการประชุมผู้เชี่ยวชาญ

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้คือ การประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และประสิทธิผลที่เป็นจริงของโรงเรียนสาธิตในปัจจุบันที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นในเบื้องต้น โดยจัดประชุมเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2553 เวลา 13.00 – 15.00 น. ณ ห้องประชุมสวัสดิ์ แสงบางปลา ชั้น 2 สหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารจามจุรี 9 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ขั้นตอนการประชุมผู้เชี่ยวชาญ

1. การประชุมผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และประสิทธิผลที่เป็นจริงของโรงเรียนสาธิตในปัจจุบัน โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ประธานกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ศิษย์เก่า และผู้ปกครองเข้าร่วมประชุมจำนวน 15 คน

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาสาระจากการประชุมผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งศึกษาข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในแต่ละประเด็น จากนั้นนำมาปรับปรุงเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และประสิทธิผลที่เป็นจริงของโรงเรียนสาธิตในปัจจุบัน ดังนี้

#### 2.1 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นการศึกษาวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุม ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย ดังนี้

1) ควรศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนสาธิตในปัจจุบันก่อน แล้วจึงศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล

2) ปัจจัยที่ศึกษามีค่อนข้างมาก ควรจัดกลุ่มปัจจัยทั้งภายในองค์การ และภายนอกองค์การไม่ให้ความซ้ำซ้อนกัน โดยสามารถยุบรวมปัจจัยย่อยๆ ที่ซ้ำให้เป็นปัจจัยเดียวกันได้

3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย โรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และการมีผู้บริหารโรงเรียนที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางด้านวิชาการ

#### 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุม ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ดังนี้

1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ควรจัดเป็นปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านโรงเรียน โดยพิจารณาถึงจำนวน ประเภทของเทคโนโลยี และการนำเทคโนโลยีไปใช้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์และทำให้เกิดประสิทธิผล

2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ครู และนักเรียน จะต้องมองความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ ด้วย เช่น หากพิจารณาตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านครู ซึ่งมีสถานภาพ คุณภาพการสอน ความพึงพอใจ และการพัฒนาตนเอง อาจจะต้องเพิ่มเติมศักยภาพหรือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้วย เช่นเดียวกันกับตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านผู้บริหาร หรือนักเรียนที่จะต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้

3) ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เนื่องจากมีสภาพเป็นโรงเรียนสาธิตจึงไม่จำเป็นต้องยึดหลักสูตรตามกระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด โดยสามารถพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนแต่ละโรงเรียนได้

4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ควรเพิ่มเติมตัวแปรย่อยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในการกล้าเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ เรื่อง และนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับโรงเรียนในแต่ละแห่ง

5) ปัจจัยครู ควรเพิ่มเติมตัวแปรย่อยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู โดยครูควรที่จะปรับตนเองให้เข้ากับองค์การ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

6) ควรพิจารณาปัจจัยภายในเพิ่มเติม คือ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรสนับสนุนที่มีผลต่อโรงเรียนสาธิต

7) ปัจจัยภายนอกด้านผู้ปกครองและปัจจัยภายนอกด้านศิษย์เก่า ควรนำมารวมกับตัวแปรย่อยของปัจจัยภายนอกทางด้านสังคม เช่น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า เป็นต้น

### 2.3 ประสิทธิภาพโรงเรียนสาธิตที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุม ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพโรงเรียนสาธิตที่เป็นจริงในปัจจุบัน ดังนี้

1) โรงเรียนสาธิตเป็นโรงเรียนที่แตกต่างจากโรงเรียนโดยทั่วไป กล่าวคือ มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษา ดังนั้นควรให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต มีสาระสำคัญครอบคลุมถึงการเป็นแหล่งผลิตนิสิตครูด้วย

2) ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิตด้านความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ควรศึกษาถึงลักษณะเฉพาะหรือจุดเด่นของโรงเรียนสาธิต เช่น วิธีการสอนที่เป็นจุดเด่นหรือลักษณะเฉพาะของโรงเรียนสาธิต ซึ่งจะไปสอดคล้องกับปัจจัยในเรื่องของ

หลักสูตร และจุดเด่นหรือลักษณะเฉพาะของโรงเรียนสาธิตแต่ละแห่งจะมีผลต่อวัฒนธรรม ประเพณีของโรงเรียนด้วยเช่นเดียวกัน

3) ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต ต้องมีความสามารถในการบูรณาการองค์ประกอบทั้งด้านปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกให้เชื่อมโยงกัน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน

จากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สรุป ปรับแก้ไขปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล องค์การของโรงเรียนสาธิต และประสิทธิผลที่เป็นจริงของโรงเรียนสาธิตในปัจจุบัน โดยการเปรียบเทียบจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสำรวจภาคสนามกับผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ตามตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และประสิทธิผลที่เป็นจริงของโรงเรียนสาธิตในปัจจุบันจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนามกับผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
ปัจจัยภายในองค์การ 1. ด้านโรงเรียน 2. ด้านผู้บริหารโรงเรียน 3. ด้านครู 4. ด้านนักเรียน	ปัจจัยภายในองค์การ 1. ด้านโรงเรียน 2. ด้านครู 3. ด้านนักเรียน 4. ด้านผู้บริหารโรงเรียน
ปัจจัยภายนอกองค์การ 1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านสังคม 3. ด้านการเมือง 4. ด้านเทคโนโลยี 5. ด้านผู้ประกอบการและศิษย์เก่า	ปัจจัยภายนอกองค์การ 1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านสังคม 3. ด้านการเมือง 4. ด้านผู้ประกอบการและศิษย์เก่า

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต 1.ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2.ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3.ความสามารถในการบูรณาการ 4.ความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต 1. ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2. ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย 3. ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ 4. ความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนามกับผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)
ปัจจัยภายใน : ด้านโรงเรียน 1. บรรยากาศโรงเรียน 1.1 มีความสะอาด/เป็นระเบียบภายในโรงเรียน 1.2 มีความปลอดภัยภายในโรงเรียน 1.3 มีความสามัคคีกันระหว่างบุคลากร 1.4 มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปกครอง/นักเรียน/ครู/บุคลากรของโรงเรียน	1. บรรยากาศโรงเรียน 1.1 สภาพทางกายภาพของโรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ 1.2 บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน 1.3 บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 1.4 ผู้บริหาร/ครู/นักเรียน และบุคลากรมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)</p>
<p>2 วัฒนธรรมองค์การ</p> <p>2.1 ค่านิยมของโรงเรียนสะท้อนถึงความสำเร็จที่มุ่งหวัง</p> <p>2.2 ประเพณี/แนวปฏิบัติของโรงเรียนเอื้อต่อการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>2.3 ปรัชญา/เอกลักษณ์/ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ</p> <p>2.4 ความเชื่อ/พฤติกรรมการแสดงออกของครู/บุคลากรของโรงเรียน</p>	<p>2 วัฒนธรรมองค์การ</p> <p>2.1 ค่านิยมของโรงเรียนเอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย</p> <p>2.2 ประเพณี/แนวปฏิบัติของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>2.3 ปรัชญา/เอกลักษณ์/ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ</p> <p>2.4 ความเชื่อ/พฤติกรรมแสดงออกของครู/บุคลากรของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย</p>
<p>3. ทรัพยากรและเทคโนโลยี</p> <p>3.1 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เพียงพอความต้องการของนักเรียนและบุคลากร</p> <p>3.2 มีการนำเทคโนโลยีไปใช้กับการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งด้านการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ</p> <p>3.3 มีงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการศึกษา</p> <p>3.4 มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ</p>	<p>3. ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา</p> <p>3.1 มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและเพียงพอ</p> <p>3.2 มีแหล่งงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.3 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เพียงพอความต้องการของนักเรียนและบุคลากร</p>

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของ โรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของ โรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>4. นโยบายและการปฏิบัติ</p> <p>4.1 มีการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน</p> <p>4.2 มีการวางแผนปฏิบัติ/กำหนดวิธีการ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>4.3 มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานและ ควบคุมมาตรฐานโดยใช้กระบวนการประกัน คุณภาพการศึกษา</p> <p>4.4 มีการนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ ประกันคุณภาพไปปรับปรุงแก้ไขการ ดำเนินงาน</p>	<p>4. นโยบายและการปฏิบัติ</p> <p>4.1 มีการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน</p> <p>4.2 มีการวางแผนปฏิบัติ/กำหนดวิธีการ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>4.3 มีการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่าง ถูกต้องเหมาะสม</p> <p>4.4 มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานและ ควบคุมมาตรฐานโดยใช้กระบวนการประกัน คุณภาพการศึกษา</p> <p>4.5 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ประกัน คุณภาพไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน</p>
<p>5. โครงสร้างโรงเรียน</p> <p>5.1 แผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนจัดแบ่ง หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ ซ้ำซ้อน</p> <p>5.2 จัดแบ่งภารกิจทั้งหมดของโรงเรียนที่ ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่างๆอย่างครบถ้วน</p> <p>5.3 กำหนดวิธีและขั้นตอนการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานแต่ละฝ่ายชัดเจน</p>	<p>5. โครงสร้างโรงเรียน</p> <p>5.1 จัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน และจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่าย อย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>5.2 จัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้อง ดำเนินการไปยังฝ่ายต่างๆอย่างครบถ้วน</p> <p>5.3 กำหนดวิธีการและขั้นตอนการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน</p> <p>5.4 มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และ บริหารทั่วไปไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ</p> <p>5.5 มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไป ยังตัวบุคคล/คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่าง ชัดเจน</p>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>5. โครงสร้างโรงเรียน</p> <p>5.1 แผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>5.2 จัดแบ่งภารกิจทั้งหมดของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่างๆอย่างครบถ้วน</p> <p>5.3 กำหนดวิธีและขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานแต่ละฝ่ายชัดเจน</p>	<p>5. โครงสร้างโรงเรียน</p> <p>5.1 จัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนและจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>5.2 จัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่างๆอย่างครบถ้วน</p> <p>5.3 กำหนดวิธีการและขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน</p> <p>5.4 มีการกระจายอำนาจการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไปไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ</p> <p>5.5 มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล/คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่างชัดเจน</p>
<p>6. การกระจายอำนาจ</p> <p>6.1 มีการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไปไปสู่ ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ</p> <p>6.2 ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติไปสู่คณะครู/คณะกรรมการสถานศึกษา</p> <p>6.3 มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล/คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่างชัดเจน</p> <p>6.4 ผู้รับมอบอำนาจต้องมีความรับผิดชอบและมีความสามารถ</p>	<p>ปัจจัยย่อยด้านนี้ให้ตัดออก</p>



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)</p>
<p>7. รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน</p> <p>7.1 มีการให้รางวัล/ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย</p> <p>7.2 มีความมั่นคงในการทำงานและมีสวัสดิการให้แก่บุคลากร</p> <p>7.3 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</p> <p>7.4 มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียน</p>	<p>6. รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน</p> <p>6.1 มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียน</p> <p>6.2 มีความมั่นคงในการทำงานและมีสวัสดิการให้แก่บุคลากร</p> <p>6.3 มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิชาชีพของบุคลากร</p> <p>6.4 มีการให้รางวัล/ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย</p>
<p>ปัจจัยภายใน : ด้านผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>1. ลักษณะสถานภาพของผู้บริหาร</p> <p>1.1 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป</p> <p>1.2 มีประสบการณ์ทางการบริหารโรงเรียน</p> <p>1.3 ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งบริหารไม่น้อยกว่า 4 ปี</p> <p>1.4 การผ่านการอบรมพัฒนาทักษะทางด้านการบริหาร</p>	<p>1. คุณลักษณะของผู้บริหาร</p> <p>1.1 ความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการและการบริหาร</p> <p>1.2 การได้รับความเชื่อถือ เชื่อมั่นและยอมรับจากทุกฝ่าย</p> <p>1.3 การเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.4 มีคุณธรรม จริยธรรม และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน</p>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ โรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ โรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>2. ภาวะผู้นำ</p> <p>2.1 ได้รับความเชื่อถือ เชื่อมั่นและยอมรับ จากทุกฝ่าย</p> <p>2.2 สามารถนำพาองค์กรให้เป็นที่รู้จักและ ยอมรับของสังคม</p> <p>2.3 มีกลวิธีจูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกัน อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย</p> <p>2.4 มีการมอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา/มีทักษะในการแก้ปัญหาและ ยอมรับความผิดพลาด</p>	<p>2. ภาวะผู้นำ</p> <p>2.1 ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และการ สื่อสารวิสัยทัศน์ร่วม</p> <p>2.2 ความสามารถในการนำองค์กรให้ บรรลุเป้าหมาย</p> <p>2.3 ความสามารถในการตัดสินใจได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสมในทุกสถานการณ์</p> <p>2.4 ความสามารถในการบริหารการ เปลี่ยนแปลง</p> <p>2.5 ความสามารถในการมอบหมายงานและ จูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงาน</p> <p>2.6 ความสามารถในการสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน</p> <p>2.7 ความสามารถในการบริหารจัดการ ความขัดแย้ง</p> <p>2.8 ความสามารถในการผลักดันและ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.9 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใน การบริหารงานและติดตามความก้าวหน้าทาง วิชาการ</p>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ โรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ โรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)</p>
<p>3 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร</p> <p>3.1 มองการณ์ไกลและก้าวทันสถานการณ์ ของโลกและสิ่งแวดล้อม</p> <p>3.2 สามารถวิเคราะห์กำหนดทิศทางการ ดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้อง</p> <p>3.3 สามารถกำหนดนโยบาย/แผน/กิจกรรม เด่นชัดในการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>3.4 มองเห็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และหาวิธีป้องกันได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>ย้ายไปรวมกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร</p>
<p>4 การสื่อสารของผู้บริหาร</p> <p>4.1 มีการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียนเป็นระยะๆ</p> <p>4.2 มีมนุษยสัมพันธ์และศิลปะในการ สื่อสารเพื่อความเข้าใจอันดี และลดข้อขัดแย้งทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน</p> <p>4.3 มีความสามารถในการสื่อสารชัดเจนทำ ให้ผู้ได้รับเข้าใจตรงกัน</p> <p>4.4 ใช้ช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วและเพียงพอ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้คน อื่นแสดงความคิดเห็น</p>	<p>ย้ายไปรวมกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร</p>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)</p>
<p>ปัจจัยภายใน : ด้านครู</p> <p>1 สถานภาพของครู</p> <p>1.1 วุฒิการศึกษาของครูไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และสำเร็จสาขาวิชาตรงกับวิชาที่สอน</p> <p>1.2 มีประสบการณ์ในการสอน</p> <p>1.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</p> <p>1.4 ผ่านการอบรมเกี่ยวกับวิธีการสอน</p>	<p>1 คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ</p> <p>1.1 ความรู้และประสบการณ์ในการสอน</p> <p>1.2 การพัฒนาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ</p> <p>1.3 ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ/การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ., รศ., ศ.)</p>
<p>2. คุณภาพการสอนของครู</p> <p>2.1 มีความรู้ความสามารถและเทคนิคในการสอน</p> <p>2.2 สามารถออกแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>2.3 สอนได้ตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร</p> <p>2.4 มีความสนใจ อบรม ดูแล เอาใจใส่ เป็นที่ปรึกษาปัญหาทุกข์สุขของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>2. คุณภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.1 ความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน</p> <p>2.2 ความสามารถในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</p> <p>2.3 ความสามารถในการพัฒนานักเรียน</p> <p>2.4 ความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้/สร้างองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร</p> <p>2.5 ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>2.6 ความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน</p>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)</p>
<p>3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู</p> <p>3.1 มีความพึงพอใจในเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ</p> <p>3.2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>3.3 มีความพึงพอใจในการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน</p> <p>3.4 มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและมีอิสระในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น</p>	<p>3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>3.1 ครูมีความรู้สึกที่ดี มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>3.2 ครูได้รับการยอมรับในความสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือการแสดงความคิดเห็น</p> <p>3.3 ครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในด้านความรู้ทักษะหรือวิชาชีพ</p> <p>3.4 ครูมีความผูกพันกับโรงเรียน</p>
<p>4. การพัฒนาตนเองของครู</p> <p>4.1 มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน</p> <p>4.2 มีความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์</p> <p>4.3 มีความสนใจติดตามข้อมูลข่าวสารให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียน การสอน</p> <p>4.4 มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (learning &amp; sharing)</p>	<p>ย้ายไปรวมกับคุณลักษณะในด้านวิชาชีพของครู</p>
<p>ปัจจัยภายใน : ด้านนักเรียน</p> <p>1. ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน</p> <p>1.1 ระดับสติปัญญาและความสามารถในการเรียนรู้</p> <p>1.2 พฤติกรรมการเรียนรู้</p>	<p>1. คุณลักษณะ/ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน</p> <p>1.1 ความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้</p> <p>1.2 ความพร้อมของครอบครัวในการสนับสนุนทางการศึกษา</p>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)</p>
<p>2. พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน</p> <p>2.1 ความตั้งใจเรียน/ความสนใจเรียน</p> <p>2.2 ความมีวินัย/ความรับผิดชอบ</p> <p>2.3 ความมีคุณธรรม/ความซื่อสัตย์</p> <p>2.4 ความอดทนอดสาหัส</p>	<p>2. พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน</p> <p>2.1 ความตั้งใจเรียน/ความสนใจเรียน</p> <p>2.2 ความมีวินัย/ความรับผิดชอบ</p> <p>2.3 ความมีคุณธรรม/ความซื่อสัตย์</p> <p>2.4 ความอดทนอดสาหัส</p>
<p>3. เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน (ความรู้สึกรู้สึก/ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อครูและการเรียน)</p> <p>3.1 ความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน</p> <p>3.2 ความรู้สึกที่ดีต่อครูผู้สอน</p> <p>3.3 ความรู้สึกที่ดีต่อเนื้อหาวิชาเรียน/กิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>3.4 ความรู้สึกที่ดีต่อกิจกรรมของโรงเรียน</p>	<p>3. เจตคติของนักเรียน (ความรู้สึกรู้สึก/ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อครู เพื่อนและการเรียน)</p> <p>3.1 ความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน</p> <p>3.2 ความรู้สึกที่ดีต่อครูผู้สอน</p> <p>3.3 ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อน</p> <p>3.4 ความรู้สึกที่ดีต่อเนื้อหาวิชาเรียน/กิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>3.5 ความรู้สึกที่ดีต่อกิจกรรมของโรงเรียน</p>
<p>4. พฤติกรรมด้านสังคมของกลุ่มเพื่อน</p> <p>4.1 การปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มเพื่อน</p> <p>4.2 มีความกล้าแสดงออก</p> <p>4.3 มีภาวะผู้นำ/ยอมรับผู้อื่น</p> <p>4.4 สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้</p>	<p>ย้ายไปรวมกับปัจจัยด้านเจตคติของนักเรียน (ความรู้สึกรู้สึก/ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อครู เพื่อนและการเรียน)</p>

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนามกับผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>ปัจจัยภายนอก : ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>1. สภาพเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p>1.1 สภาวะเศรษฐกิจ</p> <p>1.2 การลงทุนทางด้านการศึกษา</p>	<p>1. สภาพเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p>1.1 อัตราการเจริญเติบโต/การถดถอยทางเศรษฐกิจ</p> <p>1.2 การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาของรัฐบาล</p>
<p>2.ฐานะของผู้ปกครอง</p> <p>2.1 อาชีพของผู้ปกครอง</p> <p>3.2 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง</p> <p>3.3 รายได้เฉลี่ยต่อปี</p> <p>3.4 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อปีต่อปี</p>	<p>2. สภาพการเงินของคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์</p> <p>2.1 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้จากรัฐบาล/มหาวิทยาลัย/คณะ</p> <p>2.2 จำนวนเงินงบประมาณรายได้จากผู้ปกครอง/ศิษย์เก่า/แหล่งเงินภายนอก</p>
<p>4. ฐานะของศิษย์เก่า</p> <p>4.1 อาชีพของศิษย์เก่า</p> <p>4.2 ชื่อเสียงของศิษย์เก่า</p> <p>4.3 รายได้เฉลี่ยต่อปีของศิษย์เก่า</p> <p>4.4 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อปีของศิษย์เก่า</p>	<p>ปัจจัยย่อยด้านนี้ให้ตัดออก</p>

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)</p>
<p>ปัจจัยภายนอก : ด้านสังคม</p> <p>1. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p> <p>1.1 ทักษะคติของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>1.2 ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>1.3 ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>1.4 ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน</p>	<p>ย้ายไปรวมกับปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า</p>
<p>2. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง</p> <p>2.1 เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน</p> <p>2.2 มีการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน</p> <p>2.3 บริจาคเงิน/สิ่งของช่วยเหลือโรงเรียน</p> <p>2.4 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง</p>	<p>ย้ายไปรวมกับปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า</p>
<p>3. ความสัมพันธ์กับชุมชน</p> <p>3.1 ทักษะคติของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>3.2 ความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>3.3 ความคิดเห็นของบุคคลในชุมชนที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>3.4 ความพึงพอใจของคนในชุมชนที่มีต่อโรงเรียน</p>	<p>3. ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก</p> <p>3.1 การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>3.2 การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน</p>



## ตารางที่ 9 (ต่อ)

<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)</p>
<p>4. การมีส่วนร่วมของชุมชน</p> <p>4.1 มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน</p> <p>4.2 มีการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน</p> <p>4.3 ชุมชน/สนับสนุนแหล่งเรียนรู้/ผู้มีความรู้ในท้องถิ่นเป็นวิทยากรให้นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้จากสถานที่จริง</p> <p>4.4 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนและชุมชน</p>	<p>4. การมีส่วนร่วมของชุมชน</p> <p>4.1 ชุมชนสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน</p> <p>4.2 ชุมชนให้ความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน</p>
<p>5. ความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า</p> <p>5.1 ทักษะคติของศิษย์เก่าที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>5.2 ความคาดหวังของศิษย์เก่าที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>5.3 ความคิดเห็นของศิษย์เก่าที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>5.4 ความพึงพอใจของศิษย์เก่าที่มีต่อโรงเรียน</p>	<p>ย้ายไปรวมกับปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า</p>
<p>6. การสนับสนุนช่วยเหลือกิจการโรงเรียนของศิษย์เก่า</p> <p>6.1 บริจาคเงิน/สิ่งของช่วยเหลือโรงเรียน</p> <p>6.2 เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน</p> <p>6.3 สมัครเป็นสมาชิกสมาคมศิษย์เก่า</p> <p>6.4 ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน</p>	<p>ย้ายไปรวมกับปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า</p>

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของ โรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของ โรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>ปัจจัยภายนอก : ด้านการเมือง</p> <p>1. นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา</p> <p>1.1 ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ สนใจที่จะปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการศึกษา ของชาติอย่างจริงจัง</p> <p>1.2 ส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา</p> <p>1.3 บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคกัน ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน (นโยบายเรียนฟรี 15 ปี)</p> <p>1.4 นโยบายจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต</p>	<p>1. นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา</p> <p>1.1 การกระจายอำนาจให้โรงเรียน สามารถบริหารงานวิชาการ การเงิน บุคลากร และการบริหารทั่วไปได้เอง</p> <p>1.2 การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัด การศึกษาตามนโยบายเรียนฟรีอย่างมี คุณภาพ 15 ปี 4 ด้าน ได้แก่ หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน ชุดนักเรียน และค่าใช้จ่ายใน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>1.3 การสนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาส เรียนรู้ที่หลากหลายนอกระบบโรงเรียน เช่น อุทยานการศึกษา ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน เป็นต้น</p> <p>1.4 การกำหนดนโยบายการพัฒนา คุณภาพโรงเรียนออกเป็นระดับต่าง ๆ เช่น การยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่ระดับสากล ฯลฯ</p> <p>1.5 การกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมการ ให้โอกาสทางการศึกษากับกลุ่มผู้เรียนทุก ประเภท เช่น กลุ่มเด็กพิการ บกพร่องในการ เรียนรู้ ฯลฯ</p>

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)</p>
<p>2. นโยบายของหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง สมศ. สวทช. ฯลฯ</p> <p>2.1 จัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา</p> <p>2.2 การกำหนดมาตรฐานการศึกษา</p> <p>2.3 การกำหนดเกณฑ์คะแนนตัวชี้วัด</p> <p>2.4 การสนับสนุนแหล่งทุนเพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการ</p>	<p>ปัจจัยย่อยด้านนี้ให้ตัดออก</p>
<p>3. นโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีต่อโรงเรียนสาธิต</p> <p>3.1 เป็นสถานที่ให้นิสิตของคณะครุศาสตร์ได้ฝึกทำการวิจัยและทดลองปฏิบัติ</p> <p>3.2 เป็นสถานที่ฝึกการสอนของนิสิตคณะครุศาสตร์</p> <p>3.3 ให้การสนับสนุนในด้านต่างๆแก่โรงเรียนสาธิตในมหาวิทยาลัย</p> <p>3.4 เป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากร</p>	<p>3. นโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงเรียนสาธิต</p> <p>3.1 การกำหนดสถานภาพของโรงเรียนสาธิต</p> <p>3.2 การกำหนดบทบาท หน้าที่ และภาระงาน</p> <p>3.3 การสนับสนุนในด้านบุคลากรงบประมาณ</p> <p>3.4 มหาวิทยาลัย/คณะมีข้อกำหนดชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากร</p>
<p>4. การสนับสนุนในด้านต่างๆ จากคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์</p> <p>4.1 งบประมาณ</p> <p>4.2 จำนวนบุคลากร</p> <p>4.3 การพัฒนาบุคลากร</p> <p>4.4 สถานที่</p>	<p>ปัจจัยย่อยด้านนี้ให้ไปรวมกับนโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงเรียนสาธิต</p>

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของ โรงเรียนสาธิตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของ โรงเรียนสาธิตจากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)</p>
<p>ปัจจัยภายนอก : ด้านเทคโนโลยี</p> <p>1. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (hard ware)</p> <p>1.1 ความทันสมัยของอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์</p> <p>1.2 การพัฒนาประสิทธิภาพของอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์</p>	<p>ย้ายไปรวมกับปัจจัยภายในด้านโรงเรียน</p>
<p>2. โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (soft ware)</p> <p>2.1 การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์และ สารสนเทศ</p> <p>2.2 ค่าใช้จ่ายในการซื้อโปรแกรม คอมพิวเตอร์</p> <p>2.3 ความจำเป็นในการใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์และฐานข้อมูล</p>	<p>ย้ายไปรวมกับปัจจัยภายในด้านโรงเรียน</p>
<p>3. บุคลากรด้านสารสนเทศ (People ware)</p> <p>3.1 จำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ</p> <p>3.2 ความสามารถของบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>ย้ายไปรวมกับปัจจัยภายในด้านโรงเรียน</p>

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบประสิทธิผลที่เป็นจริงของโรงเรียนสาธิตในปัจจุบันจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนามกับผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม</p> <p>1. มีการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง</p> <p>1.1 มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง</p> <p>1.2 จัดให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน</p> <p>1.3 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง</p> <p>1.4 มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปกครอง/นักเรียน/ครู/บุคลากรของโรงเรียน</p>	<p>1. ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง</p> <p>1.1 มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง</p> <p>1.2 มีการให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน</p> <p>1.3 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง</p> <p>1.4 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง</p>
<p>2. มีการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน</p> <p>2.1 ให้บริการและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน</p> <p>2.2 รับฟังความคิดเห็นของบุคคลในชุมชนที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>2.3 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนและชุมชน</p> <p>2.4 มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน</p>	<p>2. ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน</p> <p>2.1 ให้บริการทางวิชาการกับชุมชน</p> <p>2.2 รับฟังความคิดเห็นของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>2.3 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน</p> <p>2.4 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน</p>

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>3. มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ทัน ยุคทันสมัย</p> <p>3.1 มองการณ์ไกล และก้าวทัน สถานการณ์ของโลกและสิ่งแวดล้อม</p> <p>3.2 สามารถวิเคราะห์กำหนดทิศทางการ ดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้อง</p> <p>3.3 มีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็น ความสำคัญและยอมรับที่จะปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3.4 มีความตื่นตัว/ปรับตัวให้พร้อมรับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</p>	<p>3. ความสามารถของโรงเรียนในการปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงาน</p> <p>3.1 สามารถเลือกใช้และวิเคราะห์ข้อมูล อย่างมีเหตุผล</p> <p>3.2 สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง</p> <p>3.3 สามารถทำให้บุคลากรปรับเปลี่ยน กระบวนการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>3.4 สามารถปรับตัวให้พร้อมรับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</p>
<p>4. มีการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาใช้</p> <p>4.1 จัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ</p> <p>4.2 มีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์(hard ware/soft ware/people ware)เพียงพอต่อการ เรียนของนักเรียน</p> <p>4.3 มีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และ สารสนเทศเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการ สอนของครู</p> <p>4.4 มีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญทางด้าน เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ</p>	<p>4. ความสามารถของโรงเรียนในการนำ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้</p> <p>4.1 จัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ</p> <p>4.2 มีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์(hardware/ software/people ware) เพียงพอต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน</p> <p>4.3 มีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ เพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู</p> <p>4.4 บุคลากรมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ</p>

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย</p> <p>1. สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ</p> <p>1.1 นักเรียนมีความรู้ตามสาระและ มาตรฐานการเรียนรู้</p> <p>1.2 นักเรียนมีทักษะในการแสวงหา ความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง</p> <p>1.3 นักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในสถาบัน อุดมศึกษาได้เป็นที่น่าพอใจ</p> <p>1.4 นักเรียนมีสุขภาพกาย และ สุขภาพจิตที่สมบูรณ์ แข็งแรง</p>	<p>1. โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ</p> <p>1.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู้</p> <p>1.2 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร</p> <p>1.3 นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง</p> <p>1.4 นักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในสถาบัน อุดมศึกษาได้ตามเป้าหมาย</p>
<p>2. สามารถฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้แก่ นิสิต/นักศึกษา</p> <p>2.1 สร้างเสริมทักษะ และประสบการณ์ใน การสอนให้แก่นิสิต</p> <p>2.2 นิสิตได้พัฒนาความรู้ในเชิงวิชาการ และการปฏิบัติ</p> <p>2.3 นิสิตมีความมั่นใจก่อนออกไปประกอบ อาชีพจริง</p> <p>2.4 นิสิตสามารถนำประสบการณ์ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ</p>	<p>2. โรงเรียนสามารถฝึกประสบการณ์และวิชาชีพ ให้แก่นิสิต/นักศึกษา</p> <p>2.1 สามารถสร้างเสริมทักษะ และ ประสบการณ์ในการสอนให้แก่นิสิต</p> <p>2.2 สามารถพัฒนาความรู้ในเชิงวิชาการ และวิชาชีพครูให้แก่นิสิต</p> <p>2.3 สามารถสร้างความมั่นใจให้แก่นิสิตก่อน ออกไปประกอบวิชาชีพจริง</p>

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>3. สามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ ด้านการศึกษา</p> <p>3.1 มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับ</p> <p>3.2 มีบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์</p> <p>3.3 มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆที่ สามารถมาใช้ในการเรียนการสอน</p> <p>3.4 มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถ นำมาใช้ในการเรียนการสอน</p>	<p>3. โรงเรียนสามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ ความรู้ด้านการศึกษา</p> <p>3.1 มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับในทาง วิชาการ</p> <p>3.2 มีบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ใน วารสารระดับชาติ/นานาชาติ</p> <p>3.3 มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆที่สามารถ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.4 มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.5 มีการพัฒนาทักษะ/ความสามารถใน การสร้างผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัย/นวัตกรรม ให้กับบุคลากร</p>
<p>4 มีการใช้ทรัพยากร (man /money /material /management) ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4.1 สามารถบริหารทรัพยากรทุกด้านได้ อย่างเหมาะสม</p> <p>4.2 มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>4.3 มีความสามารถในการระดมทุนจาก แหล่งต่างๆเพื่อนำมาจัดการศึกษา</p> <p>4.4 มีการกำหนดระเบียบในการบริหาร จัดการทรัพยากรของโรงเรียน</p>	<p>ย้ายไปรวมกับประสิทธิผลด้านความสามารถใน การบูรณาการ</p>



## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>ความสามารถในการบูรณาการ</p> <p>1. มีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>1.1 มีการจัดสรรทรัพยากรไปใช้ในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน</p> <p>1.2 มีคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดูแลการกำหนดนโยบายการจัดการจัดสรรทรัพยากร</p> <p>1.3 กิจกรรมหลักของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างเต็มที่</p> <p>1.4 กิจกรรมรองของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างทั่วถึง</p>	<p>1. มีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>1.1 มีการจัดสรรทรัพยากรไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน</p> <p>1.2 มีคณะกรรมการที่สามารถประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ และกำกับดูแลการกำหนดนโยบายและการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>1.3 กิจกรรมหลักของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างเต็มที่</p> <p>1.4 กิจกรรมรองของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างทั่วถึงและเหมาะสม</p>
<p>2. มีการบูรณาการในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา</p> <p>2.1 มีการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกันและไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>2.2 ครูนำเอาผลการวิจัยมาผสมผสานและประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม</p> <p>2.3 ครูนำเอาประสบการณ์ที่สั่งสมที่มีอยู่มาใช้ในการเรียนการสอน</p> <p>2.4 ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน</p>	<p>2. มีการบูรณาการในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา</p> <p>2.1 มีการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกันและไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>2.2 ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม</p> <p>2.3 ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน</p>

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>3. มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน</p> <p>3.1 มีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการ ประสานงานและการทำงานร่วมกัน</p> <p>3.2 มีการกำหนดขั้นตอนการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน</p> <p>3.3 โรงเรียนส่งเสริมให้หน่วยงานภายใน สถานศึกษามีการประสานงานทั้งรูปแบบเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>3.4 โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความ สามัคคีระหว่างหน่วยงาน</p>	<p>3. มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน</p> <p>3.1 มีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการ ประสานงานและการทำงานร่วมกัน</p> <p>3.2 มีการกำหนดขั้นตอนการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน</p> <p>3.3 โรงเรียนส่งเสริมให้หน่วยงานภายใน สถานศึกษามีการประสานงานทั้งรูปแบบที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>3.4 โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความ สามัคคีระหว่างหน่วยงาน</p>
<p>4. มีการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ภายนอก</p> <p>4.1 มีการติดต่อประสานงานและร่วม กิจกรรมระหว่างหน่วยงานในภาครัฐ</p> <p>4.2 มีการติดต่อประสานงานและร่วม กิจกรรมระหว่างหน่วยงานในภาคเอกชน</p> <p>4.3 มีการประสานงานและร่วมกิจกรรม ภายในเครือข่ายระหว่างโรงเรียนสาธิตด้วยกัน</p> <p>4.4 มีการประสานงานและร่วมกิจกรรม ภายในเครือข่ายของชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</p>	<p>4. มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>4.1 มีการติดต่อประสานงานและร่วม กิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาครัฐ</p> <p>4.2 มีการติดต่อประสานงานและร่วม กิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับหน่วยงานในภาคเอกชน</p> <p>4.3 มีการประสานงานและร่วมกิจกรรม ภายในเครือข่ายระหว่างโรงเรียนสาธิตด้วยกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานด้านต่างๆ</p> <p>4.4 มีการประสานงานและร่วมกิจกรรม ภายในเครือข่ายของชุมชน และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชนในท้องถิ่น</p>

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>ความสามารถในการดำรงรักษาแบบแผน ทางวัฒนธรรม</p> <p>1. บุคลากรมีความรัก ความศรัทธาในงานของ ตน</p> <p>1.1 บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในอาชีพของตน</p> <p>1.2 บุคลากรมีความเชื่อว่าอาชีพของตน เป็นการทำงานที่มีเกียรติ</p> <p>1.3 บุคลากรมีความศรัทธาว่าอาชีพของตน เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและ ประเทศชาติ</p> <p>1.4 บุคลากรมีความเชื่อว่าอาชีพของตน เป็นอาชีพที่สุจริตสามารถสร้างรายได้อย่าง มั่นคงและนำความภาคภูมิใจมายังครอบครัว</p>	<p>1. บุคลากรมีความรัก ความศรัทธาในงานของ ตน</p> <p>1.1 บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในอาชีพของตน</p> <p>1.2 บุคลากรมีความเชื่อว่าอาชีพของตน เป็นการทำงานที่มีเกียรติ</p> <p>1.3 บุคลากรมีความศรัทธาว่าอาชีพของตน เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและ ประเทศชาติ</p>
<p>2. บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน</p> <p>2.1 บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน</p> <p>2.2 บุคลากรคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน</p> <p>2.3 บุคลากรทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน</p> <p>2.4 บุคลากรช่วยเสริมสร้างสร้างภาพพจน์ ที่ดีของโรงเรียน</p>	<p>2. บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน</p> <p>2.1 บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน</p> <p>2.2 บุคลากรคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน</p> <p>2.3 บุคลากรทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน</p> <p>2.4 บุคลากรช่วยเสริมสร้างสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน</p>

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และการสำรวจภาคสนาม	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต จากผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
<p>3. บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อน ร่วมงาน และชุมชน</p> <p>3.1 บุคลากรของโรงเรียนที่ได้รับรางวัล ดีเด่น</p> <p>3.2 บุคลากรของโรงเรียนที่ได้รับการยก ย่องชมเชย</p> <p>3.3 บุคลากรของโรงเรียนมีความประพฤติ เหมาะสมเป็นตัวอย่างของนักเรียน</p> <p>3.4 บุคลากรของโรงเรียนมีความประพฤติ ตนเป็นที่นับถือต่อผู้ปกครองและชุมชน</p>	<p>3. บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อน ร่วมงาน และชุมชน</p> <p>3.1 บุคลากรของโรงเรียนได้รับรางวัลที่เป็น ที่ยอมรับในวิชาชีพ</p> <p>3.2 บุคลากรของโรงเรียนได้รับการยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>3.3 บุคลากรของโรงเรียนมีความประพฤติ เหมาะสมเป็นตัวอย่างของนักเรียน และเพื่อน ร่วมงาน</p> <p>3.4 บุคลากรของโรงเรียนประพฤติตนเป็นที่ นับถือของผู้ปกครองและชุมชน</p>
<p>4. การดำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณี ที่ดั่งามของชาติ</p> <p>4.1 มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา/ วัฒนธรรม/ประเพณีในโรงเรียน</p> <p>4.2 มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/ วัฒนธรรม/ประเพณีกับชุมชนท้องถิ่น</p> <p>4.3 บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดั่งาม</p> <p>4.4 นักเรียนเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดั่งาม</p>	<p>4. การดำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ ดั่งามของชาติ</p> <p>4.1 มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา/ วัฒนธรรม/ประเพณีในโรงเรียนเป็นประจำและ ต่อเนื่อง</p> <p>4.2 มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/ วัฒนธรรม/ประเพณีกับชุมชนท้องถิ่นอย่าง สม่ำเสมอ</p> <p>4.3 บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดั่งาม</p> <p>4.4 นักเรียนเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดั่งาม</p>

ผลจากศึกษาประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนสาธิตและการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตในเบื้องต้นจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาภาคสนาม และการประชุมผู้เชี่ยวชาญสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

1) ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

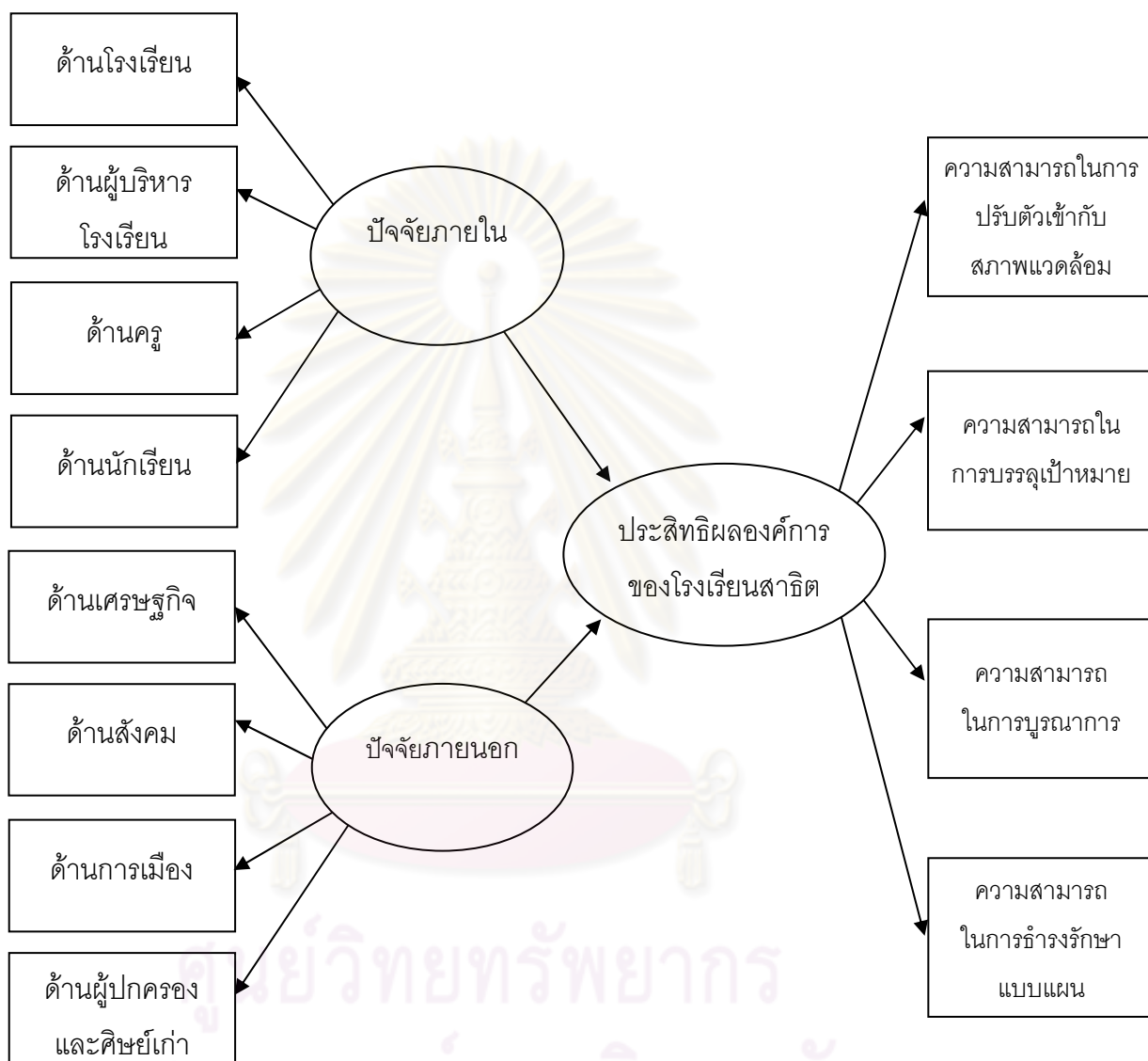
2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย ปัจจัย ปัจจัยภายใน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยภายนอก 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านการเมือง และปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า

จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ดังแสดงตามแผนภาพที่ 4



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต โดยรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามจากผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต โรงเรียนละ 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและฝ่ายบริหาร กรรมการสถานศึกษา นายกศมาคม ผู้ปกครองและครู รวม 175 คน 2) ครู โรงเรียนละ 5 คน รวม 175 คน 3) ศิษย์เก่า โรงเรียนละ 5 คน รวม 175 คน และ 4) ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนละ 5 คน รวม 175 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 700 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนกลับ จำนวน 607 คน คิดเป็น ร้อยละ 86.7 ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรายละเอียดแสดงตามตารางที่

ตารางที่ 11 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล (n = 607)

ผู้ให้ข้อมูล	จำนวน		ร้อยละ
	ส่งไป	รับคืน	
ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต	175	172	98.2
ครู	175	160	91.4
ศิษย์เก่า	175	140	80.0
ผู้ปกครองนักเรียน	175	135	77.1
<b>รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล</b>	<b>700</b>	<b>607</b>	<b>86.7</b>

จากตารางที่ 11 พบว่าข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ร้อยละ 98.2 รองลงมา คือ ครู ร้อยละ 91.4 ศิษย์เก่า ร้อยละ 80.0 และผู้ปกครอง ร้อยละ 77.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	298	49.1
	หญิง	309	50.9
<b>รวม</b>		<b>607</b>	<b>100.0</b>
อายุ	21 - 30 ปี	90	14.8
	31 - 40 ปี	203	33.4
	41 - 50 ปี	237	39.1
	51 ปีขึ้นไป	77	12.7
<b>รวม</b>		<b>607</b>	<b>100.0</b>
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
	ปริญญาตรี	365	60.1
	ปริญญาโท	225	37.1
	ปริญญาเอก	17	2.8
<b>รวม</b>		<b>607</b>	<b>100.0</b>
อาชีพ	รับราชการ	307	44.0
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	45	8.5
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	120	23.1
	รับจ้าง/ลูกจ้าง/พนักงานบริษัทเอกชน	135	24.4
<b>รวม</b>		<b>607</b>	<b>100.0</b>
สถานภาพที่เกี่ยวข้อง กับโรงเรียนสาธิต	ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต		
	ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	102	16.8
	กรรมการสถานศึกษา	35	5.8
	นายกสมาคมผู้ปกครองและครู	35	5.8
	ครู	160	26.3
	ศิษย์เก่า	140	23.1
	ผู้ปกครอง	135	22.2
<b>รวม</b>		<b>607</b>	<b>100.0</b>



จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 607 คน จำแนกเป็นเพศชาย 298 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 และเพศหญิง 309 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.9 มีอายุอยู่ในช่วง 41 - 50 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือช่วงอายุ 31 – 40 ปี ช่วงอายุ 21 – 30 ปี และ ช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.4 ร้อยละ 14.8 และ ร้อยละ 12.7 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.1 รองลงมาคือระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 37.1 และร้อยละ 2.8 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า มีอาชีพรับราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาประกอบอาชีพรับจ้าง/ลูกจ้าง/พนักงานบริษัทเอกชน ประกอบธุรกิจส่วนตัว และ พนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 24.4 ร้อยละ 23.1 และร้อยละ 8.5 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิต พบว่า เป็นครูผู้สอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมาคือ เป็นศิษย์เก่า ผู้ปกครอง ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ กรรมการสถานศึกษา นายกสมาคมผู้ปกครองและครู คิดเป็นร้อยละ 23.1 ร้อยละ 22.2 ร้อยละ 16.8 ร้อยละ 5.8 และร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต จำนวน 4 ตัว รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

โรงเรียน สาธิตที่	ผู้ให้ ข้อมูล (n)	ค่าระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตรายด้าน								ค่าระดับ	
		ความสามารถ ในการปรับตัว		ความสามารถ ในการบรรลุ เป้าหมาย		ความสามารถ ในการ บูรณาการ		ความสามารถ ในการธำรง แบบ วัฒนธรรม		ประสิทธิผล องค์การ ของ โรงเรียน สาธิตรวม	
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1	16	4.10	0.29	4.15	0.36	4.04	0.29	4.19	0.32	4.12	0.32
2	20	4.58	0.20	4.31	0.12	4.63	0.29	4.88	0.18	4.74	0.20
3	18	4.11	0.59	3.99	0.70	3.99	0.68	4.38	0.61	4.31	0.48
4	16	4.20	0.26	4.11	0.25	4.23	0.31	4.50	0.17	4.26	0.25
5	20	4.42	0.36	4.61	0.37	4.41	0.43	4.70	0.40	4.54	0.39

ตารางที่ 13 (ต่อ)

โรงเรียน สาธิตที่	ผู้ให้ ข้อมูล (n)	ค่าระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตรายด้าน								ค่าระดับ ประสิทธิผล องค์การ ของ โรงเรียน สาธิตรวม	
		ความสามารถ ในการปรับตัว เข้ากับ สภาพแวดล้อม		ความสามารถ ในการบรรลุ เป้าหมาย		ความสามารถ ในการบูรณา การ		ความสามารถ ในการอ้าง แบบ วัฒนธรรม		$\bar{x}$	S.D.
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
6	20	4.39	0.46	4.14	0.50	4.32	0.41	4.44	0.48	4.34	0.46
7	16	4.13	0.51	4.27	0.52	4.16	0.50	4.30	0.61	4.22	0.54
8	17	4.28	0.53	4.07	0.46	4.02	0.44	4.19	0.52	4.14	0.49
9	16	4.04	0.50	4.15	0.42	4.06	0.54	4.38	0.37	4.16	0.46
10	17	4.60	0.36	4.54	0.36	4.49	0.33	4.72	0.22	4.59	0.32
11	18	4.40	0.31	4.30	0.34	4.33	0.29	4.70	0.28	4.47	0.31
12	18	4.12	0.39	4.16	0.43	4.18	0.49	4.34	0.41	4.20	0.43
13	18	4.07	0.35	4.00	0.23	3.85	0.35	4.16	0.32	4.02	0.31
14	17	4.13	0.20	4.06	0.33	4.10	0.29	4.37	0.33	4.17	0.29
15	16	4.27	0.48	4.15	0.46	4.18	0.47	4.45	0.46	4.26	0.47
16	18	4.03	0.45	4.30	0.27	3.92	0.41	4.18	0.29	4.07	0.36
17	18	4.18	0.72	4.15	0.52	4.20	0.60	4.23	0.81	4.19	0.66
18	17	4.35	0.24	4.25	0.27	4.19	0.26	4.54	0.35	4.37	0.28
19	16	3.91	0.53	4.10	0.30	3.99	0.34	4.30	0.32	4.08	0.37
20	18	3.97	0.48	4.16	0.27	4.05	0.23	4.30	0.30	4.12	0.32
21	20	4.56	0.46	4.40	0.40	4.43	0.36	4.64	0.37	4.49	0.40
22	16	4.21	0.27	4.85	0.27	4.21	0.31	4.30	0.29	4.26	0.29
23	17	3.79	0.51	4.05	0.49	3.85	0.56	3.92	0.55	3.90	0.53
24	17	3.87	0.74	4.00	0.43	3.88	0.43	4.08	0.53	3.96	0.53
25	18	4.16	0.11	3.74	0.13	4.10	0.23	4.28	0.16	4.20	0.16
26	17	3.92	0.64	4.20	0.52	3.81	0.64	3.82	0.54	3.82	0.59

ตารางที่ 13 (ต่อ)

โรงเรียน สาธิตที่	ผู้ให้ ข้อมูล (n)	ค่าระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตรายด้าน								ค่าระดับ ประสิทธิผล องค์การ ของ โรงเรียน สาธิตรวม	
		ความสามารถ ในการปรับตัว เข้ากับ สภาพแวดล้อม		ความสามารถ ในการบรรลุ เป้าหมาย		ความสามารถ ในการบูรณา การ		ความสามารถ ในการธำรง แบบ วัฒนธรรม		$\bar{x}$	S.D.
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
27	19	4.10	0.33	3.93	0.40	4.04	0.26	4.31	0.13	4.16	0.28
28	16	3.92	0.54	4.20	0.49	3.92	0.60	4.08	0.61	3.96	0.56
29	17	4.03	0.45	4.14	0.27	3.92	0.41	4.18	0.29	4.07	0.36
30	16	3.82	0.41	4.05	0.50	3.81	0.57	3.93	0.61	3.90	0.52
31	16	4.38	0.50	4.44	0.39	4.37	0.46	4.53	0.37	4.40	0.43
32	17	4.03	0.60	3.97	0.49	3.80	0.48	3.97	0.39	3.94	0.49
33	16	4.25	0.37	4.35	0.38	4.13	0.36	4.36	0.29	4.26	0.35
34	17	4.23	0.53	3.99	0.49	4.20	0.58	4.46	0.32	4.31	0.48
35	18	3.99	0.45	4.19	0.39	4.04	0.58	4.46	0.33	4.17	0.44
<b>รวม</b>	<b>607</b>	<b>4.14</b>	<b>0.61</b>	<b>4.17</b>	<b>0.57</b>	<b>4.10</b>	<b>0.57</b>	<b>4.33</b>	<b>0.58</b>	<b>4.19</b>	<b>0.58</b>

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.82 ถึง 4.74 ซึ่งหากพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผลเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 – 4.33 โดยประสิทธิผลด้านความสามารถในการธำรงแบบแผนทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ประสิทธิผลด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และ ประสิทธิผลด้านความสามารถในการบูรณาการ ตามลำดับ

## 2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต พบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.93 ถึง 4.41 ซึ่งรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 14 - 65

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้านบรรยากาศโรงเรียน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>1. ด้านโรงเรียน</b>			
<b>1.1 บรรยากาศโรงเรียน</b>			
1.1.1 สภาพทางกายภาพของโรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ	4.34	0.67	มาก
1.1.2 บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.16	0.68	มาก
1.1.3 บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.18	0.67	มาก
1.1.4 ผู้บริหาร/ครู/นักเรียน และบุคลากรมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน	4.20	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านบรรยากาศโรงเรียน มีการปฏิบัติตามสภาพจริงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือตัวแปรสภาพทางกายภาพของโรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เท่ากับ 4.34 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 4.16

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้าน  
วัฒนธรรมองค์การ (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>1. ด้านโรงเรียน (ต่อ)</b>			
<b>1.2 วัฒนธรรมองค์การ</b>			
1.2.1 ค่านิยมของโรงเรียนเอื้อต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย	4.24	0.64	มาก
1.2.2 ประเพณี/แนวปฏิบัติของโรงเรียนเอื้อต่อ การพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.23	0.66	มาก
1.2.3 ประสิทธิภาพ/เอกลักษณ์/ภาพลักษณ์ของ โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ	4.37	0.63	มาก
1.2.4 ความเชื่อ/พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของ ครู/บุคลากรของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.19	0.62	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านวัฒนธรรมองค์การมีการปฏิบัติตาม  
สภาพจริงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือตัวแปร  
ประเพณี/แนวปฏิบัติของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ เท่ากับ 4.37 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุด คือ ความเชื่อ/พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครู/บุคลากรของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการ  
ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายเท่ากับ 4.19

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้าน ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>1. ด้านโรงเรียน (ต่อ)</b>			
<b>1.3 ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา</b>			
1.3.1 มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและเพียงพอ	4.24	0.71	มาก
1.3.2 มีแหล่งงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	4.17	0.79	มาก
1.3.3 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากร	4.24	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษามีการปฏิบัติตามสภาพจริงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือตัวแปรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและเพียงพอและมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากร เท่ากับ 4.24 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีแหล่งงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน เท่ากับ 4.17

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการปฏิบัติ (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>1. ด้านโรงเรียน (ต่อ)</b>			
<b>1.4 นโยบายและการปฏิบัติ</b>			
1.4.1 มีการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน	4.37	0.67	มาก
1.4.2 มีการวางแผนปฏิบัติ/กำหนดวิธีการ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย	4.29	0.68	มาก
1.4.3 มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่าง ถูกต้องเหมาะสม	4.27	0.68	มาก
1.4.4 มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานและ ควบคุมมาตรฐานโดยใช้กระบวนการประกัน คุณภาพการศึกษา	4.32	0.67	มาก
1.4.5 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ประกัน คุณภาพไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน	4.24	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านนโยบายและการปฏิบัติมีการปฏิบัติตามสภาพจริงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือตัวแปรมีการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจนเท่ากับ 4.37 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ประกันคุณภาพไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงานเท่ากับ 4.24

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้านโครงสร้างโรงเรียน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>1. ด้านโรงเรียน (ต่อ)</b>			
<b>1.5 โครงสร้างโรงเรียน</b>			
1.5.1 จัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนและจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน	4.25	0.67	มาก
1.5.2 จัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่างๆอย่างครบถ้วน	4.29	0.64	มาก
1.5.3 กำหนดวิธีการและขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.15	0.68	มาก
1.5.4 มีการกระจายอำนาจการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไปไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ	4.17	0.65	มาก
1.5.5 มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล/คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่างชัดเจน	4.18	0.64	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 18 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านโครงสร้างโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือตัวแปรจัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่างๆอย่างครบถ้วน เท่ากับ 4.29 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดวิธีการและขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน เท่ากับ 4.15



ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน ปัจจัยย่อยด้านรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>1. ด้านโรงเรียน (ต่อ)</b>			
<b>1.6 รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน</b>			
1.6.1 มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียน	4.19	0.71	มาก
1.6.2 มีความมั่นคงในการทำงานและมีสวัสดิการให้แก่บุคลากร	3.99	0.85	มาก
1.6.3 มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิชาชีพของ บุคลากร	3.98	0.83	มาก
1.6.4 มีการให้รางวัล/ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย	4.02	0.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 19 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือตัวแปรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียน เท่ากับ 4.19 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิชาชีพของบุคลากร เท่ากับ 3.98

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านผู้บริหาร ปัจจัยย่อยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>2. ด้านผู้บริหาร</b>			
<b>2.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร</b>			
2.1.1 ความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการและการบริหาร	4.19	0.65	มาก
2.1.2 การได้รับความเชื่อถือ เชื่อมั่นและยอมรับจากทุกฝ่าย	4.23	0.69	มาก
2.1.3 การเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.20	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 20 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือตัวแปรการได้รับความเชื่อถือ เชื่อมั่นและยอมรับจากทุกฝ่าย เท่ากับ 4.23 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการและการบริหาร เท่ากับ 4.19

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านผู้บริหาร ปัจจัยย่อยด้านภาวะผู้นำ (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>2. ด้านผู้บริหาร</b>			
<b>2.2 ภาวะผู้นำ</b>			
2.2.1 ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และการสื่อสาร			
วิสัยทัศน์ร่วม	4.17	0.67	มาก
2.2.2 ความสามารถในการนำองค์การให้บรรลุเป้าหมาย			
เป้าหมาย	4.19	0.68	มาก
2.2.3 ความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในทุกสถานการณ์			
	4.15	0.72	มาก
2.2.4 ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง			
	4.13	0.69	มาก
2.2.5 ความสามารถในการมอบหมายงานและจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงาน			
	4.14	0.68	มาก
2.2.6 ความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน			
	4.13	0.68	มาก
2.2.7 ความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้ง			
	4.08	0.73	มาก
2.2.8 ความสามารถในการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง			
	4.20	0.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 21 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือตัวแปรความสามารถในการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เท่ากับ 4.20 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้ง เท่ากับ 4.08

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>3. ด้านครู</b>			
<b>3.1 คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ</b>			
3.1.1 ความรู้และประสบการณ์ในการสอน	4.32	0.60	มาก
3.1.2 การพัฒนาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	4.24	0.61	มาก
3.1.3 ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ/การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ., รศ., ศ.)	4.04	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 22 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านคุณลักษณะในด้านวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรู้และประสบการณ์ในการสอน เท่ากับ 4.32 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ/การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ., รศ., ศ.) เท่ากับ 4.04

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านครู ปัจจัยย่อยด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>3. ด้านครู</b>			
<b>3.2 คุณภาพในการปฏิบัติงาน</b>			
3.2.1 ความสามารถในการสอนและถ่ายทอด			
ความรู้ให้แก่นักเรียน	4.37	0.63	มาก
3.2.2 ความสามารถในการดูแลช่วยเหลือ			
นักเรียน	4.32	0.68	มาก
3.2.3 ความสามารถในการพัฒนานักเรียน			
4.31	0.66	มาก	
3.2.4 ความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียน			
ได้เรียนรู้/สร้างองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการการ			
เรียนรู้ตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.31	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 23 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านคุณภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน เท่ากับ 4.37 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียน และความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้/สร้างองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เท่ากับ 4.31

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านครู ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>3. ด้านครู</b>			
<b>3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>			
3.3.1 ครูมีความรู้สึกที่ดี มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.13	0.64	มาก
3.3.2 ครูได้รับการยอมรับในความสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือการแสดงความความคิดเห็น	4.21	0.62	มาก
3.3.3 ครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในด้านความรู้ทักษะหรือวิชาชีพ	4.19	0.61	มาก
3.3.4 ครูมีความผูกพันกับโรงเรียน	4.24	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 24 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือครูมีความผูกพันกับโรงเรียน เท่ากับ 4.24 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความรู้สึกที่ดี มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เท่ากับ 4.13

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านนักเรียน ปัจจัยย่อยด้านคุณลักษณะ/ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>4. ด้านนักเรียน</b>			
<b>4.1 คุณลักษณะ/ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน</b>			
4.1.1 ความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้	4.24	0.64	มาก
4.1.2 ความพร้อมของครอบครัวในการสนับสนุนทางการศึกษา	4.25	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 25 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านคุณลักษณะ/ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือความพร้อมของครอบครัวในการสนับสนุนทางการศึกษา เท่ากับ 4.24 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ เท่ากับ 4.13

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านนักเรียน ปัจจัยย่อยด้านพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>4. ด้านนักเรียน</b>			
<b>4.2 พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน</b>			
4.2.1 ความตั้งใจเรียน/ความสนใจเรียน	4.20	0.67	มาก
4.2.2 ความมีวินัย/ความรับผิดชอบ	4.05	0.76	มาก
4.2.3 ความมีคุณธรรม/ความซื่อสัตย์	4.21	0.66	มาก
4.2.4 ความอดทนอดสาหัส	4.03	0.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 26 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความมีคุณธรรม/ความซื่อสัตย์ เท่ากับ 4.24 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความอดทนอดสาหัส เท่ากับ 4.13

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในด้านนักเรียน ปัจจัยย่อยด้านเจตคติของนักเรียน (ความรู้สึกรู้สึก/ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อครู เพื่อนและการเรียน) (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>4. ด้านนักเรียน</b>			
<b>4.3 เจตคติของนักเรียน (ความรู้สึกรู้สึก/ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อครู เพื่อนและการเรียน)</b>			
4.3.1 ความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน	4.30	0.67	มาก
4.3.2 ความรู้สึกที่ดีต่อครูผู้สอน	4.28	0.67	มาก
4.3.3 ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อน	4.38	0.65	มาก
4.3.4 ความรู้สึกที่ดีต่อเนื้อหาวิชาเรียน/กิจกรรมการเรียนการสอน	4.20	0.65	มาก
4.3.5 ความรู้สึกที่ดีต่อกิจกรรมของโรงเรียน	4.26	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 27 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านเจตคติของนักเรียน (ความรู้สึกรู้สึก/ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อครู เพื่อนและการเรียน) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อน เท่ากับ 4.38 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้สึกที่ดีต่อเนื้อหาวิชาเรียน/กิจกรรมการเรียนการสอนเท่ากับ 4.20



ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในรวมด้านโรงเรียน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>1. ด้านโรงเรียน</b>			
1.1 บรรยากาศโรงเรียน	4.22	0.56	มาก
1.2 วัฒนธรรมองค์การ	4.26	0.54	มาก
1.3 ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.22	0.66	มาก
1.4 นโยบายและการปฏิบัติ	4.30	0.57	มาก
1.5 โครงสร้างโรงเรียน	4.21	0.55	มาก
1.6 รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	4.05	0.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 28 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นโยบายและการปฏิบัติ เท่ากับ 4.30 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เท่ากับ 4.05

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในรวมด้านผู้บริหาร (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>2. ด้านผู้บริหาร</b>			
2.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร	4.21	0.62	มาก
2.2 ภาวะผู้นำ	4.15	0.58	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 29 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร เท่ากับ 4.21 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำ เท่ากับ 4.15

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในรวมด้านครู (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>3. ด้านครู</b>			
3.1 คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ	4.20	0.56	มาก
3.2 คุณภาพในการปฏิบัติงาน	4.33	0.58	มาก
3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.19	0.54	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 30 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านครู อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 4.33 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 4.19

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในรวมด้านนักเรียน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
<b>4. ด้านนักเรียน</b>			
4.1 คุณลักษณะ/ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน	4.24	0.58	มาก
4.2 พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน	4.12	0.61	มาก
4.3 เจตคติของนักเรียน (ความรู้สึกรัก/ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อครู เพื่อนและการเรียน)	4.28	0.55	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 31 แสดงว่าปัจจัยภายในด้านนักเรียน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือเจตคติของนักเรียน (ความรู้สึกรัก/ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อครู เพื่อนและการเรียน) เท่ากับ 4.28 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เท่ากับ 4.12

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายในรวมทุกด้าน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายใน</b>			
1. ด้านโรงเรียน	4.24	0.59	มาก
2. ด้านผู้บริหาร	4.18	0.60	มาก
3. ด้านครู	4.21	0.56	มาก
4. ด้านนักเรียน	4.21	0.58	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 32 แสดงว่าปัจจัยภายในรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านโรงเรียนเท่ากับ 4.24 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้บริหาร เท่ากับ 4.18

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยย่อยด้านสภาพเศรษฐกิจของประเทศ (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>5. ด้านเศรษฐกิจ</b>			
<b>5.1 สภาพเศรษฐกิจของประเทศ</b>			
5.1.1 อัตราการเจริญเติบโต/การถดถอยทางเศรษฐกิจ			
เศรษฐกิจ	3.91	0.77	มาก
5.1.2 การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาของรัฐบาล			
รัฐบาล	3.95	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 33 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านด้านสภาพเศรษฐกิจของประเทศ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาของรัฐบาล เท่ากับ 3.95 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2 การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาของรัฐบาล เท่ากับ 3.91

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยย่อย ด้านสภาพการเงินของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>5. ด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)</b>			
<b>5.2 สภาพการเงินของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์</b>			
5.2.1 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้จากรัฐบาล/ มหาวิทยาลัย/คณะ	3.86	0.87	มาก
5.2.2 จำนวนเงินงบประมาณรายได้จาก ผู้ปกครอง/ศิษย์เก่า/แหล่งเงินภายนอก	4.05	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 34 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านด้านสภาพการเงินของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือจำนวนเงินงบประมาณรายได้จากผู้ปกครอง/ศิษย์เก่า/แหล่งเงินภายนอก เท่ากับ 4.05 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จำนวนเงินงบประมาณที่ได้จากรัฐบาล/มหาวิทยาลัย/คณะ เท่ากับ 3.86

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านสังคม ปัจจัยย่อยด้านความร่วมมือจากองค์กรภายนอก (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>6. ด้านสังคม</b>			
<b>6.1 ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก</b>			
6.1.1 การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.00	0.65	มาก
6.1.2 การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	4.02	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 35 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านความร่วมมือจากองค์กรภายนอก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน เท่ากับ 4.02 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เท่ากับ 4.00

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้าน สังคม ปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>6. ด้านสังคม (ต่อ)</b>			
<b>6.2 การมีส่วนร่วมของชุมชน</b>			
6.2.1 ชุมชนสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	3.93	0.69	มาก
6.2.2 ชุมชนให้ความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	3.93	0.70	มาก
รวม	3.93	0.66	มาก

จากตารางที่ 36 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือชุมชนสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน และชุมชนให้ความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน เท่ากับ 3.93

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านการเมือง ปัจจัยย่อยด้านนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>7. ด้านการเมือง</b>			
<b>7.1 นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา</b>			
7.1.1 การกระจายอำนาจให้โรงเรียนสามารถบริหารงานวิชาการ การเงิน บุคลากร และการบริหารทั่วไปได้เอง	4.01	0.76	มาก
7.1.2 การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตามนโยบายเรียนฟรีอย่างมีคุณภาพ 15 ปี 4 ด้าน ได้แก่ หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน ชุดนักเรียนและค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.00	0.78	มาก
7.1.3 การสนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ที่หลากหลายนอกระบบโรงเรียน เช่น อุทยานการศึกษา ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น	4.03	0.77	มาก
7.1.4 การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนออกเป็นระดับต่างๆ เช่น การยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่ระดับสากล ฯลฯ	4.03	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 37 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการสนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ที่หลากหลายนอกระบบโรงเรียน เช่น อุทยานการศึกษา ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น และการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนออกเป็นระดับต่างๆ เช่น การยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่ระดับสากล ฯลฯ เท่ากับ 4.03 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตามนโยบายเรียนฟรีอย่างมีคุณภาพ 15 ปี 4 ด้าน ได้แก่ หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน ชุดนักเรียนและค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เท่ากับ 4.00

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านการเมือง ปัจจัยย่อยด้านนโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงเรียนสาธิต (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>7. ด้านการเมือง</b>			
<b>7.2 นโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงเรียนสาธิต</b>			
7.2.1 การกำหนดสถานภาพของโรงเรียนสาธิต	4.11	0.73	มาก
7.2.2 การกำหนดบทบาท หน้าที่ และภาระงาน	3.99	0.74	มาก
7.2.3 การสนับสนุนในด้านบุคลากร	4.00	0.79	มาก
งบประมาณ			
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 38 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านนโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงเรียนสาธิต อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการกำหนดสถานภาพของโรงเรียนสาธิต เท่ากับ 4.11 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดบทบาท หน้าที่ และภาระงาน เท่ากับ 3.99

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง ปัจจัยย่อยด้านลักษณะความร่วมมือ (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>8. ด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง</b>			
<b>8.1 ลักษณะความร่วมมือ</b>			
8.1.1 การสร้างและพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างศิษย์เก่าและผู้ปกครองผ่านสมาคมศิษย์เก่าและผู้ปกครอง	4.13	0.71	มาก
8.1.2 การสร้างและพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างศิษย์เก่าและผู้ปกครองกับโรงเรียนโดยตรง	4.15	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 39 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านลักษณะความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างและพัฒนาารูปแบบความร่วมมือระหว่างศิษย์เก่าและผู้ปกครองกับโรงเรียนโดยตรง เท่ากับ 4.15 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างและพัฒนาารูปแบบความร่วมมือระหว่างศิษย์เก่าและผู้ปกครองผ่านสมาคมศิษย์เก่าและผู้ปกครอง เท่ากับ 4.13

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอก ด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง ปัจจัยย่อยบทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>8. ด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง</b>			
<b>8.2 บทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน</b>			
8.2.1 การสนับสนุนทางการเงินให้กับโรงเรียน	4.22	0.75	มาก
8.2.2 การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	4.24	0.74	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 40 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านบทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.23

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน เท่ากับ 4.24 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนทางการเงินให้กับโรงเรียน เท่ากับ 4.22

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกรวมด้านเศรษฐกิจ (n = 607)

ตัวแปรสังเกตได้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>5. ด้านเศรษฐกิจ</b>			
5.1 สภาพเศรษฐกิจของประเทศ	3.93	0.74	มาก
5.2 สภาพการเงินของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	3.95	0.72	มาก
รวม	3.94	0.73	มาก

จากตารางที่ 41 แสดงว่าปัจจัยภายนอกรวมด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือสภาพการเงินของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เท่ากับ 3.95 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพเศรษฐกิจของประเทศ เท่ากับ 3.93

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกรวมด้านสังคม (n = 607)

ตัวแปรสังเกตได้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>6. ด้านสังคม</b>			
6.1 ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก	4.01	0.60	มาก
6.2 การมีส่วนร่วมของชุมชน	3.93	0.66	มาก
รวม	3.97	0.63	มาก

จากตารางที่ 42 แสดงว่าปัจจัยภายนอกรวมด้านสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือความร่วมมือจากองค์กรภายนอก เท่ากับ 4.01 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน เท่ากับ 3.93

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกรวมด้านการเมือง (n = 607)

ตัวแปรสังเกตได้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>7. ด้านการเมือง</b>			
7.1 นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	4.02	0.65	มาก
7.2 นโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงเรียนสาธิต	4.03	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 43 แสดงว่าปัจจัยภายนอกรวมด้านการเมือง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงเรียนสาธิต เท่ากับ 4.03 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เท่ากับ 4.02

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกรวมด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง (n = 607)

ตัวแปรสังเกตได้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
<b>8. ด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง</b>			
8.1 ลักษณะความร่วมมือ	4.14	0.68	มาก
8.2 บทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	4.23	0.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 44 แสดงว่าปัจจัยภายนอกรวมด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน เท่ากับ 4.23 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ลักษณะความร่วมมือ เท่ากับ 4.14

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ปัจจัยภายนอกกรรวมทุกด้าน (n = 607)

ตัวแปรสังเกตได้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยภายนอก</b>			
ด้านเศรษฐกิจ	3.94	0.73	มาก
ด้านสังคม	3.97	0.63	มาก
ด้านการเมือง	4.03	0.65	มาก
ด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง	4.19	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 45 แสดงว่าปัจจัยภายนอกกรรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายปัจจัย พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครองเท่ากับ 4.23 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเศรษฐกิจเท่ากับ 4.14

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์กร ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ปัจจัยย่อยความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์กร</b>			
<b>1. ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม</b>			
<b>1.1 ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง</b>			
1.1.1 มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง	4.23	0.70	มาก
1.1.2 มีการให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน	4.22	0.76	มาก
1.1.3 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง	4.27	0.71	มาก
1.1.4 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง	4.34	0.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 46 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง เท่ากับ 4.34 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เท่ากับ 4.22

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ปัจจัยย่อยความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>1. ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (ต่อ)</b>			
<b>1.2 ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน</b>			
1.2.1 ให้บริการทางวิชาการกับชุมชน	3.96	0.83	มาก
1.2.2 รับฟังความคิดเห็นของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน	3.92	0.78	มาก
1.2.3 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.88	0.74	มาก
1.2.4 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	4.04	0.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 47 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เท่ากับ 4.04 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เท่ากับ 3.88

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ปัจจัยย่อยความสามารถของโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>1. ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (ต่อ)</b>			
<b>1.3 ความสามารถของโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน</b>			
1.3.1 สามารถเลือกใช้และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผล	4.15	0.69	มาก
1.3.2 สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง	4.13	0.71	มาก
1.3.3 สามารถทำให้นักกลางปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ	4.05	0.71	มาก
1.3.4 สามารถปรับตัวให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	4.12	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 48 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถเลือกใช้และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผล เท่ากับ 4.15 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีสามารถทำให้นักกลางปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ เท่ากับ 4.05

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ปัจจัยย่อยความสามารถของโรงเรียนในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>1. ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (ต่อ)</b>			
<b>1.4 ความสามารถของโรงเรียนในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้</b>			
1.4.1 จัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	4.27	0.65	มาก
1.4.2 มีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (hardware/software/people ware) เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.29	0.74	มาก
1.4.3 มีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู	4.27	0.76	มาก
1.4.4 บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ	4.14	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 49 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านความสามารถของโรงเรียนในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (hardware/software/people ware) เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เท่ากับ 4.29 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ เท่ากับ 4.14

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยย่อยโรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>2. ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย</b>			
<b>2.1 โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ</b>			
2.1.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้	4.30	0.59	มาก
2.1.2 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	4.16	0.65	มาก
2.1.3 นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง	4.27	0.65	มาก
2.1.4 นักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาได้ตามเป้าหมาย	4.36	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 50 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านโรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาได้ตามเป้าหมาย เท่ากับ 4.36 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร เท่ากับ 4.16

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 51 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยย่อยโรงเรียนสามารถฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้นักเรียน/นักศึกษา (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>2. ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย (ต่อ)</b>			
<b>2.2 โรงเรียนสามารถฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้นักเรียน/นักศึกษา</b>			
2.2.1 สามารถสร้างเสริมทักษะ และประสบการณ์ในการสอนให้นักเรียน	4.35	0.63	มาก
2.2.2 สามารถพัฒนาความรู้ในเชิงวิชาการและวิชาชีพครูให้นักเรียน	4.29	0.66	มาก
2.2.3 สามารถสร้างความมั่นใจให้นักเรียนก่อนออกไปประกอบวิชาชีพจริง	4.33	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 51 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านโรงเรียนสามารถฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้นักเรียน/นักศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.32

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถสร้างเสริมทักษะ และประสบการณ์ในการสอนให้นักเรียน เท่ากับ 4.35 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถพัฒนาความรู้ในเชิงวิชาการและวิชาชีพครูให้นักเรียน เท่ากับ 4.16

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยย่อยโรงเรียนสามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านการศึกษา (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>2. ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย (ต่อ)</b>			
<b>2.3 โรงเรียนสามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านการศึกษา</b>			
2.3.1 มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ	3.95	0.75	มาก
2.3.2 มีบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ	3.86	0.80	มาก
2.3.3 มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.94	0.73	มาก
2.3.4 มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.96	0.70	มาก
2.3.5 มีการพัฒนาทักษะ/ความสามารถในการสร้างผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัย/นวัตกรรมให้กับบุคลากร	3.95	0.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 52 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านโรงเรียนสามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เท่ากับ 3.96 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ เท่ากับ 3.86

ตารางที่ 53 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์กร ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ปัจจัยย่อยโรงเรียนมีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์กร</b>			
<b>3. ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ</b>			
<b>3.1 มีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน</b>			
3.1.1 มีการจัดสรรทรัพยากรไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน	4.11	0.67	มาก
3.1.2 มีคณะกรรมการที่สามารถประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ และกำกับดูแลการกำหนดนโยบายและการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.14	0.67	มาก
3.1.3 กิจกรรมหลักของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างเต็มที่	4.24	0.71	มาก
3.1.4 กิจกรรมรองของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	4.20	0.74	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 53 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านโรงเรียนมีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กิจกรรมหลักของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างเต็มที่ เท่ากับ 4.24 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดสรรทรัพยากรไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เท่ากับ 4.11

ตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ปัจจัยย่อยมีการบูรณาการในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา (n = 607)

ประสิทธิภาพองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>3. ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ (ต่อ)</b>			
<b>3.2 มีการบูรณาการในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา</b>			
3.2.1 มีการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกันและไปในทิศทางเดียวกัน	4.13	0.67	มาก
3.2.2 ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม	3.89	0.73	มาก
3.2.3 ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน	4.03	0.61	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 54 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านมีการบูรณาการในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกันและไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ 4.13 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม เท่ากับ 4.11

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ปัจจัยย่อยมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>3. ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ (ต่อ)</b>			
<b>3.3 มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน</b>			
3.3.1 มีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกัน	4.04	0.70	มาก
3.3.2 มีการกำหนดขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.11	0.65	มาก
3.3.3 โรงเรียนส่งเสริมให้หน่วยงานภายในสถานศึกษามีการประสานงานทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.14	0.64	มาก
3.3.4 โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน	4.16	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 55 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน เท่ากับ 4.16 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกัน เท่ากับ 4.04

ตารางที่ 56 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ปัจจัยย่อยมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>3. ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ (ต่อ)</b>			
<b>3.4 มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก</b>			
3.4.1 มีการติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาครัฐ	4.14	0.65	มาก
3.4.2 มีการติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับหน่วยงานในภาคเอกชน	4.13	0.70	มาก
3.4.3 มีการประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายระหว่างโรงเรียนสาธิตด้วยกันเพื่อพัฒนาคุณภาพงานด้านต่างๆ	4.13	0.64	มาก
3.4.4 มีการประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายของชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น	4.05	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 56 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาครัฐ เท่ากับ 4.14 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายของชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น เท่ากับ 4.05

ตารางที่ 57 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ปัจจัยย่อยบุคลากรมีความรัก ความศรัทธาในงานของตน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>4. ความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม</b>			
<b>4.1 บุคลากรมีความรัก ความศรัทธาในงานของตน</b>			
4.1.1 บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในอาชีพของตน	4.30	0.66	มาก
4.1.2 บุคลากรมีความเชื่อว่าอาชีพของตนเป็นการทำงานที่มีเกียรติ	4.43	0.66	มาก
4.1.3 บุคลากรมีความศรัทธาว่าอาชีพของตนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ	4.40	0.64	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 57 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านบุคลากรมีความรัก ความศรัทธาในงานของตนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.38

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีความเชื่อว่าอาชีพของตนเป็นการทำงานที่มีเกียรติ เท่ากับ 4.43 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในอาชีพของตน เท่ากับ 4.30

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการดำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ปัจจัยย่อยบุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>4. ความสามารถของโรงเรียนในการดำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (ต่อ)</b>			
<b>4.2 บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน</b>			
4.2.1 บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน	4.32	0.64	มาก
4.2.2 บุคลากรคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.39	0.62	มาก
4.2.3 บุคลากรทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.32	0.66	มาก
4.2.4 บุคลากรช่วยเสริมสร้างสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน	4.35	0.64	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 58 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านบุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.38

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เท่ากับ 4.39 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน และ บุคลากรทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เท่ากับ 4.32

ตารางที่ 59 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ปัจจัยย่อยบุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>4. ความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (ต่อ)</b>			
<b>4.3 บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน</b>			
4.3.1 บุคลากรของโรงเรียนได้รับรางวัลที่เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ	4.04	0.74	มาก
4.3.2 บุคลากรของโรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติหน้าที่	4.10	0.68	มาก
4.3.3 บุคลากรของโรงเรียนมีความประพฤติเหมาะสมเป็นตัวอย่างของนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.63	มาก
4.3.4 บุคลากรของโรงเรียนประพฤติตนเป็นที่นับถือของผู้ปกครองและชุมชน	4.24	0.62	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 59 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านบุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรของโรงเรียนประพฤติตนเป็นที่นับถือของผู้ปกครองและชุมชน เท่ากับ 4.24 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรของโรงเรียนได้รับรางวัลที่เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ เท่ากับ 4.04



ตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ปัจจัยย่อยการธำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดั่งามของชาติ (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การ</b>			
<b>4. ความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (ต่อ)</b>			
<b>4.4 การธำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดั่งามของชาติ</b>			
4.4.1 มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีในโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่อง	4.50	0.67	มากที่สุด
4.4.2 มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีกับชุมชนท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.72	มาก
4.4.3 บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดั่งาม	4.45	0.63	มาก
4.4.4 นักเรียนเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดั่งาม	4.37	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 60 แสดงว่าปัจจัยภายนอกด้านการธำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดั่งามของชาติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.41

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีในโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่อง เท่ากับ 4.50 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีกับชุมชนท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ เท่ากับ 4.33

ตารางที่ 61 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตประสิทธิผลองค์การด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม</b>			
การปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง	4.26	0.59	มาก
การปรับตัวให้เข้ากับชุมชน	3.95	0.65	มาก
การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน	4.11	0.61	มาก
การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้	4.24	0.59	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 61 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรประสิทธิผลองค์การด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 ประกอบด้วย การปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง การปรับตัวให้เข้ากับชุมชน การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ พบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.95 ถึง 4.26 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ตารางที่ 62 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตประสิทธิผลองค์การด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย</b>			
ผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ	4.27	0.52	มาก
ฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้แก่นิสิต/ นักศึกษา	4.32	0.59	มาก
ผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้าน การศึกษา	3.93	0.60	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 62 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรประสิทธิผลองค์การด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 ประกอบด้วย ผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ ฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้แก่บัณฑิต/นักศึกษา ผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านการศึกษ พบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.93 ถึง 4.32 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้แก่บัณฑิต/นักศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านการศึกษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตารางที่ 63 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตประสิทธิผลองค์การด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ</b>			
มีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน	4.17	0.60	มาก
มีการบูรณาการในการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กันในแต่ละวิชา	4.01	0.57	มาก
มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน	4.11	0.55	มาก
มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	4.11	0.56	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 63 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรประสิทธิผลองค์การด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 ประกอบด้วย มีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน มีการบูรณาการในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก พบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 4.01 ถึง 4.17 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรมีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรมีการบูรณาการในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

ตารางที่ 64 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตประสิทธิผลองค์การด้านความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (n = 607)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม</b>			
บุคลากรมีความรัก ศรัทธาในงานของตน	4.38	0.60	มาก
บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน	4.38	0.60	มาก
บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน	4.13	0.56	มาก
การธำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดั้งเดิม ของชาติ	4.41	0.57	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 64 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรประสิทธิผลองค์การความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 ประกอบด้วย บุคลากรมีความรัก ศรัทธาในงานของตน บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน การธำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดั้งเดิมของชาติ พบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 4.13 ถึง 4.41 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรการธำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดั้งเดิมของชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรบุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 65 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต รวมทุกด้าน (n = 607)

ตัวแปรสังเกตได้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต</b>			
1. ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม	4.14	0.61	มาก
2. ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย	4.17	0.57	มาก
3. ความสามารถของโรงเรียนในการ บูรณาการ	4.10	0.57	มาก
4. ความสามารถของโรงเรียนในการบำรุงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม	4.33	0.58	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 65 แสดงว่าประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายปัจจัย พบว่า ตัวแปรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถของโรงเรียนในการบำรุงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม เท่ากับ 4.33 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถของโรงเรียนในการ บูรณาการ เท่ากับ 4.10

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต มีดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต แสดงตามตารางที่ 66

ตารางที่ 66 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้และตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

		INEFF				EXEFF				EFFORG			
		SCHOOL	EXECUTIVE	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL	POLITICAL	PARALUM	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACUL
INEFF	SCHOOL	1.000											
	EXECUTIVE	.733**	1.000										
	TEACHER	.728**	.647**	1.000									
	STUDENT	.690**	.610**	.733**	1.000								
EXEFF	ECONOMIC	.395**	.332**	.379**	.453**	1.000							
	SOCIAL	.573**	.482**	.491**	.547**	.611**	1.000						
	POLITICAL	.571**	.498**	.551**	.579**	.637**	.628**	1.000					
	PARALUM	.503**	.479**	.503**	.501**	.408**	.468**	.529**	1.000				
EFFORG	CAENV	.730**	.603**	.619**	.546**	.332**	.515**	.555**	.410**	1.000			
	CATARG	.698**	.559**	.678**	.643**	.430**	.505**	.535**	.462**	.700**	1.000		
	CAINTEG	.742**	.646**	.645**	.601**	.471**	.579**	.587**	.462**	.721**	.717**	1.000	
	CACUL	.735**	.524**	.620**	.564**	.364**	.468**	.504**	.285**	.658**	.642**	.714**	1.000
x̄		4.208	4.179	4.241	4.217	3.943	3.970	4.025	4.185	4.142	4.175	4.102	4.326
S.D.		0.475	0.566	0.480	0.488	0.670	0.571	0.580	0.642	0.495	0.453	0.477	0.493
Bartlett's Test of Sphericity = 4,131.395					df = 66	P = 0.000	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy . = .937						

\*\* P < .01 , P < .05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 66 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 12 ตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 66 คู่ ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$  และ  $p < 0.01$ ) คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทั้งหมดซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก) โดยมีขนาดของความสัมพัทธ์ตั้งแต่ 0.285 ถึง 0.742 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร สังเกตที่อยู่ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน

1) ตัวแปรปัจจัยภายใน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในด้านนี้มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $0.600 < r < 0.800$ ) จำนวน 6 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านครู กับตัวแปรปัจจัยด้านนักเรียน และตัวแปรปัจจัยด้านโรงเรียน กับตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหาร ( $r = 0.733$ ) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหาร กับตัวแปรปัจจัยด้านนักเรียน ( $r = 0.610$ ) และความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่เป็นทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก)

2) ตัวแปรปัจจัยภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในด้านนี้มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $0.600 < r < 0.800$ ) จำนวน 3 คู่ ปานกลาง ( $0.400 < r < 0.600$ ) จำนวน 3 คู่ โดย ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านสังคม กับตัวแปรปัจจัยด้านการเมือง ( $r = 0.628$ ) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านเศรษฐกิจ กับตัวแปรปัจจัยด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง ( $r = 0.408$ ) และความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่เป็นทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในตัวแปรภายในแฝงกับกลุ่มตัวแปรภายนอกแฝง มีรายละเอียดดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายในกับตัวแปรปัจจัยภายนอก พบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $0.400 < r < 0.600$ ) จำนวน 13 คู่ และค่อนข้างต่ำ ( $0.200 < r < 0.400$ ) จำนวน 3 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านนักเรียน กับตัวแปรปัจจัยด้านการเมือง ( $r = 0.579$ ) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหาร กับตัวแปรปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ( $r = 0.332$ ) และความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่มีทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก)

2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายในกับตัวแปรประสิทธิผลองค์การ พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $0.600 < r < 0.800$ ) จำนวน 12 คู่ และระดับปานกลาง ( $0.400 < r < 0.600$ ) จำนวน 4 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านโรงเรียนกับตัวแปรความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ( $r = 0.742$ ) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารกับตัวแปรความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ( $r = 0.524$ ) และความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่มีทิศทางเดียวกัน (สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก)

3) ตัวแปรปัจจัยภายนอกกับตัวแปรประสิทธิผลองค์การ พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $0.400 < r < 0.600$ ) จำนวน 13 คู่ และค่อนข้างต่ำ ( $0.200 < r < 0.400$ ) จำนวน 3 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านการเมือง กับตัวแปรความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ( $r = 0.587$ ) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง กับตัวแปรความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ( $r = 0.285$ ) และความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่มีทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งที่อยู่ในตัวแปรแฝงเดียวกันและตัวแปรแฝงต่างกันความสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ( $0.400 < r < 0.600$ ) ทิศทางของความสัมพัทธ์ส่วนใหญ่มีทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายเป็นบวก)

จากผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเท่ากับ 4,131.395 ( $p < 0.01$ ) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.937 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรสังเกตของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันภายในต่อกันเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป



3.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตกับข้อมูลจากการสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตตามสมมติฐานกับข้อมูลจากการสอบถาม โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบ คือ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมตามโมเดลสมมติฐานที่สร้างจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เท่ากับเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลจากการสอบถามหรือ  $H_0: \Sigma = S$  การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรภายในแฝง 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และตัวแปรภายนอกแฝง 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงปัจจัยภายใน ตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอก ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้จำนวน 12 ตัวแปร

ผลการทดสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตกับข้อมูลจากการสอบถาม วิเคราะห์โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่สัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1471.84 ที่ค่าองศาอิสระเท่ากับ 137 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.87 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGIF) เท่ากับ 0.82 ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.092 และค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (largest standardized residuals) เท่ากับ 12.24

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยได้ปรับโมเดลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีดัดแปรโมเดล (modification indices) และผลจากการปรับโมเดลผู้วิจัยได้ โมเดลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ที่สอดคล้องกับข้อมูลจากการสอบถาม

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลจากการสอบถาม โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 11.20 องศาอิสระเท่ากับ 19 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.92 ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลจากการสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการ

วิเคราะห์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI=1.00) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGIF=0.98) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR=0.000) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (largest standardized residuals) เท่ากับ 1.92 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่เหมาะสม (2.000) และกราฟคิวพล็อตของค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Q plot of standardized residuals) มีความชันมากกว่า แนวทแยง ซึ่งเป็นการแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลจากการสอบถาม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของสมการโครงสร้างตัวแปรประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.950 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ได้ร้อยละ 95.0

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากปัจจัยภายในด้านโรงเรียน โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.87 รองลงมา คือปัจจัยภายในด้านครู ปัจจัยภายในด้านนักเรียน ปัจจัยภายในด้านผู้บริหาร มีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.84, 0.80 และ 0.77 มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต กล่าวคือ ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต น่าที่จะต้องเกิดจากปัจจัยภายในของโรงเรียน ที่เป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานและมีครูที่ดี มีนักเรียนที่ดีและมีผู้บริหารที่มีการบริหารและการปฏิบัติที่ชัดเจนก็จะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตดีด้วย

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ที่ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีดัดแปรโมเดล (modification indices) และผลจากการปรับโมเดลผู้วิจัยได้ โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ที่สอดคล้องกับข้อมูลจากการสอบถาม โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางที่ 67

ตารางที่ 67 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง		ความคลาดเคลื่อน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ความเที่ยง (R <sup>2</sup> )
ตัวแปรสังเกตได้		มาตรฐาน (SE <sub>b</sub> )	มาตรฐาน	
			(standardized solution)	
INEFF	SCHOOL	0.02	0.87	0.76
	EXECUTIVE	0.02	0.77	0.59
	TEACHER	0.02	0.84	0.70
	STUDENT	0.02	0.80	0.64
EXEFF	ECONOMIC	0.20	0.55	0.31
	SOCIAL	0.09	0.80	0.63
	POLITICAL	0.02	0.81	0.66
	PARALUM	0.08	0.53	0.28
EFFORG	CAENV	0.02	0.85	0.72
	CATARG	0.02	0.82	0.68
	CAINTEG	0.02	0.87	0.76
	CACUL	0.02	0.76	0.58

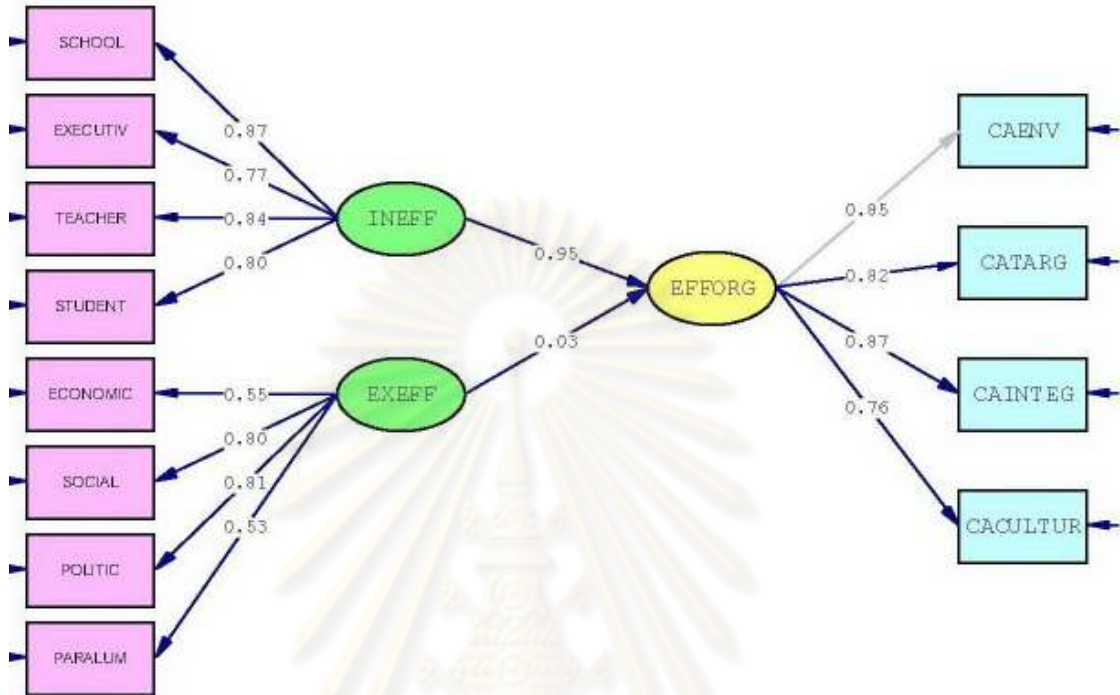
\*\*p<.01

ค่าสถิติ

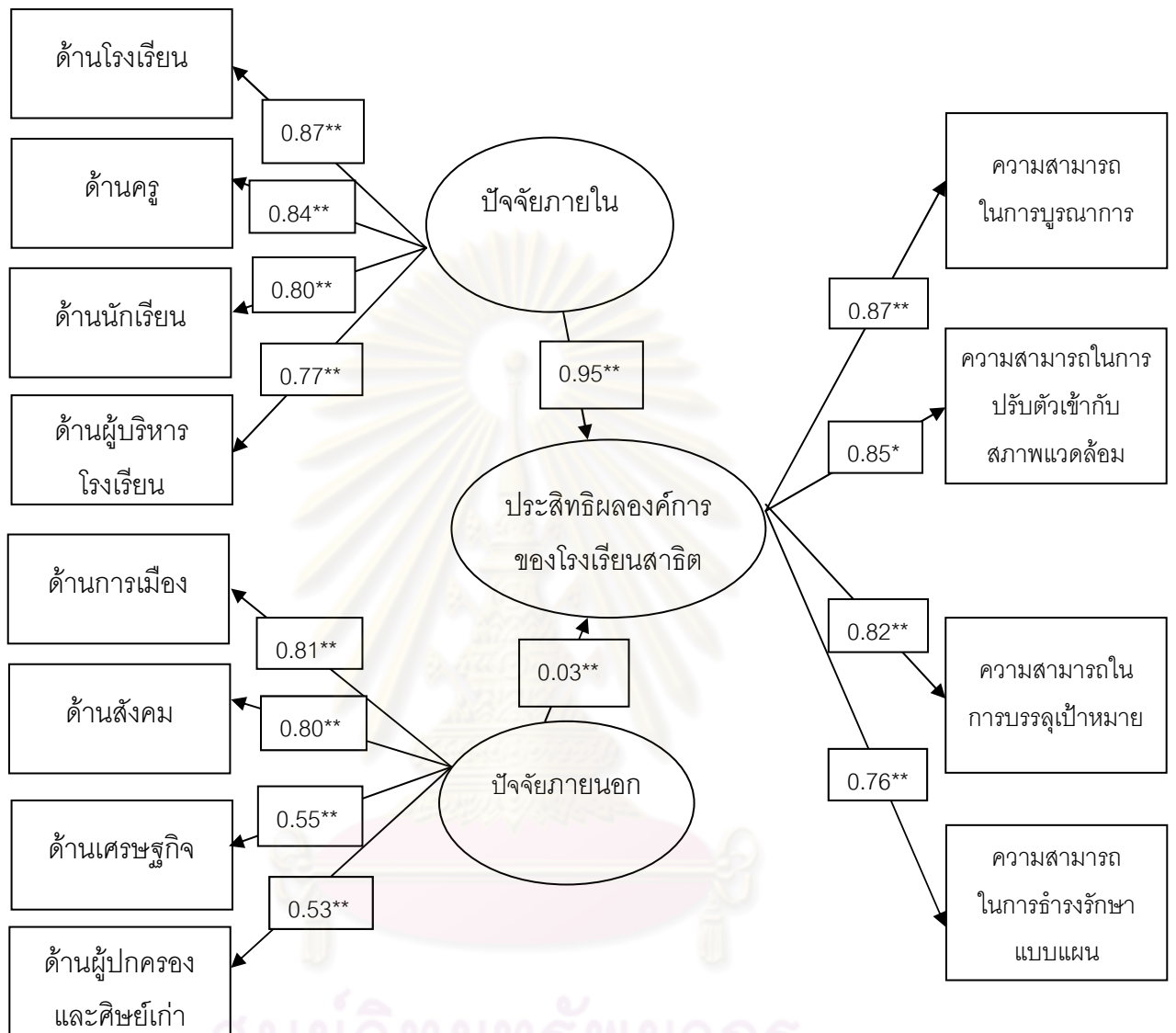
ไค-สแควร์ = 11.20 df=19, p= 0.92, GFI=1.00, AGFI= 0.98,  $\frac{\chi^2}{df} = 0.59$

RMR=0.000

แผนภาพที่ 5 คะแนนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนสาธิต



Chi-Square=11.20, df=19, P-value=0.91676, RMSEA=0.000



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Chi-Square = 11.20 df=19, P-value = 0.91676, RMSEA = 0.000

## ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเชิงกรณีศึกษาถึงประสิทธิผลองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเชิงกรณีศึกษาเพื่อการศึกษาประสิทธิผลองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน ผลการศึกษามีดังนี้

### 4.1 กรณีศึกษาของโรงเรียน A

#### 4.1.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

1) จากการศึกษาเอกสารวิทยานิเทศ พบว่า โรงเรียนสาธิต A มีภูมิหลังการก่อตั้งเพื่อเป็นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย ในการเตรียมนักเรียนเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยที่สังกัด ตามแผนการศึกษาของชาติ พ.ศ.2469 ต่อมาในปี พ.ศ.2496 ได้เริ่มโครงการและเตรียมการเปิดหน่วยสาธิตสำหรับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาทั้งชายและหญิง ซึ่งเป็นโรงเรียนสหศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย มีฐานะเป็นหน่วยสาธิต แผนกฝึกหัดครู เพื่อเป็นสถานที่ฝึกสอนของนักเรียนฝึกหัดครูและเป็นที่ปรึกษาค้นคว้าทดลองวิธีสอนแบบใหม่ตามหลักการการศึกษาแบบพิพัฒนาการ (Progressive Education) พ.ศ. 2497 เริ่มเปิดทำการสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาปี พ.ศ.2517 ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้นสังกัดได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัย

จากข้อมูลสถิติ พบว่า ปัจจุบัน โรงเรียนสาธิต A เปิดทำการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียน 2,015 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 178 คน

#### 2) ลักษณะองค์การของโรงเรียนสาธิต A

จากการศึกษาเอกสารเผยแพร่ของโรงเรียน ปรากฏว่า โรงเรียนสาธิต A มีปรัชญา คติพจน์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเกียรติภูมิ ดังนี้

ปรัชญาของโรงเรียน : การศึกษาคือความงอกงาม (Education is Growth)" หมายถึง การศึกษาเป็นการสร้างความเจริญงอกงาม สร้างองค์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีดุลยภาพ และสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยภูมิปัญญา

คติพจน์ของโรงเรียน : สมรรถภาพในการปรับตัว คือ ความสำเร็จในชีวิต (self – adjustment is the most important element of a successful life) หมายถึง

ผลสัมฤทธิ์ตามหน้าที่และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนคือศิษย์มีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเด่นในการแสวงหาความรู้ กล้าคิด กล้าแสดงออก และสามารถปรับปรุงตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ในหลาย ๆ รูปแบบตามสถานการณ์จริง

วิสัยทัศน์ : เป็นสถานศึกษาที่ดำเนินการด้านการค้นคว้า วิจัย สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเป็นสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย แล้วเผยแพร่สู่สังคม พร้อมทั้งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่ผู้เรียน เพื่อความเป็นครูคุณภาพ ที่เท่าทันเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์

พันธกิจ :

- (1) พัฒนาผู้เรียนการศึกษาระดับพื้นฐาน ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความพร้อมและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
- (2) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ คุณธรรม มีสุขภาพดี และมีความเป็นสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย รักษัตริย์ชาติและสิ่งแวดล้อม และสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
- (3) มุ่งวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และเผยแพร่สู่สังคม
- (4) ร่วมมือกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างความเป็นครูคุณภาพ
- (5) ส่งเสริมและร่วมมือกับชุมชน เพื่อเพิ่มพูนพัฒนาการด้านวิชาการ และการประกอบอาชีพให้แก่ประชาคม
- (6) ทำนุบำรุง และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย
- (7) สร้างความร่วมมือด้านวิชาการ กีฬาและศิลปวัฒนธรรมในระดับนานาชาติ

เกียรติภูมิของโรงเรียน : ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน จำนวน 16 ครั้ง สถิติสำหรับนักเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ต้น คือ ปีการศึกษา 2505 (พ.ศ. 2507) จนถึงปีการศึกษา 2530 มีจำนวน 22 คน ใน 15 ครั้ง จากการพระราชทานฯ 24 ครั้ง และหลังจากเปลี่ยนสถานะเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ นักเรียนเริ่มได้รับรางวัลพระราชทานอีกในปีการศึกษา 2537 และอีก 5 ครั้งติดต่อกัน คือ ปีการศึกษา 2541, 2542, 2543, 2544 และปี

การศึกษา 2545 โดยมีนักเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน 30 คน ในจำนวน 21 ครั้ง จากการพระราชทานรางวัลแก่นักเรียน จำนวน 37 ครั้ง

#### 4.1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

##### 1) การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

โรงเรียนสาธิต A มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีในทุก ๆ ด้าน ทั้งในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครองและศิษย์เก่า รวมทั้งชุมชน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ทันยุคทันสมัย และมีการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาใช้ เห็นได้จากการกำหนดแนวทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาซึ่งปรากฏในวิสัยทัศน์ของโรงเรียนว่า “จะเป็นสถานศึกษาที่ดำเนินการค้นคว้า วิจัย สร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้มีความเป็นสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและกิจกรรม รวมทั้งเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อความเป็นครูคุณภาพที่ทันเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ “ ซึ่งผลการจัดการศึกษาเป็นไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ผู้ปกครองให้การยอมรับโรงเรียนทั้งเชิงคุณภาพ และการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งนี้จากสถิติการสมัครสอบคัดเลือกของโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงจำนวนผู้สมัครเข้าเรียนเป็น 3,000 คน กับจำนวนนักเรียนที่รับได้ 250 คน และจากการสอบถามความเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง พบว่ามีความยินดีสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ

แม้โรงเรียนโรงเรียนสาธิต A จะตั้งอยู่ในชุมชนที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจและการศึกษาระดับชาติ และกำหนดพันธกิจประการหนึ่งของโรงเรียนไว้ว่า จะส่งเสริมและร่วมมือกับชุมชน เพื่อเพิ่มพูนพัฒนาการด้านวิชาการและการประกอบอาชีพให้แก่ประชาคม ซึ่งหมายรวมถึงความเป็นชุมชน (Community) ในระดับกว้าง แต่จากการเข้าร่วมสังเกตในโรงเรียนพบว่าโรงเรียนได้เข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และชุมชนในชนบท เช่น การสอนภาษาต่างประเทศให้โรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้าร่วมโครงการการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น

##### 2) การปรับเปลี่ยนกระบวนการ

ในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ทันยุคทันสมัยนั้น ครูและบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนสาธิต A ได้ดำเนินการโดยมีการพัฒนาสมรรถนะให้ครูและบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติทั้งการสอน การวิจัย งานที่รับผิดชอบ การพัฒนานวัตกรรม และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ รวมทั้งจัดโครงการส่งเสริมบุคลากรในด้านภาษาอังกฤษ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาผลการปฏิบัติงานสู่



ความเป็นเลิศทางวิชาการ พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตามวาระ

จากการศึกษารายงานประจำปีของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรสายสนับสนุนการสอนอย่างชัดเจน เช่นตั้งเป้าหมายการพัฒนาครูให้มีผลงานทางวิชาการ การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ มีโครงการอบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษให้ครูอย่างต่อเนื่อง

### 3) การนำเทคโนโลยีมาใช้

ในด้านการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาใช้ โรงเรียนสาธิต A สามารถนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการในทุก ๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเงิน งบประมาณ เป็นต้น จากการศึกษาเอกสารและสังเกตรวมทั้งการสนทนา พบว่าโรงเรียนสามารถนำเอาระบบคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้งานได้จริง เช่นระบบตรวจสอบรายชื่อ นักเรียน ระบบแจ้งข่าวสารของบุคลากรผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

### 4) การบรรลุเป้าหมาย

จากรายงานกิจกรรมประจำปี จากข้อความแสดงความยินดีของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนสาธิต A มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายในระดับสูงได้แก่ สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพทั้งในระดับภาพรวมและรายบุคคล เช่น นักเรียนได้รับรางวัลที่ 1 และที่ 2 ในการประกวดเรียงความภาษาอังกฤษ จนได้รับการคัดเลือกไปเผยแพร่ ณ สำนักข่าวสารอนุภาษชาติที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ชนะเลิศการประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ และสอบคัดเลือกเป็นที่ 1 และได้รับการคัดเลือกให้ไปนำเสนอในระดับนานาชาติ นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์โอลิมปิกระหว่างประเทศ โดยได้รับรางวัลการแข่งขันคณิตศาสตร์ระดับโลก 2 เหรียญทอง เหรียญทองวิทยาศาสตร์โอลิมปิก 2 เหรียญ เหรียญเงิน วิชาเคมี 2 ครั้ง เหรียญทองแดงวิชาคอมพิวเตอร์ เป็นต้น นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สามารถเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีชื่อเสียงและมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก

โรงเรียนยังเป็นแหล่งประสบการณ์และวิชาชีพให้แก่นักศึกษาที่มีคุณภาพ จากผลการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานจากอาจารย์ที่ปรึกษา จากการที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในระดับที่สูงมาก นักเรียนและผู้ปกครองมีความไว้วางใจในคุณลักษณะและความสามารถของนักศึกษาที่มา

ฝึกสอน รวมทั้งยังพบว่า มีสถาบันการศึกษาจากต่างประเทศมาขอฝึกงานวิชาชีพครูด้วย นอกจากนี้บุคลากรของโรงเรียนได้รับการเชิญเข้าร่วมประชุม คุงานการศึกษา และร่วมกิจกรรม ฃนต่างประเทศ โดยบุคลากรสามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านการศึกษา ตั้งแต่การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม การจัดการศึกษา มีการจัดงานเพื่อแสดงผลงานของอาจารย์อยู่เสมอ และโรงเรียนมีการใช้ทรัพยากร (man/money/material /management) ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดระบบการใช้ทรัพยากรโดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแบบองค์รวม มีการใช้ระบบคู่มือในการบริหาร ทรัพยากรและการเงินอย่างเป็นอิสระเพื่อรองรับการเป็นโรงเรียนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

#### 5) การบูรณาการการบริหาร

จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและสนทนากับรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร และฝ่ายวิชาการ พบว่าโรงเรียนสาธิต A มีความสามารถในการบูรณาการการบริหารงานทุก ๆ ด้านตามพันธกิจได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพโรงเรียนของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งวิเคราะห์ไว้ว่า โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์การที่เป็นระบบครบวงจรสามารถบรรลุเป้าหมายการศึกษาในระดับดีมาก โรงเรียนมีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน คือการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการและกิจกรรมที่มีคุณภาพระดับสากล

ความสามารถในการบูรณาการที่เด่นชัด โรงเรียนจัดให้ฝ่ายวิชาการเป็นแกนในการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ทั้งผู้สอน ผู้เรียน และปัจจัยสนับสนุนทั้งหมด เช่น งบประมาณและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการพัฒนางานวิชาการ ไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งได้กำหนดหลักสูตรให้บางหลักสูตรสามารถสร้างรายได้ให้สามารถเลี้ยงตนเองได้ นอกจากนี้ยังมีการ บูรณาการในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา มีการจัดหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความสามารถของนักเรียนอย่างหลากหลาย ตั้งแต่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษภาคภาษาอังกฤษ หลักสูตรนักเรียนที่มีอัจฉริยภาพทางด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

จากการศึกษาโครงสร้างการบริหาร พบว่าโรงเรียนมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน เช่น จัดตั้งหน่วยงานกลางในการทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพย์สิน ส่วนกลางของโรงเรียน มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายใน มีการจัดตั้งฝ่ายประสานงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งในด้านกำลังคน อาคารสถานที่ และครุภัณฑ์ โดยเฉพาะด้านสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก

ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาวิชาการ การเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากร เป็นต้น

#### 6) การดำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

จากการที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรมของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนสาธิต A มีความสามารถในการดำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ให้แก่ บุคลากรจนเกิดความรัก ความศรัทธาในงานของตน บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน โดยผู้บริหารโรงเรียน และครูมีความรัก ความภาคภูมิใจต่อโรงเรียน มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในผลของการพัฒนาวิชาชีพ มีความภูมิใจที่ได้รับเกียรติให้เป็นบุคลากรต้นแบบเมื่อประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และมีการดำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดีงามของชาติ เช่น ร่วมอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติ เช่น การฝึกให้นักเรียนได้แสดงโขน เป็นต้น

#### 4.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรโรงเรียนสาธิต A

จากการศึกษาประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต A ที่อยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยภายในโรงเรียนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลมากกว่าปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน นักเรียน ครู และผู้บริหาร ซึ่งปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจมีผลต่อประสิทธิผลน้อยมาก จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ว่า “ในขณะที่ประเทศประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจแต่โรงเรียนไม่ได้รับผลกระทบ และไม่มีผลต่อความนิยมของโรงเรียนจากผู้ปกครอง” ส่วนปัจจัยด้านการเมืองแม้รัฐบาลจะดำเนินโครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ ซึ่งได้อุดหนุนค่าใช้จ่าย 4 ด้าน ได้แก่ ค่าหนังสือเรียน ค่าอุปกรณ์การเรียน ค่าเครื่องแบบนักเรียน และค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งว่า “โรงเรียนสาธิต A ไม่ขอรับการสนับสนุนดังกล่าว ก็ไม่ทำให้โรงเรียนเสียเปรียบ หรือได้รับการตำหนิจากผู้ปกครอง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี” และพบว่าปัจจัยทางการเมืองอีกด้านหนึ่งที่มีผลต่อโรงเรียนสาธิต A โดยตรง คือ นโยบายของคณะเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพครูมากกว่า เช่น หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี เป็นต้น

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรโรงเรียนสาธิต A ในระดับสูง จากการศึกษาค้นคว้าของโรงเรียน คือ ลักษณะของโรงเรียน เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพทางการศึกษาสูงในระดับชาติมาตั้งแต่แรกก่อตั้ง มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการระดับสูง สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ จากการสนทนากับอาจารย์เก่าของโรงเรียน “โรงเรียนสาธิต A มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาตั้งแต่แรกก่อตั้ง โดยมีปรัชญาของโรงเรียนสอดคล้องกับแนวทางการ

พัฒนาของชาติ” โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์การของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 6 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารและธุรการ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายกิจการนักเรียน และโครงการนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษภาคภาษาอังกฤษ มีการจัดภาระงานด้านการบริหารสำนักงานทุกฝ่าย รวมทั้งมีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อประสานงานกันตามภารกิจที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายของโรงเรียน ในลักษณะศูนย์ประสานงาน ทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน การกำหนดนโยบายและการปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ มีการกำหนดนโยบายออกเป็นนโยบายหลัก นโยบายรอง และยุทธศาสตร์ในการบริหารโรงเรียน โดยแบ่งนโยบายออกเป็น 12 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารทรัพยากรและการเงิน ด้านการวิจัยและสร้างสรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ ด้านทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการร่วมมือกับสถานบันการศึกษาอื่น ๆ ด้านการรักษาภาพลักษณ์ของโรงเรียน และด้านนโยบายร่วมพัฒนาวิชาชีพในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ มีการกระจายอำนาจมาสู่หน่วยงานให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัว มีการจัดรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านเงินเดือนสวัสดิการ และครูและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการยอมรับในวิชาชีพ ได้แก่ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีความพัฒนาตนเอง มีการพัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านการสรรหา การคัดเลือก การให้ผลตอบแทนรวมทั้งการพัฒนา ศักยภาพและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง ด้านจัดบรรยากาศของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนา มีการจัดแสดงเกียรติภูมิของโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน มีบรรยากาศทาง วิชาการ ทรัพยากรและเทคโนโลยีของโรงเรียนมีเพียงพอและพร้อมใช้ ทั้งในด้านความรู้ของ ทรัพยากรบุคคล องค์ความรู้ วิชาการ และความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มีวัสดุ อุปกรณ์ในการ จัดการศึกษาอย่างพร้อมเพียงส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพวิชาการ มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

นักเรียนของโรงเรียนสาธิต A เป็นปัจจัยภายในสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสาธิต เนื่องจากนักเรียนโรงเรียนสาธิต A มีความพร้อม ในการเรียน มีพฤติกรรมด้านการเรียนอยู่ในระดับดีมาก มีเจตคติต่อการเรียนดี และมีความ ศรัทธาต่อสถานภาพของครูระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนสาธิต A ได้รับการยอมรับจาก ผู้ปกครอง โรงเรียนเป็นที่นิยม จากการศึกษาสถิติของโรงเรียนพบว่า มีผู้มาสมัครเข้าเรียนจำนวน มาก จากข้อมูลจำนวนผู้มาสมัครในแต่ละปี โดยเฉลี่ยปีละ 3,000 คน พร้อมนี้โรงเรียนสาธิต A มี ระบบการคัดเลือกนักเรียน มีการกำหนดเป็นสัดส่วนระหว่างผู้มีความสามารถทางวิชาการสูง

โควตาพิเศษสำหรับผู้มีอุปการคุณ โดยกำหนดสัดส่วนผู้มีความสามารถทางด้านวิชาการสูงกว่า โควตาพิเศษในสัดส่วน 80: 20 ทำให้นักเรียนโรงเรียนสาธิต A มีคุณภาพตั้งแต่แรกเข้า ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน และจากการที่นักเรียนของโรงเรียนสาธิต A มีคุณลักษณะและคุณภาพสูง ยิ่งเป็นปัจจัยให้โรงเรียนได้รับความนิยมนจากผู้ปกครองตลอดมา โดยผู้ปกครองเห็นว่าโรงเรียนสาธิต A จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและทันสมัย มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้เรียนอย่างหลากหลาย ที่สอดคล้องกับความเป็นสากล เช่น ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ รวมทั้งยังมีโครงการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการให้กับนักเรียนเฉพาะ เช่น ความสามารถทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ครูของโรงเรียนสาธิต A มีคุณลักษณะ สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนสูง มีคุณวุฒิในด้านความรู้ และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความสามารถในการพัฒนาวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และงานที่รับผิดชอบ มีการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ทำให้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสาธิต A โดยครูโรงเรียนสาธิต A มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีทักษะการทำงานที่เหมาะสม มีความสุขในการปฏิบัติงาน จากการสนทนากับครูผู้สอนพบว่ามีความพึงพอใจมากในการที่โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำและกระจายการพัฒนาให้กับผู้สอนทั่วทั้งโรงเรียน

ผู้บริหารของโรงเรียนสาธิต A มีจุดแข็งตั้งแต่อาจารย์ใหญ่ท่านแรก ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและได้รับการยอมรับในวิชาชีพครูเป็นอย่างดีในระดับชาตินอกจากนี้ โรงเรียนสาธิต A ยังมีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน มีการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร โดยเป็นทีมงานบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในวาระก่อน ๆ ทำให้ลักษณะสถานภาพของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับ มีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ มีความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนา และนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ทั้งในรูปการสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น การจัดทำเอกสารวิทยานิเทศ การประชุม และการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น

ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อโรงเรียนสาธิต A ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่ามีความสำคัญต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสาธิต เนื่องจากผู้ปกครองและศิษย์เก่ามีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งในด้านการเงิน ความรู้ ความสามารถ จากการเข้าร่วมประชุมสมาคมผู้ปกครองและครูและสมาคมศิษย์เก่า พบว่าที่ประชุมมีผู้เข้าประชุมโดยพร้อมเพียงและตรงเวลา ที่ประชุมมีบรรยากาศในการ

ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเป็นอย่างดี มีการเชิญผู้ปกครองและศิษย์เก่ามาบรรยายให้ความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการประสานการดำเนินงานกับสมาคมครู ผู้ปกครอง และศิษย์เก่า เป็นต้น

#### 4.2 กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิต B

##### 4.2.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

1) จากการศึกษารายงานประจำปีของโรงเรียน พบว่า ภูมิหลังและประวัติความเป็นมาของโรงเรียนสาธิต B เป็นโรงเรียนที่ก่อตั้งโดยเจ้านายในบรมราชจักรีวงศ์ เพื่อเป็นการสืบสานเจตนารมณ์ของพระบาทสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงที่ทรงปรารถนาให้บ้านเมืองก้าวหน้าเจริญรุ่งเรือง จึงทรงโปรดจัดตั้งสถานศึกษาสำหรับข้าหลวงสตรีขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ.2475 โรงเรียนถูกปิดล้างเนื่องจากการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครอง จนกระทั่ง พ.ศ.2480 มีการเริ่มเปิดเรียนใหม่และแบ่งการบริหารเป็น ฝ่ายประถม ฝ่ายมัธยม และฝ่ายฝึกหัดครู จัดการศึกษาเป็น 2 แผนก คือ แผนกสามัญ (ชั้น ป. 1 – ม. 8) สำหรับให้นักเรียนฝึกหัดครูฝึกสอน และแผนกวิสามัญ (การฝึกหัดครู) ทั้งยังเปิดเลขานุการด้วย พ.ศ. 2500 มีการยกฐานะโรงเรียนเป็นวิทยาลัยครู แผนกสามัญ ฝ่ายประถม และมัธยม จึงเปลี่ยนฐานะเป็นโรงเรียนประถมสาธิต และโรงเรียนมัธยมสาธิต ต่อมาราว พ.ศ. 2508 โรงเรียนมัธยมสาธิต ได้เปลี่ยนแปลงการรับนักเรียนเป็นสหศึกษา และในปี พ.ศ. 2524 โรงเรียนมัธยมสาธิตขยายหลักสูตรให้จัดการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2538 มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของวิทยาลัยครู เป็น สถาบันราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติสภาสถาบันราชภัฏ โรงเรียนมีชื่อใหม่ว่า “โรงเรียนประถมสาธิตสถาบันราชภัฏ B” และ “โรงเรียนมัธยมสาธิตสถาบันราชภัฏ B” สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏทั่วประเทศยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โรงเรียนเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนประถมสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ B” และ “โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ B” และเมื่อ วันที่ 27 สิงหาคม 2551 โรงเรียนประถมสาธิต และมัธยมสาธิต ได้รวมโรงเรียนให้เป็นหนึ่งเดียวใช้ชื่อว่า “สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ B”

จากสถิติจำนวนครูและนักเรียน พบว่าปัจจุบัน โรงเรียนสาธิต B เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียน 828 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 130 คน

##### 2) ลักษณะองค์การของโรงเรียนสาธิต B

จากการศึกษาเอกสารเผยแพร่ของโรงเรียน ปรากฏว่า โรงเรียนสาธิต B มีปรัชญา คติพจน์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเกียรติภูมิ ดังนี้

ปรัชญาของโรงเรียน : “ทรงปัญญา ศรีทถาธรรม นำสังคม”

ทรงปัญญา คือ มุ่งมั่นในการเสริมสร้างภูมิปัญญาและเป็นแหล่งภูมิปัญญาสำหรับทุกคนเพื่อการรู้แจ้งตามความเป็นจริง และใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์

ศรัทธาธรรม คือ มุ่งมั่นในการให้ทุกคนเป็นผู้ประพฤติธรรมมีความซื่อสัตย์เสียสละและอดทน อดกลั้น พร้อมทั้งมีจรรยาวิชาชีพระดับดีต่อสังคม

นำสังคม คือ มุ่งมั่นให้ทุกคนใส่ใจในปัญหาสังคม และมีส่วนช่วยเหลือ หรือนำให้สังคมหลุดพ้นจากปัญหาและพัฒนาสู่ความสันติและยั่งยืน

วิสัยทัศน์: “สิ่งแวดล้อมดี เทคโนโลยีก้าวไกล ใฝ่คุณธรรม นำวิชาการ”

สิ่งแวดล้อมดี หมายถึง เป็นสถานศึกษาที่ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย จากสารเสพติดและภัยอันตรายต่างๆ อยู่ในแหล่งวิชาการ นักเรียน ผู้ปกครอง ครู อาจารย์มีคุณภาพ มีการดูแลกันอย่างใกล้ชิด

เทคโนโลยีก้าวไกล หมายถึง มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย บุคลากรของสถานศึกษามีความสามารถในการผลิตและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ในการพัฒนาตนเองและสังคมคุณธรรม หมายถึง บุคลากรของสถานศึกษาเป็นคนดี มีคุณภาพทั้งในเรื่องของควมมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู ความมีมารยาท

นำวิชาการ หมายถึง บุคลากรของสถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นผู้นำทางการศึกษา นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

พันธกิจ :

(1) จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาศักยภาพทางการคิด ภาษาต่างประเทศ และวินัยในตนเอง

(2) เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

(3) สร้างสรรค์งานวิจัย

(4) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

(5) ใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อม

เกียรติภูมิของโรงเรียน : โรงเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันด้านวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นจำนวนมาก และมีจุดเด่น ดังนี้ เป็นโรงเรียนที่มีความร่วมมือ

สะอาด ปลอดภัยจากสารเสพติด อยู่ในแหล่งวิชาการ มีสื่อการเรียนการสอนทันสมัย มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยและมารยาท และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

#### 4.2.2 ประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียน

##### 1) การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม.

โรงเรียนสาธิต B มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีได้แก่ มีการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง โดยการสอบถามผู้ปกครองในตอนเลิกเรียน พบว่า ผู้ปกครองเห็นว่า โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพดีแล้ว และโรงเรียนได้มีการสื่อสารต่าง ๆ ไปยังผู้ปกครองสม่ำเสมอ จากการเข้าสังเกตในโรงเรียน พบว่าโรงเรียนมีการเชิญผู้ปกครองมาประชุมโดยสม่ำเสมอ สำหรับการสื่อสารของโรงเรียนกับผู้ปกครองได้ดำเนินการในรูปแบบจดหมายและสื่อข้อความอิเล็กทรอนิกส์

โรงเรียนสาธิต B ตั้งอยู่ในชุมชนที่มีความหลากหลาย ทั้งสถานที่สำคัญของประเทศทางด้านการเมือง การศึกษา และชุมชนที่อยู่อาศัย โรงเรียนให้ความหมายกับชุมชนไว้ คือ ชุมชนในระดับประเทศ และชุมชนรอบโรงเรียนความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน คือ อาศัยความเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในบริเวณแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่หลากหลาย ทั้งหน่วยงานสำคัญทั้งภาครัฐและภาคเอกชน วัดที่สำคัญ สวนสัตว์ เป็นต้น ดังนั้นจากการที่ได้ไปร่วมสังเกตและร่วมกิจกรรม พบว่าโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ รอบโรงเรียน รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นประโยชน์ต่อตัวนักเรียนและชุมชน นอกจากนี้ยังสังเกตพบว่า โรงเรียนยังให้บริการแก่ชุมชนทั้งในด้านสถานที่ แหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เช่น โครงการทางศาสนาและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม โครงการบริการวิชาการ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้มีการจัดส่งตัวแทนนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมค่ายอาสาพัฒนาชนบท โครงการศึกษาสภาพสังคมและวัฒนธรรมชุมชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน รวมทั้งมีการเชิญวิทยากร จากหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนมาจัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน การนิมนต์พระสงฆ์ มาสอนวิชาจริยธรรมให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนทางด้านคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เป็นต้น ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ทันยุคทันสมัย ส่วนการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาใช้ โรงเรียนสาธิต B นั้น โรงเรียนมีความต้องการพัฒนาโดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบงานให้มากขึ้น และมีแนวทางการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน และห้องปฏิบัติการมากขึ้น



## 2) การบรรลุเป้าหมาย

โรงเรียนสาธิต B มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายในระดับสูง โดยเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ในระดับสูงตามลำดับได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านคุณภาพ ผู้เรียน ด้านบริหารจัดการ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในด้านการเรียนการสอน นั้น คือ การบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะและคุณภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพโรงเรียนของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่ประเมินคุณภาพโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก

ส่วนความสามารถสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพของโรงเรียน คือ นักเรียนของโรงเรียนสาธิต B มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ทั้งในระดับจังหวัด สังเกต และระดับชาติ สามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ ด้านการศึกษา จากการตรวจสอบรายงานผลสัมฤทธิ์ของครูพบว่า ในแต่ละปีครูมีการทำวิจัยจำนวนมาก เช่น ปี พ.ศ.2551 ครูทำวิจัยถึง 62 เรื่อง จากจำนวนครูประจำและอัตราจ้าง 92 คน และโรงเรียนสาธิต B เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้แก่นักศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจ และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านนี้สูงมาก โดยสิ่งที่เป็นยืนยันคุณภาพ คือ การมีสถาบันอื่น ๆ เข้ามาสังเกตการสอนและการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

## 3) การบูรณาการการบริหาร

จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม พบว่า โรงเรียนสาธิต B มีความสามารถในการบูรณาการการบริหารงานทุก ๆ ด้านตามพันธกิจได้เป็นอย่างดี โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม และจากคำสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสรุปว่า โรงเรียนสาธิตที่มีประสิทธิผลสูงต้องสามารถบริหารจัดการโดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการบูรณาการปัจจัยและทรัพยากรทางการบริหารเข้าด้วยกัน ซึ่งพบว่า โรงเรียนสาธิต B มีความสามารถในการบูรณาการการบริหารงานทุก ๆ ด้านตามพันธกิจได้เป็นอย่างดี โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม โดยโรงเรียนจัดให้มีการประชุมครูทุกวันพุธ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา และนำข้อมูลมาร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งในโรงเรียนและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการศึกษาล่าเรียนของนักเรียน เพื่อนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน รวมทั้งการสนับสนุน และส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร และมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ครูได้พัฒนา

กิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในกิจกรรมบูรณาการ การทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และบุคลากรทั้งสายการสอนและสายสนับสนุนการสอนมีความเข้าใจเกิดความร่วมมือในการทำงาน สามารถดำเนินการด้านการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมดีขึ้น

โรงเรียนสาธิต B ยังกำหนดให้มีการบูรณาการการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา จากการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนด้านวิชาการ ให้ความเห็นว่าโรงเรียนได้การบูรณาการการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา โดยส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นและทุกหน่วยการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการคิด และความสามารถสรุปเนื้อหาด้วยแผนผังความคิดได้ รวมทั้งยังส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายได้ และโรงเรียนยังมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทำงานเป็นทีม ฝึกให้นักเรียนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน และมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอกในการพัฒนางานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนานักเรียน

#### 4) การธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

โรงเรียนสาธิต B มีความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม โดยบุคลากรมีความรัก ความศรัทธาในงานของตน บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน โดยจากรายงานผลการประเมินคุณภาพ พบว่าในด้านมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนานักเรียน ในระดับที่สูงมาก และครูมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน มีความรักโรงเรียน ในขณะเดียวกัน นักเรียนและศิษย์เก่าเองมีความเห็นว่า ครูโรงเรียนสาธิต B มีคุณลักษณะแห่งความเป็นครูสูง ส่วนการธำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดั้งเดิมของชาติโรงเรียนสาธิต B จาการที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียน พบว่าโรงเรียนมีการนำนักเรียนและบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนากับวัดที่อยู่โดยรอบโรงเรียน เป็นส่วนใหญ่และเป็นประจำ

#### 4.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรโรงเรียนสาธิต

จากการศึกษาประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต B ที่อยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยภายในโรงเรียนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลมากกว่าปัจจัยภายนอก ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านนักเรียน โรงเรียน ครู และผู้บริหาร ส่วนปัจจัย

ภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน คือ ปัจจัยทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ ศิษย์เก่าและผู้ปกครองตามลำดับ

ปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน คือ การที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง นักเรียนมีความสามารถด้าน ๆ อื่น ประกอบด้วย ทั้งในด้าน ศิลปะ กีฬา เป็นต้น ซึ่งปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กับการที่โรงเรียนเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครองด้วยการสนทนากับผู้ปกครอง พบว่าผู้ปกครองให้การยอมรับผลงานของนักเรียนและโรงเรียน มีความพึงพอใจโรงเรียนในระดับสูง โดยไม่ยอมให้นำนักเรียนไปศึกษาต่อที่ศึกษาอื่น

รวมทั้งระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อของโรงเรียนสามารถคัดเลือกนักเรียนที่มีความพร้อมได้สูง มีการคัดเลือกนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษเข้ามาศึกษา เช่น หลักสูตรส่งเสริมความเป็นเลิศทางภาษาอังกฤษ (Gifted English Program) เป็นต้น และจากสถิติของโรงเรียน พบว่านักเรียนที่จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สามารถศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้มากกว่า ร้อยละ 85 ในทุกปีการศึกษา

ปัจจัยด้านโรงเรียน จากลักษณะองค์การของโรงเรียนสาธิต B ได้รับการก่อตั้งในยุคแรก ๆ ของการจัดการศึกษาในระบบของไทย และก่อตั้งโดยเจ้านายในบรมราชจักรีวงศ์ทำให้มีสถานภาพ และแนวทางการจัดการศึกษาที่ชัดเจน รวมทั้งการที่โรงเรียนสาธิต B สังกัดในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีคุณภาพสูง เป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ ทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ ลักษณะการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนสาธิต B ขึ้นตรงกับอธิการบดี สามารถบริหารงานงานโดยการประสานงานระหว่างคณะวิชาได้ ทั้งในด้านบุคลากร และทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ มีกลไกการบริหารงานที่เป็นระบบ แม้ระยะหนึ่งผู้บริหารโรงเรียนถูกรักษาการโดยอธิการบดี ก็ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน เป็นต้น

ปัจจัยด้านครูนั้น โรงเรียนสาธิต B มีครูที่มีคุณลักษณะและคุณภาพ การปฏิบัติงาน มีจำนวนที่เหมาะสม เพียงพอ มีความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย การทำงานเป็นทีม และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการสนทนากับครูผู้สอน พบว่าครูมีความพอใจกับจำนวนชั่วโมงที่ได้รับในการสอน และโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอทั้งในระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา

ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนสาธิต B นั้น ได้สังเกตเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนได้รับการสรรหา และคัดเลือกจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคณะ โดยพิจารณาจากผู้

มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต B ทั้งทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ ศิษย์เก่า จากการเข้าสังเกตและสนทนากับผู้อำนวยการพบว่า มีผลกระทบไม่มากนัก แต่ปัจจัยที่ผู้อำนวยการเห็นว่าส่งผลโดยตรง คือ นโยบายในการผลิตบัณฑิตครู ตามโครงการครู 5 ปี เพราะโครงการนี้ยังไม่ได้มีการศึกษาวิจัยว่ามีคุณภาพ และเป็นที่ยังพอใจของสถานศึกษาทั่วประเทศที่เป็นผู้ใช้บริการจากการผลิตครู ส่วนนโยบายเรียนฟรี 15 ปี มีผลกระทบต่อโรงเรียนไม่มาก เพราะโรงเรียนไม่ได้รับการสนับสนุนส่วนนี้ รวมทั้งผู้ปกครองเองมีความสามารถในการรับภาระส่วนนี้ได้ ในด้านสังคมนั้น โรงเรียนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในภาพรวมมากกว่าเรื่อง เจตคติ และพฤติกรรมของนักเรียน

ส่วนในด้านความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ผู้อำนวยการให้ความเห็นว่า โรงเรียนสาธิตต้องมีความสามารถในการบูรณาการทรัพยากร และปัจจัยทางการบริหารต่าง ๆ ทั้งในด้าน คน เงิน ความรู้ และวิทยาการ เพราะอาศัยงบประมาณที่จตุสรรให้มันไม่เพียงพอ โดยผู้ปกครองและศิษย์เก่าก็มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตที่ศึกษากับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการศึกษากรณีศึกษา รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาภาคสนาม และประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ประชากร ได้แก่ โรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 35 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครู 3) ศิษย์เก่า และ 4) ผู้ปกครองรวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 700 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงกรณีศึกษา ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสาธิต จำนวน 2 โรงเรียน โดย เป็นโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย จำนวน 1 โรงเรียน และโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 1 โรงเรียน ที่มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษารอบที่ 2 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาระดับดีมาก

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงกรณีศึกษา ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตและการสนทนา

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ระยะที่ ได้แก่ 1) เก็บข้อมูลโดยการสอบถาม 2) เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากโรงเรียนสาธิตที่เป็นกรณีศึกษา โดยการสัมภาษณ์

ผู้บริหาร สนทนากับครู นักเรียน ผู้ปกครองและศิษย์เก่า และการสังเกตสภาพและบริบทต่างๆ ของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และการตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตที่ผู้วิจัยได้ศึกษาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล 2) วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเชิงกรณีศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอผลการวิจัย โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และเสนอแนะ

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย สรุปได้ดังนี้

#### 1.1 ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการ บูรณาการ และ ความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

#### 1.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วยปัจจัยภายใน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยภายนอก 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านการเมือง และปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่า

2. ระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต สรุปได้ดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 ระดับประสิทธิผลเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 4.10 ถึง 4.33 โดยระดับประสิทธิผลด้านความสามารถในการธำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดั้งเดิมของชาติมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33 ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ความสามารถในการ

ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และระดับประสิทธิผลด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการบูรณาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.93 ถึง 4.33 โดยปัจจัยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยดังนี้

### 2.2.1 ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ซึ่ง ปัจจัยย่อยของปัจจัยแต่ละด้านประกอบด้วย ปัจจัยย่อยด้านบรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรม องค์การ ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา นโยบายและการปฏิบัติ โครงสร้างโรงเรียน รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติ คุณลักษณะของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ คุณลักษณะในด้าน วิชาชีพ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะหรือข้อมูลทั่วไป ของนักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05 ถึง 4.33 ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยย่อยด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยย่อยด้านรางวัลและการตอบแทนจากการ ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

### 2.2.2 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยย่อยด้านสภาพเศรษฐกิจของประเทศ สภาพการเงินของคณะกรรมการ ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก การมีส่วนร่วมของชุมชน นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา นโยบายของคณะกรรมการ/ศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงเรียนสาธิต ลักษณะความร่วมมือ บทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ถึง 3.93 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยย่อยด้านบทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรสภาพเศรษฐกิจของประเทศ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 และและปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

3.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนสาธิต และประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสาธิต

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนสาธิต ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.285 ถึง 0.742 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยเดียวกัน สรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำนวน 6 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านครูกับตัวแปรปัจจัยด้านนักเรียน และตัวแปรปัจจัยด้านโรงเรียนกับตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหาร ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารกับตัวแปรปัจจัยด้านนักเรียนและความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่เป็นทิศทางเดียวกัน คือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

2) ปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านสังคม กับตัวแปรปัจจัยด้านการเมือง ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านเศรษฐกิจ กับตัวแปรปัจจัยด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง และความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่เป็นทิศทางเดียวกัน คือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

3.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับภายนอก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับปัจจัยภายนอก ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่มีทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านนักเรียนกับตัวแปรปัจจัยด้านการเมือง ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารกับตัวแปรปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่มีทิศทางเดียวกัน ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านโรงเรียนกับตัวแปรความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารกับตัวแปรความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

3) ปัจจัยภายนอกกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่มีทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือตัวแปรปัจจัยด้านการเมืองกับตัวแปรความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรปัจจัย



ด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครองกับตัวแปรความสามารถของโรงเรียนในการดำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

3.3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตกับข้อมูลจากการสอบถาม

1) ผลการศึกษาโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต มีความสอดคล้องกับข้อมูลจากการสอบถาม และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ได้ร้อยละ 95.0

2) อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากปัจจัยภายในด้านโรงเรียน โดยค่าอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.87 รองลงมา คือ ปัจจัยภายในด้านครูมีค่าอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.84 ปัจจัยภายในด้านนักเรียนมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.80 และปัจจัยภายในด้านผู้บริหาร มีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.77 ตามลำดับ

#### 4. ผลการศึกษาเชิงกรณีศึกษา

##### 4.1 ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียน

###### 4.1.1 ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต A

1) โรงเรียนสาธิต A มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีในทุก ๆ ด้าน ทั้งในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครองและชุมชน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ทันยุคทันสมัย และมีการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาใช้เข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และชุมชนในชนบท มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ทันยุคทันสมัยนั้น ครูและบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยมีการพัฒนาสมรรถนะให้ครูและบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติทั้งการสอน การวิจัย งานที่รับผิดชอบ การพัฒนานวัตกรรม และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ รวมทั้งจัดโครงการส่งเสริมบุคลากรในด้านภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาผลการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตามวาระ มีการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาใช้โรงเรียนสาธิต A ได้นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการในทุก ๆ เรื่อง ทั้งงานการเงิน และงบประมาณ

2) โรงเรียนสาธิต A มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายในระดับสูง ได้แก่ สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพทั้งในระดับภาพรวมและรายบุคคล นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สามารถเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีชื่อเสียงและ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก เป็นแหล่งประสบการณ์และวิชาชีพให้แก่นักศึกษาที่มีคุณภาพ จากผลการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานจากอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่ามีความพึงพอใจในระดับที่สูงมาก นักเรียนและผู้ปกครองมีความไว้วางใจในคุณลักษณะและความสามารถของนักศึกษาที่มาฝึกสอน มีสถาบันการศึกษาจากต่างประเทศมาขอฝึกงานวิชาชีพครู รวมทั้งบุคลากรของโรงเรียนได้รับการเชิญเข้าร่วมประชุม ศึกษาดูงาน การศึกษา และร่วมกิจกรรม ต่างประเทศ สามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านการศึกษา ตั้งแต่การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมจัดการศึกษา และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) โรงเรียนสาธิต A มีความสามารถในการบูรณาการการบริหารงานทุก ๆ ด้านตามพันธกิจได้เป็นอย่างดี ได้แก่ มีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไป ให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามารถในการบูรณาการโดยให้ฝ่ายวิชาการ เป็นแกนในการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ทั้งผู้สอน ผู้เรียน และ บัณฑิตสนับสนุนทั้งหมด มีการจัดหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความสามารถของนักเรียนอย่าง หลากหลาย มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน และต่างประเทศในการพัฒนาวิชาการ การเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากร

4) โรงเรียนสาธิต A มีความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทาง วัฒนธรรมได้แก่ บุคลากรมีความรัก ความศรัทธาในงานของตน บุคลากรมีความผูกพันกับ โรงเรียน บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และร่วมอนุรักษ์และศิลปวัฒนธรรม ของชาติ

#### 4.1.2 ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนของโรงเรียนสาธิต B

1) โรงเรียนสาธิต B มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี ได้แก่ มีการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง มีการปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานให้ทันยุคทันสมัย โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบงาน ให้มากขึ้น และมีแนวทางการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมากขึ้น

2) โรงเรียนสาธิต B มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายในระดับสูง โดย เป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ในระดับสูงตามลำดับได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านคุณภาพ

ผู้เรียน ด้านบริหารจัดการ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ และวิชาชีพให้แก่นักศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

3) โรงเรียนสาธิต B มีความสามารถในการบูรณาการการบริหารงานทุก ๆ ด้านตามพันธกิจได้เป็นอย่างดี โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา โดยส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นและทุกหน่วยการเรียนรู้ มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน และมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอกในการพัฒนางานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนานักเรียน

4) โรงเรียนสาธิต B มีความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม โดยบุคลากรมีความรัก ความศรัทธาในงานของตน บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน และมีการธำรงรักษาศาสนา/ วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดั้งเดิมของชาติโดยเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนากับวัดรอบ ๆ โรงเรียน

#### 4.2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสาธิต

##### 4.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสาธิต A

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต A ที่อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยภายในโรงเรียนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลมากกว่าปัจจัยภายนอก ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน นักเรียน ครู และผู้บริหาร ได้แก่ ลักษณะของโรงเรียนที่มีคุณภาพทางการศึกษาสูงในระดับชาติมาตั้งแต่แรกก่อตั้ง มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการระดับสูง สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ รวมทั้งโรงเรียนสาธิต A มีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาตั้งแต่แรกก่อตั้ง โดยมีปรัชญาของโรงเรียนสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของชาติ การจัดโครงสร้างองค์การของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อประสานงานกันตามภารกิจที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจมาสู่หน่วยงานให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัว มีการจัดรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านเงินเดือนสวัสดิการ และครูและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการยอมรับในวิชาชีพ การจัดบรรยากาศของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนา มีการจัดแสดงเกียรติภูมิของโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน มีบรรยากาศทางวิชาการ ทรัพยากรและเทคโนโลยีของโรงเรียนมีเพียงพอและพร้อมใช้ ทั้งในด้านความรู้ของทรัพยากรบุคคล องค์ความรู้ วิทยาการ และ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มีวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการศึกษาอย่างพร้อมเพียง

ปัจจัยด้านนักเรียนของโรงเรียนสาธิต A เป็นปัจจัยภายในสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสาธิต เนื่องจากมีความพร้อมในการเรียน มีพฤติกรรม

ด้านการเรียนอยู่ในระดับดีมาก มีเจตคติต่อการเรียนดี และมีความศรัทธาต่อสถานภาพของครูระดับสูง

ปัจจัยด้านครูของโรงเรียนสาธิต A ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ คือ มีคุณลักษณะ สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนสูง มีคุณวุฒิในด้านความรู้ และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการพัฒนาวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และงานที่รับผิดชอบ มีการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

ปัจจัยด้านผู้บริหารของโรงเรียนสาธิต A ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ คือ มีลักษณะสถานภาพของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับ มีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ มีความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนา และนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อโรงเรียนสาธิต A ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าปัจจัยด้านผู้ปกครองและศิษย์เก่ามีความสำคัญต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสาธิต เนื่องจากผู้ปกครองและศิษย์เก่ามีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งในด้านการเงิน ความรู้ ความสามารถ ส่วนปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนน้อยมาก

#### 4.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสาธิต B

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสาธิต B โดยมีปัจจัยภายในโรงเรียนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลมากกว่าปัจจัยภายนอก ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านนักเรียน โรงเรียน ครู และผู้บริหาร ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน คือ ปัจจัยทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ ศิษย์เก่าและผู้ปกครองตามลำดับ

ปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน คือ การที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง นักเรียนมีความสามารถด้าน ๆ อื่น โรงเรียนเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครอง

ปัจจัยด้านโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเป็นผลมาจากลักษณะองค์การของโรงเรียนสาธิตเป็นที่ยอมรับ ลักษณะการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนสาธิต B ขึ้นตรงกับอธิการบดี สามารถบริหารงานงานโดยการประสานงานระหว่างคณะวิชาได้ ทั้งในด้านบุคลากร และทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ มีกลไกการบริหารงานที่เป็นระบบ

ปัจจัยด้านครูนั้น โรงเรียนสาธิต B ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน คือ การมีครูที่มีคุณลักษณะ และคุณภาพการปฏิบัติงาน มีจำนวนที่เหมาะสม เพียงพอ มีความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย การทำงานเป็นทีม และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนสาธิต B ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีความสามารถในการบริหาร และมีลักษณะเด่น คือ มีระบบการสรรหา และคัดเลือกจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคณะ

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต B ทั้งทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ ศิษย์เก่ามีผลกระทบไม่มากนัก ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรง คือ นโยบายในการผลิตบัณฑิตครู ตามโครงการครู 5 ปี ปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ได้แก่ การที่โรงเรียนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กับเจตคติ และพฤติกรรมของนักเรียน

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต อยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตที่ศึกษากับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการศึกษากรณีศึกษา โดยมีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

### 1. ระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

1.1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามถึงระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมและประสิทธิผลรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนโดยทั่วไป เช่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติชาย ต้นปิติ (2547) ที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และงานวิจัยของ ธวัชกรุดมณี (2550) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่

บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเช่นกัน

จากผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตจากการสอบถาม และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ซึ่งพบว่า ระดับประสิทธิผลด้านความสามารถในการธำรงรักษาศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีที่ดั้งเดิมของชาติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีประสิทธิผลด้านระดับความสามารถในการบูรณาการต่ำสุด ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ที่พบว่า ค่าน้ำหนักของประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตที่สูงที่สุด คือ ความสามารถในการบูรณาการ ขณะเดียวกันความสามารถในการธำรงแบบแผนทางวัฒนธรรมมีค่าน้ำหนักของประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าปัจจุบันโรงเรียนสาธิตโดยส่วนใหญ่มีผลการดำเนินงานในด้านการธำรงรักษาศาสนาวัฒนธรรมประเพณีที่ดั้งเดิมของชาติได้ดีกว่าผลการดำเนินการในการบูรณาการด้านต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิผลด้านนี้ตรงกับพันธกิจของคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่โรงเรียนสาธิตสังกัดอยู่ แต่จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสาธิตที่มีประสิทธิผลสูงต้องมีความสามารถในการบูรณาการสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (1991) ที่สรุปแนวคิดว่า ประสิทธิภาพองค์การตามแนวทางการบูรณาการ คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีลักษณะหลากหลายและมีผลผลิตที่สูง ดังนั้นโรงเรียนสาธิตที่มีประสิทธิผลสูงต้องมีความสามารถในการบูรณาการสูง และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาเชิงกรณีศึกษา กล่าวคือ โรงเรียนสาธิตที่มีประสิทธิผลสูงมีความสามารถบริหารจัดการโดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการบูรณาการปัจจัยและทรัพยากรทางการบริหารเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าค่าน้ำหนักของประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตในตัวแปรย่อย พบว่า การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ และการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครองมีค่าน้ำหนักสูงต่อระดับประสิทธิผลองค์การ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตริตาภรณ์ ชะอุ่มผล (2546) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ตามทัศนะของผู้ปกครองและนักเรียน แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตโดยรวมทุกด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่อที่ผู้ปกครองเห็นว่าการดำเนินงานมีประสิทธิผลมากที่สุด คือ โรงเรียนสาธิตรายงาน ผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ แต่ขณะเดียวกันผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตในด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายยังคงเป็นด้านการฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้แก่นิสิต/

นักศึกษา และด้านการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพอันเป็นพันธกิจหลักประการหนึ่งของโรงเรียน สาธิตแต่แรกก่อตั้ง สอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2550: 38) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาว่า “การจัดการศึกษายุคโลกาภิวัตน์ มีลักษณะเฉพาะจำเป็นต้องจัดให้เหมาะสมต้องเปิดห้องเรียนสู่โลกกว้างให้สิ่งรอบข้างเป็นครู เปิดโลกทัศน์ของเด็กให้กว้าง ให้ทุกคนได้สังเกต ได้คิด ได้ถาม ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จากสิ่งที่อยู่รอบตัว ให้ได้ยืนกับหู ได้ดูกับตา และได้สัมผัสด้วยตัวเอง ร่วมปลดปล่อยพลังสมองของผู้เรียน ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด”

จากผลการวิจัยยังพบว่าระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมีความแตกต่างกัน ระหว่างโรงเรียนสาธิตที่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานครและภูมิภาค รวมทั้งโรงเรียนสาธิตที่สังกัดมหาวิทยาลัยเดิมกับโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในทุกด้าน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุหลาบ รัตนสังฆธรรม (2536) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า คณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคมีประสิทธิผลขององค์การต่ำกว่ามหาวิทยาลัยในส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนสาธิตมีความสัมพันธ์กับที่ตั้งระหว่างส่วนกลางและภูมิภาคในลักษณะเดียวกับประสิทธิผลของคณะที่มีที่ตั้งต่างกันซึ่งมีความแตกต่างทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hoy และ Miskel (2001: 253) ที่กล่าวว่า อิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีผลมาจากความต่างระดับทางสังคม และส่งผลกระทบต่อมายังโรงเรียน ซึ่งมีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร นโยบายด้านการเมืองและกฎหมาย สังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ จำนวนประชากร ผู้ปกครอง สถาบันการศึกษา

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิตมากกว่าปัจจัยภายนอก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโดยลักษณะของโรงเรียนสาธิตมีวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงในการก่อตั้ง และจากการที่โรงเรียนสาธิตอยู่ภายใต้สังกัดของมหาวิทยาลัย หรือคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทำให้โรงเรียนสาธิตมีความพร้อมในด้านปัจจัยและทรัพยากรในการดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร ความรู้ วิทยาการ และเทคโนโลยีทางการศึกษาต่าง ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้เกิดประสิทธิผล เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิตเป็นรายด้าน ปัจจัยด้านโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิตมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านผู้บริหาร ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสาธิตที่สามารถกำหนดนโยบายและการปฏิบัติที่ชัดเจน มีวัฒนธรรมองค์การที่เด่นชัด มีบรรยากาศและทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบจะเป็นตัวแปรปัจจัยที่ส่งผล

ต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตในระดับที่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย สันติสกุล (2534) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การมากที่สุดคือ ลักษณะองค์การ

หากพิจารณาถึงรายละเอียดของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ปัจจัยด้านครู ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลสูงสุดในรายด้านและตัวแปรปัจจัยอื่นทั้งหมด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Barber (2007) อ้างถึงในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ที่ศึกษาวิจัยระบบโรงเรียนในประเทศสมาชิก OECD ที่มีผลการประเมินจากโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) อยู่ในสิบอันดับแรก สรุปว่า ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณภาพของโรงเรียน 3 ประการ คือ การคัดคนที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู การพัฒนาให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ และการประกันระบบการเรียนการสอนที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนทุกคน

ส่วนปัจจัยด้านนักเรียน ตัวแปรปัจจัยของเจตคติของนักเรียนและคุณลักษณะ ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลสูง ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนสาธิตที่ยังคงเป็นโรงเรียนที่ได้รับความนิยมสูง และโรงเรียนสามารถคัดเลือกนักเรียนที่มีคุณลักษณะตรงตามที่ต้องการจากการพิจารณาอัตราส่วนของผู้สมัครกับการรับเข้าเรียนของโรงเรียนสาธิตแต่ละโรงเรียน เป็นต้น และการที่นักเรียนโรงเรียนสาธิตมีเจตคติที่ดี มีพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อนที่เหมาะสม และมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Reid และคนอื่น (1988: 28) ที่ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบอีกว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อนของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ Scheerens (1997:789 - 799) ที่พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นที่เป็นข้อสังเกตอีกประการหนึ่งในส่วนของปัจจัยภายในด้านผู้บริหารโรงเรียน พบว่าเป็นปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนสาธิตมีโครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่ชัดเจน มีกลไกภายในโรงเรียนในการดำเนินงานที่เป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานวิชาการ และฐานอำนาจ (Power - based) ที่



ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ในการบริหารโรงเรียนไม่ได้อยู่ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีพลังฐานอำนาจจากคนบติและมหาวิทยาลัยเข้ามาเกี่ยวข้องกับทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านการบริหารงานคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เป็นต้น ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตจึงต้องมีคุณลักษณะในด้านการบูรณาการปัจจัยและทรัพยากรทางการบริหาร และมีบทบาทในฐานะประสานงานในการพัฒนางานต่าง ๆ มากกว่าการใช้อำนาจเพื่อการบังคับบัญชาตามสายงาน

1.3 จากข้อค้นพบของผลการวิจัยที่ว่า ปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตมาก คือ ด้านการเมืองปัจจัย และปัจจัยด้านสังคม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เกี่ยวพันกับการที่โรงเรียนสาธิตต้องได้รับความร่วมมือจากองค์การภายนอก การมีส่วนร่วมของชุมชน และนโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีต่อโรงเรียนสาธิต ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ โชติช่วง พันธุ์เวช (2553) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของโรงเรียนสาธิตต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพราะลำพังอาศัยงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน ต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกด้วย รวมทั้งการกำหนดทิศทางของนโยบายของคณะ ฯ จะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนสาธิต เช่น เรื่องการจ้างครู การรับนักเรียน เป็นต้น

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

2.1 จากผลการวิจัยเชิงปริมาณจากการสอบถามและเชิงคุณภาพจากการศึกษาเชิงกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงระหว่างปัจจัยด้านครูกับปัจจัยด้านผู้เรียน และปัจจัยด้านโรงเรียนกับปัจจัยด้านผู้บริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนสาธิตโดยทั่วไปมีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการในระดับสูงเนื่องมาจากได้รับความนิยมนสูง และมีวิธีการคัดเลือกนักเรียนตามที่โรงเรียนมีความประสงค์ สอดคล้องกับการศึกษาของบรรจง พ้าสว่าง (2550) ที่สรุปไว้ว่าโรงเรียนสาธิตบางแห่งก็ค้นคว้าหาวิธีการในการคัดเลือกนักเรียนที่หลากหลายเพื่อให้ได้เด็กที่พร้อมที่สุด และตรงกับแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนสาธิต เช่น การทดสอบความพร้อมของเด็กเกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนั้นนักเรียนที่รับเข้ามีความพร้อมในการศึกษาสูงด้วย เมื่อเข้ามาศึกษาในระบบที่มีการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการที่โรงเรียนสาธิตมีบุคลากรที่มีคุณภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การมีครูที่มีคุณวุฒิสสูง มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ตามที่ สายสุรี จุติกุล (2518) (อ้างถึงในบรรจง พ้าสว่าง: 2550,25) กล่าวไว้ว่า ครูของโรงเรียนสาธิตต้องมีคุณลักษณะและคุณภาพสูง ดังนั้นโรงเรียนสาธิตในจะช่วยเสริมบทบาทของอาจารย์ในด้านต่าง ๆ เช่น การวิจัยทางการศึกษา การ

นำเทคนิคมาใช้กำหนดหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ หรือแบบเรียน รวมทั้งการปฏิบัติการทางการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น ตามแนวความคิดและคุณลักษณะที่ดีของวิชาชีพ (profession) ที่ถือว่าวิชาชีพครูจะต้องมีส่วนทฤษฎี และส่วนปฏิบัติควบคู่กันไปจนเป็นสมรรถภาพพิเศษ (special competence) ของอาชีพครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิต เอราวรรณ์ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า รูปแบบการพัฒนาคูประการหนึ่ง คือ การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู ด้วยเหตุดังนี้ ปัจจัยด้านครูและนักเรียนจึงส่งผลให้มีความสัมพันธ์กันระดับสูงต่อการเกิดประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิต ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารกับปัจจัยด้านนักเรียนทั้งนี้เป็นเพราะว่า บทบาทการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู จึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อนักเรียนทางตรง จึงมีความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำสุด

2.2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิต ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ปัจจัยด้านโรงเรียนกับความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับประสิทธิผลขององค์การ ของโรงเรียนสาธิตส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือปัจจัยด้านการเมืองกับความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Hoy และ Miskel (1991) ที่สรุปว่า ประสิทธิผลขององค์การ ต้องบูรณาการเป้าหมาย และพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์การ จากกรอบแนวคิดของระบบทรัพยากรนั้น เป้าหมายจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นผลผลิต ไม่คงที่ต้องกำหนดผลที่ได้รับสูง มีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้นการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถให้ทรัพยากรใหม่เพื่อการบรรลุเป้าหมายย่อย ๆ ได้ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนกับความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการนี้ สิ่งที่เห็นได้ชัด คือ การที่โรงเรียนสาธิตมีลักษณะเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ยังมีบทบาทในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วย ซึ่งบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการศึกษาในภาพรวม ดังนั้น การสนับสนุนด้านต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยและทรัพยากรทางการบริหาร เช่น ความรู้ วิทยาการต่าง ๆ จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผ่านมายังการดำเนินการของโรงเรียน ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิตจึงเป็นความสามารถในการบูรณาการปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประเด็นนี้โรงเรียนสาธิตต่าง ๆ ทำได้ดี เพราะมีวัตถุประสงค์ที่เด่นชัดในการก่อตั้งจึงทำให้มีบรรยากาศโรงเรียนวัฒนธรรมองค์การ ที่เอื้อต่อการพัฒนา มีทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการศึกษา

โครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่เป็นระบบ รวมทั้งมีกลไกในการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ทั้งในระดับโรงเรียน และคณะ เป็นต้น

จากข้อค้นพบของการวิจัยทั้งข้อมูลเชิงปริมาณจากการสอบถามและเชิงคุณภาพจากการศึกษาเชิงกรณีศึกษา พอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิตเกิดจากความสามารถในการบูรณาการปัจจัยและทรัพยากรทางการบริหารในการพัฒนาศักยภาพนักเรียน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในการพัฒนาวิชาการ และมีการประสานพลังการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ และผู้วิจัยหลายคน เช่น Steers (1997: 8) ที่สรุปว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารงานขององค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคลากร ปัจจัยด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการมองปัจจัยขององค์การในภาพรวม โดยโรงเรียนที่สามารถบรรลุประสิทธิผลตามแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2001) ซึ่งได้สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ การมุ่งสัมฤทธิ์ผล การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การมีความเห็นสอดคล้องและกลมเกลียว หลักสูตรมีคุณภาพ และโอกาสในการเรียนรู้ บรรยากาศของโรงเรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ศักยภาพในการประเมิน การใช้เวลาในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรง ส่วนแนวทางการบริหารโรงเรียนที่เน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในการพัฒนาวิชาการนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของชูชัย รัตนบุญญพงศ์ (2528) ที่สรุปว่า บทบาทตามภารกิจของครูโรงเรียนสาธิตประกอบด้วย ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการสังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งภารกิจทั้ง 4 ด้านดังกล่าวนี้ จะสำเร็จบรรลุผลได้ย่อมขึ้นอยู่กับตัวอาจารย์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ อาจารย์จึงต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในด้านเนื้อหาวิชา ความรู้ การวิจัย ฯลฯ และที่สำคัญคือ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของประวิต เอวารวรรณ (2548) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ การวางระบบการทำงานใหม่ การเพิ่มช่องทางให้ครูมีอำนาจต่อรองในลักษณะเป็นสารเสวนาเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจกัน การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างครูกับผู้บริหาร การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู การสร้างทีมทำงานให้เกิดขึ้นในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแนวทางการเสริมพลังอำนาจพลังอำนาจให้กับครูในการพัฒนา

วิชาการในปัจจุบันมุ่งเน้น คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำวิจัยและนำความรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ด้านการเรียนการสอนและอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษามีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาสื่อการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

ส่วนการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนนั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพโรจน์ มินสาคร (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงใน 6 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านบริหารและธุรการ ด้านนโยบายและแผน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารด้านกิจการนักเรียนนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก ผู้ปกครอง รวมทั้งศิษย์เก่า

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของโรงเรียนที่ดี ประกอบด้วย ลักษณะและการรักษาสภาพองค์การของโรงเรียนให้มีคุณภาพ มีครูที่มีคุณลักษณะและคุณภาพ มีนักเรียนที่มีความพร้อมและเจตคติที่ดีในการพัฒนาตนเอง มีผู้บริหารที่สามารถประสานงาน บูรณาการปัจจัยทางการบริหารต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และมีปัจจัยภายนอกโรงเรียนในด้านการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งการกำหนดนโยบายและปฏิบัติจากคณะครูศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ที่เหมาะสมด้วย

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตพบว่า ปัจจัยภายในส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตสูงกว่าปัจจัยภายนอก ดังนั้นโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนระยะยาวและระยะสั้น เพื่อการ

พัฒนาคุณภาพโรงเรียน การพัฒนาคุณลักษณะ คุณภาพในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาคุณลักษณะ พฤติกรรมการเรียน และเจตคติที่ดีต่อการเรียนของนักเรียน การพัฒนาคุณลักษณะและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในด้านโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตสูงกว่าปัจจัยภายในด้านอื่น ๆ โรงเรียนควรกำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การวางแผน จัดทำ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรและเทคโนโลยี การกำหนดนโยบายและการปฏิบัติ การจัดโครงสร้างโรงเรียน และการจัดระบบการรางวัลและผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายนอกด้านสังคมและด้านการเมืองส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตสูงกว่าปัจจัยภายนอกด้านอื่น ๆ โรงเรียนและคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ควรมีการกำหนดนโยบายของโรงเรียนและคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีความสำคัญในการแสวงหาความร่วมมือจากองค์กรภายนอก การมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งผู้ปกครองและศิษย์เก่า นอกจากนี้คณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ต้องกำหนดนโยบายทางการเงินร่วมกับโรงเรียน เพื่อการพัฒนาตามบทบาทของโรงเรียนสาธิต พัฒนาการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะปัจจัยด้านโรงเรียนกับความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ โรงเรียนจึงควรมีการกำหนดวิธีปฏิบัติในการพัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารจัดการของโรงเรียน รวมทั้งในการประสานงานทั้งหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

2.2 จากผลการวิจัย พบว่าโรงเรียนสาธิตที่มีประสิทธิผลสูง คือ สามารถบูรณาการปัจจัยและทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ได้ดี ครูมีคุณลักษณะและความสามารถในการสอน และมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน โรงเรียนจึงควรมีการจัดระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีระบบการพัฒนาคูบุคคลากรสายสนับสนุน ให้มีคุณลักษณะและคุณภาพ การปฏิบัติงาน และมีระบบการสรรหาผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะ ความสามารถในการประสานงาน

### 3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 เนื่องจากการวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมทั้งหมด ดังนั้นจึงควรศึกษาโรงเรียนสาธิตที่มีการจัดการศึกษาในระดับและที่ตั้งต่างกัน เช่น ระดับประถม และระดับมัธยม โรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และภูมิภาค หรือโรงเรียนสาธิตที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐเดิม กับมหาวิทยาลัยราชภัฏว่ามีระดับประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลอย่างไร

3.2 เนื่องจากการวิจัยนี้มีผลศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการปัจจัยต่าง ๆ ในการทำให้ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตสูงขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กอบพร เกตุทัต. ผลของการอยู่ในกลุ่มสภาวะนิรนามและการกระตุ้นจากการกระทำที่มีต่อความก้าวร้าวของนักเรียนชายในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนการพิมพ์, 2529.
- กุหลาบ รัตนสังฆธรรม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร, 2519.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยาการของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
- จิราวรรณ กันบุรมย์. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2548.
- ชนิตา รัชพลเมือง. สังคมวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525
- ชูชัย รัตนบุญโพธิ์. การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- โชติช่วง พันธุ์เวช. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2553 และ 8 ธันวาคม พ.ศ.2553.

- ญาณิศา บุญจิตร์. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- ตริตาภรณ์ ชุ่มผล. **ประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร(ฝ่ายมัธยม)**. วิทยานิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2546.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. **ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม**. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมในองค์กร หน่วยที่ 8-15. (หน้า 611- 669), นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.
- ถาวร เส็งเอียด. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2550.
- ธงชัย สันติวงษ์. **พฤติกรรมองค์การ : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- ธวัช กฤตมณี. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- ธีระ รุญเจริญ. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส, 2550.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **หลักการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- นภาพร ส่งแสง. **การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.



- นิพนธ์ กินวงศ์. **หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา.**  
 พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **การจัดการสมัยใหม่ : Modern Management.** พิมพ์ครั้งที่ 6.  
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, 2550.
- บรรจง ฟ่ำรุ่งสา. **วิเคราะห์การดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตในส่วนภูมิภาคสังกัด  
 ทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.
- บัญชา ชลาภิรมย์. **ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต  
 สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,  
 สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- บุญทัน ดอกโธสง. **การจัดการองค์การ.** กรุงเทพฯ : มุลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ  
 เทคโนโลยีชนบท, 2535.
- ประกอบ คู่ปรัดน์ และณัฐนิภา คู่ปรัดน์. **การจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพ.** เอกสาร  
 ประกอบการเรียนรายวิชา 2706 803 การวิเคราะห์รูปแบบปฏิบัติในการบริหาร  
 การศึกษา ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2549, วันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2549.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. **การปกครองท้องถิ่น.** พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สถาบัน  
 พัฒนบริหารศาสตร์, 2535.
- ประวิต เอราวรรณ์. **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน :  
 กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 มหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,  
 2548.
- ปิติชาย ต้นปิติ. **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของ  
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- พนัส หันนาคินทร์. **การมัธยมศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2 พิษณุโลก : โครงการตำรา มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ, 2524.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา,  
 2533.

- พะวงรัตน์ เกศรแพทย์. การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2543.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา : รายงานการประชุมทางวิชาการ ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ ระหว่างวันที่ 27-28 มิถุนายน 2523. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- ไพโรจน์ มินสาคร. ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2550.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. ระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลกขึ้นมาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพได้อย่างไร. กรุงเทพฯ : พรินทวนกราฟฟิค, 2552.
- วาไร เฟ็งส์วดี. การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549.
- วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒน์, 2542.
- วิไล ธนวิวัฒน์. การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับก่อนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : ซิงฟิล์มและโซเท็คคช, 2549.
- สกล รุ่งโรจน์. การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สงวน สุทธิอรุณเลิศ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชัยศิริการพิมพ์, 2523.
- สมบัติ อ่างธัญวงศ์. นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. กรุงเทพฯ : โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- สมยศ นาวิการ และผู้สดี รุมาคม. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ดวงกลม, 2522.

สมลักษณ์ จันทสุวรรณ. ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน.

สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2553 และวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2553.

สาโรช บัวศรี. **โรงเรียนสาธิตคืออะไร**. วิทยาจารย์, 66 : 950 – 952, มกราคม, 2510.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**.

กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2552**.

กรุงเทพมหานคร, 2553.

สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของ**

**โรงเรียนอนุบาลเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร

การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

สุวัฒน์ วิวัฒน์นนท์. **ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา**

**ของรั้วในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, การบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2548.

สุวิทย์ บุญช่วย. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของครูใน

จังหวัดปัตตานี. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

**วิทยาเขตปัตตานี** 19 (มกราคม 2551) : 103-118.

สุวิมล ตีรกานันท์. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2

กรุงเทพฯ : ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

รามคำแหง, 2543.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536.

อมร พรหมมีฤทธิ์. การศึกษาปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตในสังกัดกรมการ

**ฝึกหัดครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2511.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การ ใน **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ**

**บริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12**. พิมพ์ครั้งที่ 4 นนทบุรี : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546.

อุทัย สันติสกุล. การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ  
องค์การศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ,  
2535.

### ภาษาอังกฤษ

Aldag, R. J. and Stearns, T. M. *Management*. Cineinnati: South-Western, 1987.

Anderson, Arnold C. *Education and economic development*. Chicago: Aldine, 1965.

Best, John W. *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hall, 1970.

Borko, Hilda. *Designing classroom research = Themes, issues, and struggles*.

Boston:Allyn and Bacon, c1996.

Campbell, John P. *On the Nature of Organizational Effectiveness*. In *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. Edited by Goodman, Paul S. and Penning, and Johannes M. Sanfrancisco: Jossey – Bass Publisher, 1977.

Certo, C.S. and Peter J.P. *Strategic Management: A Focus on Process*. McGraw – Hill, 1990.

Deal, T. E. and Peterson, K .D. *The shaping school culture field book*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1990.

DeRoche, Edward F. Mary M. Williams. *Educating hearts and minds: a comprehensive character education framework*. Thousand Oaks, Calif.: Corwin, 1987.

Ellis, J.R., and Hartley, C.L.*Managing and co-ordinating nursing care*. Second editon. Philadelphia: J.B. Lippincott, 1993.

Etzioni. A. *Modem Organization*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall, 1964.

French,W.L. and Bell, C.H.,Jr. *Organization Development : Behavioral Science*

*Intervention for organization Improvement*. New Delhi: Prentice-Hall. 1978.

- Gibson, James L., Ivancevich John M. and Donnelly, James H., **Organizations Behavior Structure Process**. 9<sup>th</sup> ed Boston McGraw – Hill company, 1997.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly James H. **Organizations B Eavior Structure Process**. 4<sup>th</sup> ed. Plano, Texas: Business Publications, 1973.
- Glatthorn , Allan A. and Other. **Developing highly qualified Teachers: a handbook for school leaders**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press, 1996.
- Goetz, J.P., and Le Compte,M.D. **Ethnography and Qualitative Design in Ed. Research**. Orlando: Academic Press, 1984.
- Goldstein, Stanley. **Troubled children / Troubled parents: the way out**. New York: Athenaeum, 1979.
- Goodman, P.S. and Penning, J.M. **New Perspectives on Organization Effectiveness**. San Fransisco: Jossey – Bass Publishers, 1997.
- Gorton, Richard A., Alston ,Judy A., Snowden, Petra. **School leadership and administration: important concepts, case studies & simulation**. Boston: McGraw-Hill, c2007.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W., and Woodman, R.W. **Organizational behavior**. 9th ed. Ohio: South-Western College, 2001.
- Hicks, Herbert G. **The management of organization**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1967.
- Hoy, W.K. and Furguson, Judith. **Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools**. Educational Administration Quarterly, 21 (2), 117-134. 1985.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. (n.p.) : McGraw-Hill, 1991.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. 6<sup>th</sup> Ed. New York: McGraw-Hill, 2001.
- Hoy, Wayne K. Tarter, John C. & Witkoskie, Louise. **“Faculty Trust in Colleagues : Linking the Principal with School Effectiveness”** Journal of Research and development in Education, 26(1) : 38 – 45, 1992.

- Hunt, J. W. **Managing people at work: a management's guide to behavior in organizations.** 2<sup>nd</sup> ed. London: McGraw-Hill, 1979.
- Hurlock, Elizabeth B. **Child growth and development.** Louis: Webster Division, 1978.
- Kast, Fremont E. and Rosenzweig. **Organization and Management : A System and Contingency Approach.** 4<sup>th</sup> ed. New York : McGraw-Hill Book, 1988.
- Katz., Daniel, and Robert L Kahn. **The Social Psychology of Organization.** 2<sup>nd</sup> ed. New York:John Wiley and Sons, 1987.
- Koontz H. O'Donnell C. and Weihrich H. **Essentials of Management.** 4<sup>th</sup> ed. Singapore : McGraw –Hill, 1986.
- Lois C. Blair, Dwight K.Curtis, and A.C. Moon, **The Purposes, Functions, and Uniqueness of the College – Controlled Laboratory School Association for Student Teaching,** Cedar Falls, Iowa, 1958.
- Lunenberg F.C. and Omstein A.C. **Educational Administration: Concepts and Practices.** 2<sup>nd</sup> ed. Belmont California, Wadsworth Publishing Company, 1996.
- Luthans, Fred, **Organizational behavior.** 6<sup>th</sup> ed. (N.P.): McGraw – Hill, 1998.
- Minzberg. H. **The nature of managerial work.** New York : Harper & Row, 1983.
- Nanus B. **Visionary Leadership : Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization.** San Francisco Jossey – Bass Publishers, 1996.
- Owens, R.G. **Organizational Behavior in Education.** 8<sup>th</sup> ed. Boston : Peasson/Allen and Bacal, 2004.
- Parsons, Talcott. **Social Structure and Personality.** 2<sup>nd</sup> ed, London: Free Press, 1971.
- Punyasings, Temsiri. And Brinegar Harold. **Demonstration School.** Bangkok: Kuruspha Press, 1962.
- Reddin, Bill. **The Output – Oriented Organizational.** England : Gower Publishing Co., 1988.
- Reid, K. and Other. **Towards the Effective School.** Oxford : Blackwell, 1988.
- Richard S. Williams. **Performance Management: Perspective on Employee Performance.** an International Thanpson Publishing Company, 1998.
- Robbins, Stephen P and brarnwell,N. **Organization Theory Concept and Case.** Third edition. Englewood Cliffs: Prentice – Hall ,1998.

- Robbins, Stephen P. **Essential of Organizational Behavior**. Prentice – hall Englewood Cliffs. N.J, 2005.
- Robbins, Stephen P. **Organization Theory Structure, Design and Application**. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall International, 1993.
- Robbins, Stephen P. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application**. 10<sup>th</sup> Ed. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice – Hall, 2001.
- Scheerens Jaap and Roel J. Bosker. **The foundations of educational effectiveness**. Oxford: Pergamon, c1997.
- Schein Edgar H. **Organizational Culture and Leadership**. 2<sup>nd</sup> Ed. San Francisco California Jossey – bass 1990, 1992.
- Seashore. S.E. and Yuchtman E. W. Factorial. **“Analysis of Organizational Performance”**. Administrative Science Quarterly, 1967.
- Sergiovanni, T.J. **The Principalsip : A Reflective Practice Perspective**. 4<sup>th</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon, 1984.
- Slavin, Robert E. **Educational Psychology: Theory and Practice**. 4<sup>th</sup> ed. Massachusetts, Allyn and Bacon, 1994.
- Steers, Richard M. **Introduction to Organizational Behavior**. 4<sup>th</sup> Ed. New York : Harper & Collins, 1991.
- Steers, Richard M. **Organizational Effectiveness**. A behavioral view, 1977.
- Stogdill, Ralph M. **Handbook of Leadership: a survey of theory and research**. New York : Free – Press, 1974.
- Streers, Richard M. and Lyman W. Porter. **Motivation and Work**. 6<sup>th</sup> Ed. New York : McGraw – Hill, 1991.
- Streers, Richard M., Ungson, Gerardo R., and Mowdy, Richard T. **Managing Effective Organization: An Introduction**. Boston : Kent Publishing Company, 1985.
- Stringer Robert. **Leadership and Organizational Climate**. New Jersey Pearson, 1970.
- Taylor, H. E.. **Perceived organizational effectiveness of secondary school in Trinidad and Tobago**. Dissertation Abstracts International. 49 (1987) : 401, 1987.
- Thompson, A. and Strickland A.J. **Strategic Management: Concept and Cases**. 9<sup>th</sup> ed. Tex : Business, 1998.

Trinadis, Harry C. *Attitude and attitude change*. New York : John Wiley & Sons, 1971.

Weber M. *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press, 1947.

Zammuto, R. F, *Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy*. Albany: state University of New York Press, 1982.



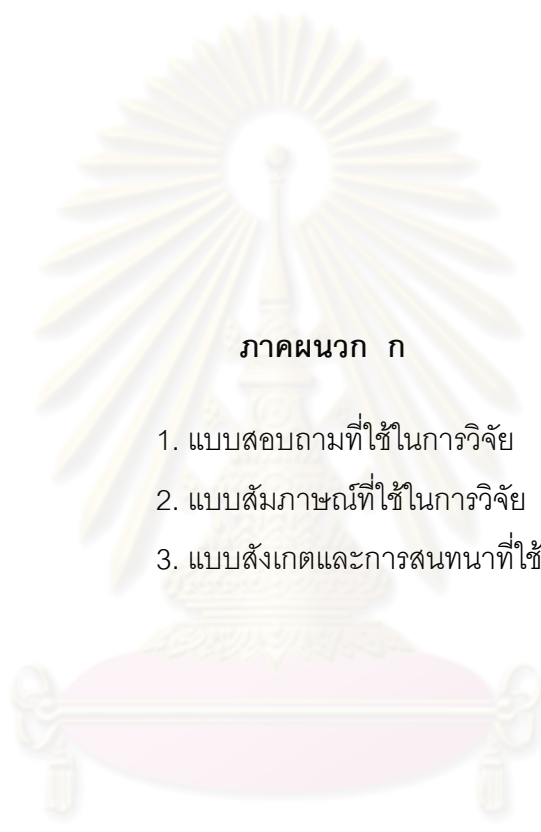
ศูนย์วิทยพัทพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
2. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
3. แบบสังเกตและการสนทนาที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต”

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษา เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต” มีทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันของโรงเรียนสาธิต

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาและนำมาประมวลผลในภาพรวม เพื่อนำผลสรุป และข้อเสนอแนะนำเสนอเพื่อเป็นประเด็นในการพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ดังนั้นเพื่อประโยชน์ดังกล่าว จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จเรียบร้อยไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือตอบแบบสอบถามจากท่าน จึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายบัญชา ชลาภิรมย์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนสาธิต”

-----

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย  ในช่องว่าง  ที่ตรงกับตัวท่านเพียงข้อเดียวและ

กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  21 – 30 ปี  31 - 40 ปี  41 – 50 ปี  51 ปีขึ้นไป
3. การศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก
4. อาชีพ  รับราชการ  พนักงานรัฐวิสาหกิจ  ประกอบธุรกิจส่วนตัว  
 รับจ้าง/ลูกจ้าง/พนักงานบริษัทเอกชน  อื่นๆ(โปรดระบุ).....
5. สถานภาพที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิต
 

<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	<input type="checkbox"/> อาจารย์ผู้สอน
<input type="checkbox"/> คณะกรรมการสถานศึกษา	<input type="checkbox"/> สมาชิกสมาคมผู้ปกครองและครู
<input type="checkbox"/> ศิษย์เก่า	<input type="checkbox"/> ผู้ปกครอง <input type="checkbox"/> อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนสาธิต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องกำหนดให้ตามการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน  
โรงเรียนของท่านในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ว่ามีระดับมากน้อยเพียงใด และกรุณาตอบทุกข้อ

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม</b>						
<b>1.1</b>	<b>ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง</b>					
	1.1.1 มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.1.2 มีการให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.1.3 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.1.4 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>1.2</b>	<b>ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน</b>					
	1.2.1 ให้บริการทางวิชาการกับชุมชน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.2.2 รับฟังความคิดเห็นของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.2.3 มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.2.4 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>1.3</b>	<b>ความสามารถของโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน</b>					
	1.3.1 สามารถเลือกใช้และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผล	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.3.2 สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.3.3 สามารถทำให้นุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.3.4 สามารถปรับตัวให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>1.4</b>	<b>ความสามารถของโรงเรียนในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้</b>					
	1.4.1 จัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.4.2 มีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์(hardware/software/people ware)เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.4.3 มีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.4.4 นุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>2. ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย</b>						
2.1	<b>โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ</b>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.1.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.1.2 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.1.3 นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.1.4 นักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาได้ตามเป้าหมาย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.2	<b>โรงเรียนสามารถฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้แก่นิสิต/นักศึกษา</b>					
	2.2.1 สามารถสร้างเสริมทักษะ และประสบการณ์ในการสอนให้แก่นิสิต	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.2.2 สามารถพัฒนาความรู้ในเชิงวิชาการและวิชาชีพครูให้แก่นิสิต	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.2.3 สามารถสร้างความมั่นใจให้แก่นิสิตก่อนออกไปประกอบวิชาชีพจริง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.3	<b>โรงเรียนสามารถผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านการศึกษา</b>					
	2.3.1 มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.3.2 มีบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.3.3 มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.3.4 มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.3.5 มีการพัฒนาทักษะ/ความสามารถในการสร้างผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัย/นวัตกรรมให้กับบุคลากร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>3. ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ</b>						
3.1	<b>มีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน</b>					
	3.1.1 มีการจัดสรรทรัพยากรไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.1.2 มีคณะกรรมการที่สามารถประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ และกำกับดูแลการกำหนดนโยบายและการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.1.3 กิจกรรมหลักของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างเต็มที่	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.1.4 กิจกรรมรองของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.2	<b>มีการบูรณาการในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละวิชา</b>					
	3.2.1 มีการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกันและไปในทิศทางเดียวกัน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.2.2 ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.2.3 ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.3	<b>มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน</b>					
	3.3.1 มีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกัน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.3.2 มีการกำหนดขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.3.3 โรงเรียนส่งเสริมให้หน่วยงานภายในสถานศึกษามีการประสานงานทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.3.4 โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.4	<b>มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก</b>					
	3.4.1 มีการติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาครัฐ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.4.2 มีการติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับหน่วยงานในภาคเอกชน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.4.3 มีการประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายระหว่างโรงเรียนสาธิตด้วยกันเพื่อพัฒนาคุณภาพงานด้านต่างๆ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.4.4 มีการประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>4. ความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม</b>						
4.1	<b>บุคลากรมีความรัก ความศรัทธาในงานของตน</b>					
	4.1.1 บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในอาชีพของตน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.1.2 บุคลากรมีความเชื่อว่าอาชีพของตนเป็นการทำงานที่มีเกียรติ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.1.3 บุคลากรมีความศรัทธาว่าอาชีพของตนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4.2	<b>บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน</b>					
	4.2.1 บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.2.2 บุคลากรคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.2.3 บุคลากรทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.2.4 บุคลากรช่วยเสริมสร้างสภาพลักษณะที่ดีของโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

**ส่วนที่ 2 (ต่อ)**

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.3	บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน					
	4.3.1 บุคลากรของโรงเรียนได้รับรางวัลที่เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.3.2 บุคลากรของโรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติหน้าที่	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.3.3 บุคลากรของโรงเรียนมีความประพฤติเหมาะสมเป็นตัวอย่างของนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.3.4 บุคลากรของโรงเรียนประพฤติตนเป็นที่นับถือของผู้ปกครองและชุมชน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4.4	การธำรงรักษาศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีที่ดั้งเดิมของชาติ					
	4.4.1 มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีในโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่อง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.4.2 มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณีกับชุมชนท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.4.3 บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดั้งเดิม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.4.4 นักเรียนเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดั้งเดิม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่กำหนดให้ตามที่ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตทั้งทางตรงและทางอ้อม กรุณาตอบทุกข้อ

ตอนที่ 1 ปัจจัยภายใน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสาธิต						
<b>1. ด้านโรงเรียน</b>						
<b>1.1</b>	<b>บรรยากาศโรงเรียน</b>					
	1.1.1 สภาพทางกายภาพของโรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.1.2 บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.1.3 บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
	1.1.4 ผู้บริหาร/ครู/นักเรียน และบุคลากรมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>1.2</b>	<b>วัฒนธรรมองค์การ</b>					
	1.2.1 ค่านิยมของโรงเรียนเอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.2.2 ประเพณี/แนวปฏิบัติของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.2.3 ปรัชญา/เอกลักษณ์/ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.2.4 ความเชื่อ/พฤติกรรมแสดงออกของครู/บุคลากรของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>1.3</b>	<b>ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา</b>					
	1.3.1 มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและเพียงพอ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.3.2 มีแหล่งงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.3.3 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>1.4</b>	<b>นโยบายและการปฏิบัติ</b>					
	1.4.1 มีการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.4.2 มีการวางแผนปฏิบัติ/กำหนดวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.4.3 มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม					
	1.4.4 มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานและควบคุมมาตรฐานโดยใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

## ส่วนที่ 3 ตอนที่ 1 (ต่อ)

ตอนที่ 1 ปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโรงเรียนสาธิต		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย
	1.4.5 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ประกันคุณภาพไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>1.5</b>	<b>โครงสร้างโรงเรียน</b>					
	1.5.1 จัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนและจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.5.2 จัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่างๆอย่างครบถ้วน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.5.3 กำหนดวิธีการและขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.5.4 มีการกระจายอำนาจการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไปไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.5.5 มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล/คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่างชัดเจน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>1.6</b>	<b>รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน</b>					
	1.6.1 มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.6.2 มีความมั่นคงในการทำงานและมีสวัสดิการให้แก่บุคลากร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.6.3 มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิชาชีพของบุคลากร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	1.6.4 มีการให้รางวัล/ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>2.</b>	<b>ด้านผู้บริหาร</b>					
<b>2.1</b>	<b>คุณลักษณะของผู้บริหาร</b>					
	2.1.1 ความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการและการบริหาร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.1.2 การได้รับความเชื่อถือ เชื่อมั่นและยอมรับจากทุกฝ่าย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.1.3 การเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.1.4 มีคุณธรรม จริยธรรม และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>2.2</b>	<b>ภาวะผู้นำ</b>					
	2.2.1 ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วม					
	2.2.2 ความสามารถในการนำองค์การให้บรรลุเป้าหมาย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.2.3 ความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในทุกสถานการณ์	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.2.4 ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.2.5 ความสามารถในการมอบหมายงานและจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

## ส่วนที่ 3 ตอนที่ 1 (ต่อ)

<b>ตอนที่ 1 ปัจจัยภายใน</b>		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโรงเรียนสาธิต						
	2.2.6 ความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.2.7 ความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้ง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	2.2.8 ความสามารถในการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>2.2</b>	<b>ภาวะผู้นำ (ต่อ)</b>					
	2.2.9 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>3. ด้านครู</b>						
<b>3.1</b>	<b>คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ</b>					
	3.1.1 ความรู้และประสบการณ์ในการสอน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.1.2 การพัฒนาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.1.3 ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ/การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ., รศ., ศ.)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>3.2</b>	<b>คุณภาพในการปฏิบัติงาน</b>					
	3.2.1 ความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.2.2 ความสามารถในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.2.3 ความสามารถในการพัฒนานักเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.2.4 ความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้/สร้างองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.2.5 ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.2.6 ความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>3.3</b>	<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>					
	3.3.1 ครูมีความรู้สึกที่ดี มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.3.2 ครูได้รับการยอมรับในความสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือการแสดงความคิดเห็น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.3.3 ครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในด้านความรู้ทักษะหรือวิชาชีพ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	3.3.4 ครูมีความผูกพันกับโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>4. ด้านนักเรียน</b>						
<b>4.1</b>	<b>คุณลักษณะ/ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน</b>					
	4.1.1 ความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.1.2 ความพร้อมของครอบครัวในการสนับสนุนทางการศึกษา	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

## ส่วนที่ 3 ตอนที่ 1 (ต่อ)

ตอนที่ 1 ปัจจัยภายใน		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลองค์การโรงเรียนสาธิต						
4.2	พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน					
	4.2.1 ความตั้งใจเรียน/ความสนใจเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.2.2 ความมีวินัย/ความรับผิดชอบ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.2.3 ความมีคุณธรรม/ความซื่อสัตย์	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.2.4 ความอดทนอดสูสาหะ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4.3	เจตคติของนักเรียน (ความรู้สึก/ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อครู เพื่อนและการเรียน)					
	4.3.1 ความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.3.2 ความรู้สึกที่ดีต่อครูผู้สอน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.3.3 ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.3.4 ความรู้สึกที่ดีต่อเนื้อหาวิชาเรียน/กิจกรรมการเรียนการสอน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	4.3.5 ความรู้สึกที่ดีต่อกิจกรรมของโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

## ส่วนที่ 3 ตอนที่ 2 ปัจจัยภายนอก

ตอนที่ 2 ปัจจัยภายนอก		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลองค์การโรงเรียนสาธิต						
5. ด้านเศรษฐกิจ						
5.1	สภาพเศรษฐกิจของประเทศ					
	5.1.1 อัตราการเจริญเติบโต/การถดถอยทางเศรษฐกิจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	5.1.2 การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาของรัฐบาล	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5.2	สภาพการเงินของคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์					
	5.2.1 จำนวนเงินงบประมาณที่ได้จากรัฐบาล/มหาวิทยาลัย/คณะ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	5.2.2 จำนวนเงินงบประมาณรายได้จากผู้ปกครอง/ศิษย์เก่า/แหล่งเงินภายนอก	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6. ด้านสังคม						
6.1	ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก					
	6.1.1 การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	6.1.2 การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6.2	การมีส่วนร่วมของชุมชน					
	6.2.1 ชุมชนสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	6.2.2 ชุมชนให้ความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

## ส่วนที่ 3 ตอนที่ 2 ปัจจัยภายนอก (ต่อ)

<b>ตอนที่ 2 ปัจจัยภายนอก</b> ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผลการโรงเรียนสาธิต		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
<b>7. ด้านการเมือง</b>						
<b>7.1</b>	<b>นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา</b>					
	7.1.1 การกระจายอำนาจให้โรงเรียนสามารถบริหารงานวิชาการ การเงิน บุคลากร และการบริหารทั่วไปได้เอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	7.1.2 การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตามนโยบายเรียนฟรี อย่างมีคุณภาพ 15 ปี 4 ด้าน ได้แก่ หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน ชุดนักเรียน และค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	7.1.3 การสนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ที่หลากหลายนอกระบบโรงเรียน เช่น อุทยาน การศึกษา ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	7.1.4 การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนออกเป็นระดับ ต่าง ๆ เช่น การยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่ระดับสากล ฯลฯ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	7.1.5 การกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมการให้โอกาสทางการศึกษากับ กลุ่มผู้เรียนทุกประเภท เช่น กลุ่มเด็กพิการ บกพร่องในการเรียนรู้ ฯลฯ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>7.2</b>	<b>นโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยที่มี ต่อโรงเรียนสาธิต</b>					
	7.2.1 การกำหนดสถานภาพของโรงเรียนสาธิต	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	7.2.2 การกำหนดบทบาท หน้าที่ และภาระงาน					
	7.2.3 การสนับสนุนในด้านบุคลากร งบประมาณ					
	7.2.4 มหาวิทยาลัย/คณะมีข้อกำหนดชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะของ บุคลากร					
<b>8. ด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง</b>						
<b>8.1</b>	<b>ลักษณะความร่วมมือ</b>					
	8.1.1 การสร้างและพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างศิษย์เก่าและ ผู้ปกครองผ่านสมาคมศิษย์เก่าและผู้ปกครอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	8.1.2 การสร้างและพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างศิษย์เก่าและ ผู้ปกครองกับโรงเรียนโดยตรง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>8.2</b>	<b>บทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน</b>					
	8.2.1 การสนับสนุนทางการเงินให้กับโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	8.2.2 การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนอกกรอบแบบสอบถาม



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต”**

-----

**คำชี้แจง**

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษา เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต” มีทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1.1 ชื่อ – สกุลผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.2 ตำแหน่ง.....

**ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**

ประเด็นคำถาม

2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตของท่าน ประกอบด้วยอะไรบ้างและมีปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จนั้น

2.2 ท่านมีแนวทางในการบริหารโรงเรียนอย่างไรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสังเกตและสนทนาเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต”**

-----

**1. แบบสังเกต**

1.1 ที่ตั้งของโรงเรียน

1.2 สภาพและบริบทของโรงเรียน

1.2.1 การจัดบรรยากาศ อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้

1.2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2.3 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.2.4 การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครอง และศิษย์เก่า

1.3 สภาพการบริหารงาน/การปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

1.3.1 การประชุม/อบรม/สัมมนา/กิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร

1.3.2 การปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

**2. แบบสนทนา**

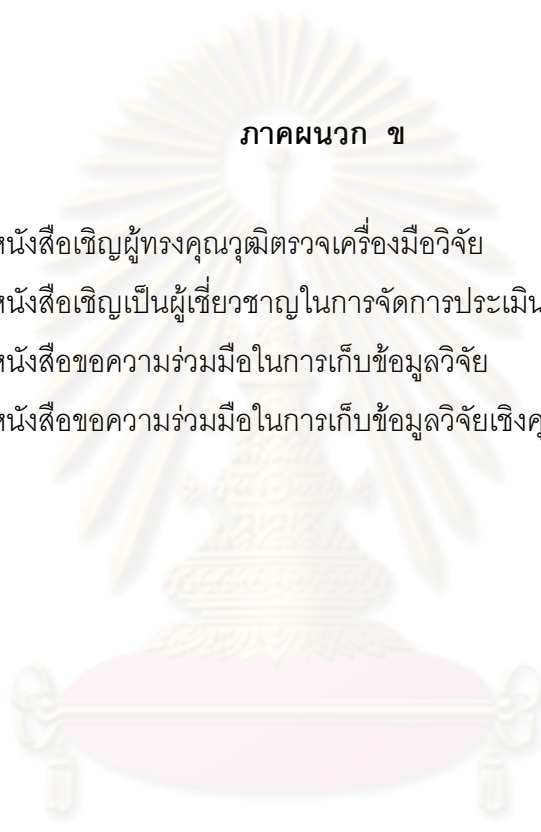
2.1 ประเด็นสนทนาที่ 1 เรื่อง ความสำเร็จของโรงเรียนสาธิต

2.2 ประเด็นสนทนาที่ 2 เรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของโรงเรียนสาธิต

2.3 ประเด็นสนทนาที่ 3 เรื่อง การมีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียนสาธิต

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ข

1. หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
2. หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการประเมิน
3. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย
4. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศช 0512.6(2771)/53-3764

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

15 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิระวัฒน์ กุฑยรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายบัญชา ชลาภิรมย์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต” โดยมี อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/53-2748

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

10 สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการประเมิน

เรียน รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายบัญชา ชลาภิรมย์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต” โดยมี อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Model) ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกิจการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/53-4030

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

18 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายบัญชา ชลาภิรมย์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา  
นโยบายน การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการค้าเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนสาธิต” โดยมี อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล  
และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วย  
แบบสอบถาม กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ อาจารย์ผู้สอน  
คณะกรรมการสถานศึกษา 1 ท่าน ผู้ปกครองนักเรียน 5 ท่าน และนักเรียนเก่า 5 ท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้  
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อ  
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/53-4090

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

22 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายบัญชา ชลาภิรมย์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต” โดยมี อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บ ข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ กับผู้อำนวยการโรงเรียน กรรมการบริหารโรงเรียน อาจารย์ผู้สอน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

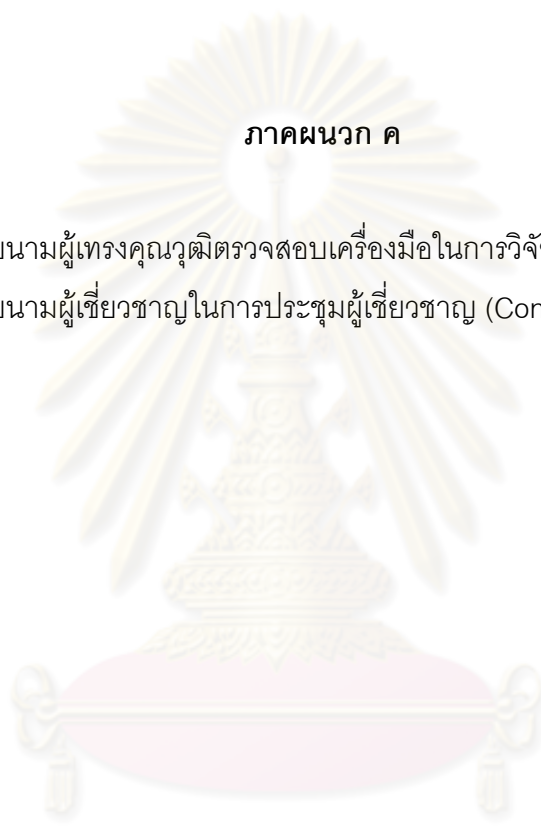
(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ศูนย์วิทยพัทธยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อ	สังกัด/หน่วยงาน
1 รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์	ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการ เปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
2 รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด	สาขานิเทศการศึกษ ภาควิชานโยบาย การ จัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3 รองศาสตราจารย์ ดร.ช่วงโชติ พันธุเวช	อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอนสุนันทา
4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร	ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
5 รองศาสตราจารย์ ดร.ดารณี อุทัยรัตนกิจ	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### รายนามผู้เชี่ยวชาญในการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ชื่อ	สาขาความเชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
1. รศ.นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์	นักวิชาการ	ประธานกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม
2. รศ.ดร.บุญมี เณรยอด	นักวิชาการ	สาขานิเทศการศึกษาศาสตร์ นโยบาย การจัดการ และความเป็น ผู้นำทางการศึกษา
3. รองศาสตราจารย์ ลัดดา ภูเกียรติ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม	นักวิชาการ	โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม
4. อาจารย์นวลศรี วิทยานันท์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน	ผู้บริหาร	โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ ปทุมวัน
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูชัย รัตนภิญโญ พงษ์ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม	ผู้บริหาร	โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทวีป พรหมอยู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอนสุนันทา	ผู้บริหาร	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ สอนสุนันทา
7. รศ.ขจรพงษ์ เลิศเพชรอนันต์	อาจารย์	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย รามคำแหง
8. อาจารย์ชัยณรงค์ แย้มขจร	อาจารย์	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
9. อาจารย์ธัช พรหมปัทมะ	อาจารย์	โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
10. อาจารย์ ดร.วิชชากร จารุศิริ	ศิษย์เก่า	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
11. พ.ต.ท.(หญิง) รัตยา เจียรสวัสดิ์วัฒนา	ศิษย์เก่า	แผนกวิสัญญีและผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลตำรวจ



ชื่อ	สาขาความเชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
12. นายปิยะวิทย์ จินดาวัฒน์	ศิษย์เก่า	สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์
13. พ.ต.อ.(หญิง)นงเยาว์ สิ้นธพ	ผู้ปกครอง	ข้าราชการบำนาญ
14. ผศ.ดร.รังสรรค์ ปิติปัญญา	ผู้ปกครอง	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
15. นายกรกฤษ ปุณยาพรพงศ์	ผู้ปกครอง	งานวินัยและอุทธรณ์ สายทรัพยากร บุคคล ธนาคารกรุงเทพ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต  
ด้วยโปรแกรมลิสรעד

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 2/14/2011  
TIME: 2:00

**L I S R E L 8.72**

BY

Karl G. Jöreskog and Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2005

Use of this program is subject to the terms specified in  
the

Universal Copyright Convention.

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file **C:\Documents and  
Settings\san\Desktop\Thesis\path.LPJ:**

```

path analysis of thesis
!DA NI=12 NO=607 MA=CM
SY='C:$and Settings$NG=1
SE
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
MO NX=8 NY=4 NK=2 NE=1 GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
EFFORG
LK
INEFF EXEFF
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)
LX(5,2)
FR LX(6,2) LX(7,2) LX(8,2) GA(1,1) GA(1,2)
FR TD(6,3) TH(6,4) TD(6,2) TD(4,3) TD(7,5) TD(8,2) TH(1,4) TH(8,1)
TH(8,4) TH(8,2)
FR TH(2,2) TD(8,7) TH(2,4) TD(6,5) TH(7,1) TH(4,1) TE(4,3) TH(5,2)
TD(7,4) TD(5,4)
FR TH(2,1) TH(5,3) TD(8,3) TH(4,3) TH(3,1) TH(3,3) TD(2,1) TE(3,1)
TD(8,5) TD(8,6)
FR TD(4,4) TH(5,4) TH(6,2)
PD
OU ME=ML AM RS FS SC IT=250

```

```

Number of Input Variables 12
Number of Y - Variables 4
Number of X - Variables 8
Number of ETA - Variables 1
Number of KSI - Variables 2
Number of Observations 607

```

TI path analysis**Covariance Matrix**

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR	SCHOOL	EXECUTIV
CAENV	0.25					
CATARG	0.16	0.21				
CAINTEG	0.17	0.16	0.23			
CACULTUR	0.16	0.14	0.17	0.24		
SCHOOL	0.17	0.15	0.17	0.17	0.23	
EXECUTIV	0.17	0.14	0.17	0.15	0.20	0.32
TEACHER	0.15	0.15	0.15	0.15	0.17	0.18
STUDENT	0.13	0.14	0.14	0.14	0.16	0.17
ECONOMIC	0.68	0.82	0.93	0.74	0.77	0.77
SOCIAL	0.53	0.47	0.57	0.31	0.56	0.37
POLITIC	0.16	0.14	0.16	0.14	0.16	0.16
PARALUM	0.13	0.11	0.25	0.09	0.26	0.31

**Covariance Matrix** (continued)

	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL	POLITIC	PARALUM
TEACHER	0.23					
STUDENT	0.17	0.24				
ECONOMIC	0.76	0.91	16.69			
SOCIAL	0.30	0.56	5.35	4.48		
POLITIC	0.15	0.16	1.53	0.80	0.34	
PARALUM	0.25	0.26	2.43	1.53	0.31	2.13

TI path analysis**Parameter Specifications**

LAMBDA-Y

	EFFORG
CAENV	0
CATARG	1
CAINTEG	2
CACULTUR	3

**LAMBDA-X**

	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
SCHOOL	4	0
EXECUTIV	5	0
TEACHER	6	0
STUDENT	7	0
ECONOMIC	0	8
SOCIAL	0	9
POLITIC	0	10
PARALUM	0	11
<b>GAMMA</b>		

	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>EFFORG</b>	12	13

**PHI**

	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>INEFF</b>	0	
<b>EXEFF</b>	14	0

**PSI**

**EFFORG**  
15

**THETA-EPS**

	<b>CAENV</b>	<b>CATARG</b>	<b>CAINTEG</b>	<b>CACULTUR</b>
<b>CAENV</b>	16			
<b>CATARG</b>	0	17		
<b>CAINTEG</b>	18	0	19	
<b>CACULTUR</b>	0	0	20	21

**THETA-DELTA-EPS**

	<b>CAENV</b>	<b>CATARG</b>	<b>CAINTEG</b>	<b>CACULTUR</b>
SCHOOL	0	0	0	22
EXECUTIV	24	25	0	26
TEACHER	29	0	30	0
STUDENT	32	0	33	0
ECONOMIC	0	36	37	38
SOCIAL	0	41	0	42
POLITIC	47	0	0	0
PARALUM	51	52	0	53

## THETA-DELTA

	SCHOOL	EXECUTIV	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL
SCHOOL	23					
EXECUTIV	27	28				
TEACHER	0	0	31			
STUDENT	0	0	34	35		
ECONOMIC	0	0	0	39	40	
SOCIAL	0	43	44	0	45	46
POLITIC	0	0	0	48	49	0
PARALUM	0	54	55	0	56	57

## THETA-DELTA (continued)

	POLITIC	PARALUM
POLITIC	50	
PARALUM	58	59

TI path analysis

Number of Iterations = 21

**LISREL Estimates (Maximum Likelihood)**

## LAMBDA-Y

	EFFORG
CAENV	0.42
CATARG	0.37 (0.02) 21.39
CAINTEG	0.42 (0.02) 23.21
CACULTUR	0.38 (0.02) 18.82

**LAMBDA-X**

	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>SCHOOL</b>	0.41 (0.02) 23.42	--
<b>EXECUTIV</b>	0.43 (0.02) 18.99	-
<b>TEACHER</b>	0.40 (0.02) 21.74	-
<b>STUDENT</b>	0.39 (0.02) 20.28	-
<b>ECONOMIC</b>	- (0.20) 11.01	-
<b>SOCIAL</b>	- (0.09) 19.07	-
<b>POLITIC</b>	- (0.02) 20.52	-
<b>PARALUM</b>	- (0.08) 9.62	-

**GAMMA**

	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>EFFORG</b>	0.95 (0.08) 12.17	0.03 (0.07) 0.43

**Covariance Matrix of ETA and KSI**

	<b>EFFORG</b>	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>EFFORG</b>	1.00		
<b>INEFF</b>	0.97	1.00	
<b>EXEFF</b>	0.80	0.81	1.00

**PHI**

	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>INEFF</b>	1.00	
<b>EXEFF</b>	0.81 (0.03)	1.00
	30.01	

**PSI**

<b>EFFORG</b>
0.05
(0.02)
2.02

**Squared Multiple Correlations for Structural Equations**

<b>EFFORG</b>
0.95

**THETA-EPS**

	<b>CAENV</b>	<b>CATARG</b>	<b>CAINTEG</b>	<b>CACULTUR</b>
<b>CAENV</b>	0.07 (0.01)			
	10.62			
<b>CATARG</b>	- (0.01)	-	0.07	
	12.92			
<b>CAINTEG</b>	0.00 (0.00)	- (0.01)	-	0.05
	-1.13	9.73		
<b>CACULTUR</b>	- (0.00)	- (0.01)	-	-
	2.35	13.38		

**Squared Multiple Correlations for Y - Variables**

<b>CAENV</b>	<b>CATARG</b>	<b>CAINTEG</b>	<b>CACULTUR</b>
0.72	0.68	0.76	0.58



## THETA-DELTA-EPS

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR
SCHOOL	--	--	--	0.02 (0.00) 4.65
EXECUTIV	-0.01 (0.01) -1.91	-0.01 (0.00) -2.73	- (0.01) -1.79	-
TEACHER	-0.02 (0.00) -4.20	- (0.00) -3.98	-	-0.02
STUDENT	-0.03 (0.00) -5.37	- (0.00) -4.38	-	-0.02
ECONOMIC	- (0.04) 3.65	- (0.04) 4.33	0.15 (0.05) 1.10	0.17
SOCIAL	- (0.02) -1.21	- (0.02) -8.69	-0.02	-
POLITIC	0.01 (0.01) 1.05	-	-	-
PARALUM	-0.11 (0.02) -5.86	-0.11 (0.02) -6.29	- (0.02) -6.55	-

## THETA-DELTA

	SCHOOL	EXECUTIV	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL
SCHOOL	0.05 (0.00) 11.72					
EXECUTIV	0.02 (0.01) 3.07	0.13 (0.01) 12.85				
TEACHER	- (0.01) 11.32	-	-	-	0.07	
STUDENT	- (0.00) 3.27	- (0.01) 12.52	-	-	0.02	0.09
ECONOMIC	- (0.04) 3.47	- (0.87) 13.11	-	-	-	-
SOCIAL	- (0.02) -8.70	- (0.02) -12.23	-0.21 (0.29) 5.30	-0.25 (0.16) 10.02	-	-
POLITIC	- (0.01) 2.42	- (0.07) 6.34	-	-	-	-

<b>PARALUM</b>	-	-	0.04	0.00	-	-
	(0.02)	(0.02)	(0.23)	(0.12)		
	1.89	-0.25	2.74	1.66		

**THETA-DELTA** (continued)

	<b>POLITIC</b>	<b>PARALUM</b>
<b>POLITIC</b>	0.11	
	(0.01)	
	11.27	
<b>PARALUM</b>	-0.06	1.51
	(0.03)	(0.12)
	-2.13	12.27

**Squared Multiple Correlations for X - Variables**

<b>SCHOOL</b>	<b>EXECUTIV</b>	<b>TEACHER</b>	<b>STUDENT</b>	<b>ECONOMIC</b>	<b>SOCIAL</b>
0.76	0.59	0.70	0.64	0.31	0.63

**Squared Multiple Correlations for X - Variables** (continued)

<b>POLITIC</b>	<b>PARALUM</b>
0.66	0.28

### Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 19

Minimum Fit Function Chi-Square = 11.23 (P = 0.92)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 11.20 (P = 0.92)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 1.99)

Minimum Fit Function Value = 0.024

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0042)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.015)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.29

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.29 ; 0.30)

ECVI for Saturated Model = 0.33

ECVI for Independence Model = 20.21

Chi-Square for Independence Model with 66 Degrees of Freedom =  
9475.56

Independence AIC = 9499.56

Model AIC = 129.20

Saturated AIC = 156.00

Independence CAIC = 9561.42  
 Model CAIC = 433.34  
 Saturated CAIC = 558.08

Normed Fit Index (NFI) = 1.00  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.29  
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00  
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00  
 Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 1515.53

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.031  
 Standardized RMR = 0.011  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.24

**TI path analysis**

**Fitted Covariance Matrix**

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR	SCHOOL	EXECUTIV
CAENV	0.24					
CATARG	0.16	0.21				
CAINTEG	0.17	0.16	0.23			
CACULTUR	0.16	0.14	0.17	0.24		
SCHOOL	0.17	0.15	0.17	0.17	0.23	
EXECUTIV	0.17	0.14	0.18	0.15	0.20	0.32
TEACHER	0.15	0.15	0.15	0.15	0.17	0.17
STUDENT	0.13	0.14	0.14	0.14	0.16	0.17
ECONOMIC	0.75	0.82	0.92	0.72	0.75	0.79
SOCIAL	0.56	0.48	0.56	0.31	0.56	0.38
POLITIC	0.16	0.14	0.16	0.14	0.16	0.17
PARALUM	0.15	0.12	0.25	0.10	0.25	0.31

**Fitted Covariance Matrix** (continued)

	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL	POLITIC	PARALUM
TEACHER	0.23					
STUDENT	0.17	0.24				
ECONOMIC	0.73	0.86	16.49			
SOCIAL	0.29	0.53	5.28	4.44		
POLITIC	0.15	0.16	1.51	0.79	0.34	
PARALUM	0.24	0.24	2.33	1.48	0.30	2.09



## Standardized Residuals

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR	SCHOOL	EXECUTIV
CAENV	1.03					
CATARG	0.04	0.42				
CAINTEG	0.28	-0.32	0.42			
CACULTUR	0.96	1.17	0.67	0.47		
SCHOOL	1.15	-0.09	0.23	0.11	-0.92	
EXECUTIV	0.82	-0.84	-0.46	-0.88	0.22	0.09
TEACHER	0.85	0.24	-0.15	-0.28	-0.39	0.15
STUDENT	-1.37	0.04	-0.03	-1.78	-0.53	-0.19
ECONOMIC	-1.95	-0.25	0.88	0.58	0.58	-0.36
SOCIAL	-1.90	-0.69	0.68	0.13	0.19	-0.27
POLITIC	-1.97	-0.10	1.44	0.43	-0.15	-0.38
PARALUM	-1.76	-1.04	-0.53	-0.85	0.15	-0.12

Standardized Residuals (continued)

	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL	POLITIC	PARALUM
TEACHER	-0.61					
STUDENT	-0.64	0.27				
ECONOMIC	0.60	1.92	1.89			
SOCIAL	0.37	1.60	0.41	0.43		
POLITIC	-0.20	0.66	1.32	0.27	-0.41	
PARALUM	0.54	1.48	1.39	1.49	0.85	1.84

## Summary Statistics for Standardized Residuals

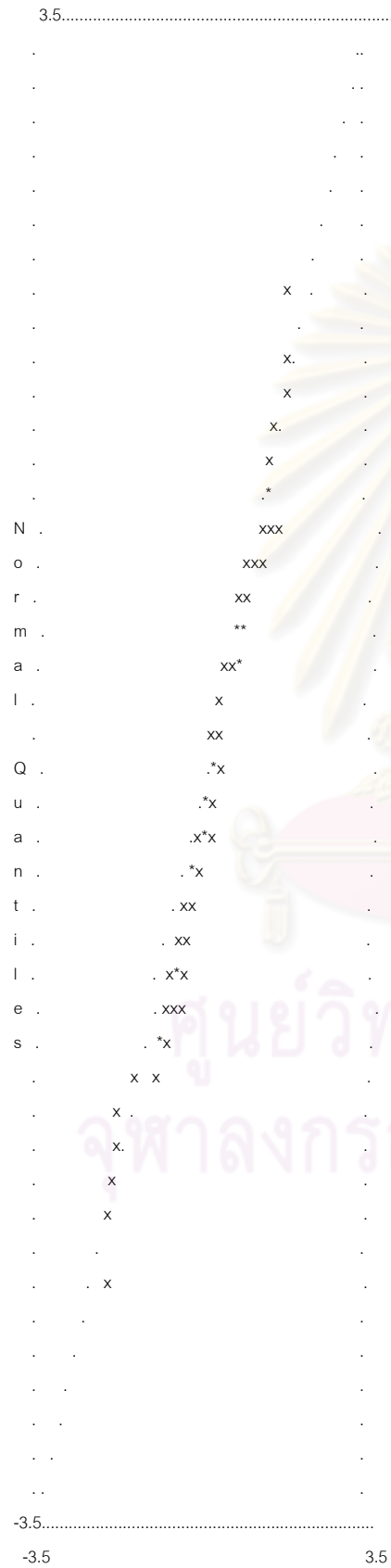
Smallest Standardized Residual = -1.97  
 Median Standardized Residual = 0.15  
 Largest Standardized Residual = 1.92

## Stemleaf Plot

```

- 2 | 00
- 1 | 988
- 1 | 40
- 0 | 9988766555
- 0 | 444433332221111000
  0 | 111112222333444444
  0 | 556667778899
  1 | 0012344
  1 | 556899
  
```

TI path analysis  
**Plot of Standardized Residuals**



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

TI path analysis**Modification Indices and Expected Change**

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-Y

**Modification Indices for LAMBDA-X**

	INEFF	EXEFF
SCHOOL	--	0.06
EXECUTIV	--	0.20
TEACHER	--	0.04
STUDENT	--	1.29
ECONOMIC	1.71	--
SOCIAL	0.01	--
POLITIC	1.77	--
PARALUM	0.69	--

**Expected Change for LAMBDA-X**

	INEFF	EXEFF
SCHOOL	--	-0.01
EXECUTIV	--	-0.02
TEACHER	--	-0.01
STUDENT	--	0.06
ECONOMIC	11.81	--
SOCIAL	0.28	--
POLITIC	-1.54	--
PARALUM	2.90	--

**Standardized Expected Change for LAMBDA-X**

	INEFF	EXEFF
SCHOOL	--	-0.01
EXECUTIV	--	-0.02
TEACHER	--	-0.01
STUDENT	--	0.06
ECONOMIC	11.81	--
SOCIAL	0.28	--
POLITIC	-1.54	--
PARALUM	2.90	--

**Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X**

	INEFF	EXEFF
SCHOOL	--	-0.02
EXECUTIV	--	-0.04
TEACHER	--	-0.02
STUDENT	--	0.12
ECONOMIC	2.91	--
SOCIAL	0.14	--
POLITIC	-2.65	--
PARALUM	2.00	--

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

**Modification Indices for THETA-EPS**

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR
CAENV	--			
CATARG	0.05	--		
CAINTEG	--	0.76	--	
CACULTUR	0.22	1.27	--	--

**Expected Change for THETA-EPS**

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR
CAENV	--			
CATARG	0.00	--		
CAINTEG	--	0.00	--	
CACULTUR	0.00	0.01	--	--

**Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS**

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR
CAENV	--			
CATARG	0.00	--		
CAINTEG	--	-0.02	--	
CACULTUR	-0.01	0.02	--	--

**Modification Indices for THETA-DELTA-EPS**

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR
SCHOOL	1.67	0.37	0.03	--
EXECUTIV	--	--	0.01	--
TEACHER	--	0.01	--	0.13
STUDENT	--	0.08	--	1.93
ECONOMIC	1.71	--	--	--
SOCIAL	0.93	--	0.55	--
POLITIC	--	0.04	0.98	0.19
PARALUM	--	--	0.69	--



## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR
SCHOOL	0.01	0.00	0.00	--
EXECUTIV	--	--	0.00	--
TEACHER	--	0.00	--	0.00
STUDENT	--	0.00	--	-0.01
ECONOMIC	-0.06	--	--	--
SOCIAL	-0.02	--	0.01	--
POLITIC	--	0.00	0.01	0.00
PARALUM	--	--	-0.02	--

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR
SCHOOL	0.02	-0.01	0.00	--
EXECUTIV	--	--	0.00	--
TEACHER	--	0.00	--	0.01
STUDENT	--	0.01	--	-0.03
ECONOMIC	-0.03	--	--	--
SOCIAL	-0.02	--	0.01	--
POLITIC	--	0.00	0.02	0.01
PARALUM	--	--	-0.02	--

## Modification Indices for THETA-DELTA

	SCHOOL	EXECUTIV	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL
SCHOOL	--					
EXECUTIV	--	--				
TEACHER	0.27	0.17	--			
STUDENT	0.06	0.00	--	--		
ECONOMIC	0.77	0.15	0.20	--	--	
SOCIAL	0.15	--	--	0.44	--	--
POLITIC	0.25	0.02	0.22	--	--	--
PARALUM	0.05	--	--	0.40	--	--

## Modification Indices for THETA-DELTA (continued)

	POLITIC	PARALUM
POLITIC	--	
PARALUM	--	--

## Expected Change for THETA-DELTA

	SCHOOL	EXECUTIV	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL
SCHOOL	--					
EXECUTIV	--	--				
TEACHER	0.00	0.00	--			
STUDENT	0.00	0.00	--	--		
ECONOMIC	0.03	-0.02	0.02	--	--	
SOCIAL	-0.01	--	--	0.02	--	--
POLITIC	0.00	0.00	0.00	--	--	--
PARALUM	0.00	--	--	0.01	--	--

**Expected Change for THETA-DELTA (continued)**

	POLITIC	PARALUM
POLITIC	--	
PARALUM	--	--

**Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA**

	SCHOOL	EXECUTIV	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL
SCHOOL	--					
EXECUTIV	--	--				
TEACHER	-0.01	0.01	--			
STUDENT	0.00	0.00	--	--		
ECONOMIC	0.02	-0.01	0.01	--	--	
SOCIAL	-0.01	--	--	0.02	--	--
POLITIC	-0.01	0.00	-0.01	--	--	--
PARALUM	0.01	--	--	0.02	--	--

**Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA (continued)**

	POLITIC	PARALUM
POLITIC	--	
PARALUM	--	--

Maximum Modification Index is 1.93 for Element (4,4) of THETA DELTA-EPSILON

***TI path analysis*****Factor Scores Regressions****ETA**

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR	SCHOOL	EXECUTIV
EFFORG	0.34	0.29	0.26	0.58	-0.55	0.42

**ETA (continued)**

	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL	POLITIC	PARALUM
EFFORG	0.78	0.01	-0.05	0.21	-0.15	0.03

**KSI**

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR	SCHOOL	EXECUTIV
INEFF	0.22	0.14	0.15	0.49	-0.37	0.49
EXEFF	-0.29	0.07	-0.50	1.14	-1.28	0.79

**KSI (continued)**

	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL	POLITIC	PARALUM
INEFF	0.94	0.02	-0.05	0.23	-0.16	0.00
EXEFF	1.35	-0.73	-0.07	0.50	0.34	0.03

TI path analysis**Standardized Solution****LAMBDA-Y**

	<b>EFFORG</b>
<b>CAENV</b>	0.42
<b>CATARG</b>	0.37
<b>CAINTEG</b>	0.42
<b>CACULTUR</b>	0.38

**LAMBDA-X**

	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>SCHOOL</b>	0.41	--
<b>EXECUTIV</b>	0.43	--
<b>TEACHER</b>	0.40	--
<b>STUDENT</b>	0.39	--
<b>ECONOMIC</b>	--	2.25
<b>SOCIAL</b>	--	1.68
<b>POLITIC</b>	--	0.47
<b>PARALUM</b>	--	0.76

**GAMMA**

	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>EFFORG</b>	0.95	0.03

**Correlation Matrix of ETA and KSI**

	<b>EFFORG</b>	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>EFFORG</b>	1.00		
<b>INEFF</b>	0.97	1.00	
<b>EXEFF</b>	0.80	0.81	1.00

**PSI**

<b>EFFORG</b>	0.05
---------------	------

**Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)**

	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>EFFORG</b>	0.95	0.03

TI path analysis**Completely Standardized Solution****LAMBDA-Y**

	<b>EFFORG</b>
<b>CAENV</b>	0.85
<b>CATARG</b>	0.82
<b>CAINTEG</b>	0.87
<b>CACULTUR</b>	0.76

**LAMBDA-X**

	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>SCHOOL</b>	0.87	--
<b>EXECUTIV</b>	0.77	--
<b>TEACHER</b>	0.84	--
<b>STUDENT</b>	0.80	--
<b>ECONOMIC</b>	--	0.55
<b>SOCIAL</b>	--	0.80
<b>POLITIC</b>	--	0.81
<b>PARALUM</b>	--	0.53

**GAMMA**

	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>EFFORG</b>	0.95	0.03

**Correlation Matrix of ETA and KSI**

	<b>EFFORG</b>	<b>INEFF</b>	<b>EXEFF</b>
<b>EFFORG</b>	1.00		
<b>INEFF</b>	0.97	1.00	
<b>EXEFF</b>	0.80	0.81	1.00

**PSI**

<b>EFFORG</b>	0.05
---------------	------

**THETA-EPS**

	<b>CAENV</b>	<b>CATARG</b>	<b>CAINTEG</b>	<b>CACULTUR</b>
<b>CAENV</b>	0.28			
<b>CATARG</b>	--	0.32		
<b>CAINTEG</b>	-0.02	--	0.24	
<b>CACULTUR</b>	--	--	0.04	0.42

## THETA-DELTA-EPS

	CAENV	CATARG	CAINTEG	CACULTUR
SCHOOL	--	--	--	0.09
EXECUTIV	-0.04	-0.05	--	-0.04
TEACHER	-0.08	--	-0.07	--
STUDENT	-0.11	--	-0.08	--
ECONOMIC	--	0.08	0.09	0.02
SOCIAL	--	-0.02	--	-0.19
POLITIC	0.02	--	--	--
PARALUM	-0.15	-0.16	--	-0.18

## THETA-DELTA

	SCHOOL	EXECUTIV	TEACHER	STUDENT	ECONOMIC	SOCIAL
SCHOOL	0.24					
EXECUTIV	0.06	0.41				
TEACHER	--	--	0.30			
STUDENT	--	--	0.07	0.36		
ECONOMIC	--	--	--	0.08	0.69	
SOCIAL	--	-0.18	-0.25	--	0.18	0.37
POLITIC	--	--	--	0.05	0.19	--
PARALUM	--	0.05	-0.01	--	0.11	0.07

## THETA-DELTA (continued)

	POLITIC	PARALUM
POLITIC	0.34	
PARALUM	-0.07	0.72

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	INEFF	EXEFF
EFFORG	0.95	0.03

Time used: 0.063 Seconds

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

รายงานการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**รายงานการประชุมผู้เชี่ยวชาญ**  
**เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนสาธิต**  
**เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2553 เวลา 13.00 น.**  
**ณ ห้องประชุมสวัสดิ์ แสงบางปลา ชั้น 2 สหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**  
**อาคารจามจุรี 9 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

- 
- 1) รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ประธานกรรมการสถานศึกษา  
โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ฝ่ายมัธยม
  - 2) รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์ศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
  - 3) อาจารย์นวลศรี วิทยานันท์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
  - 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูชัย รัตนกัญญาพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม
  - 5) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทวีป พรหมอยู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
  - 6) รองศาสตราจารย์ ลัดดา ภูเกียรติ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตพัฒนา
  - 7) รองศาสตราจารย์ ขจรพงษ์ เลิศเพชรอนันต์ ผู้แทนครูโรงเรียนสาธิต
  - 8) อาจารย์ชัยณรงค์ แยมขจร ผู้แทนครูโรงเรียนสาธิต
  - 9) อาจารย์ธัช พรหมปัทมะ ผู้แทนครูโรงเรียนสาธิต
  - 10) อาจารย์ ดร.วิชชากร จารุศิริ ผู้แทนศิษย์เก่า
  - 11) พ.ต.ท.(หญิง) รัตติยา เจียรสวัสดิ์วัฒนา ผู้แทนศิษย์เก่า
  - 12) นายปิยะวิทย์ จินดาวัฒน์ ผู้แทนศิษย์เก่า
  - 13) พ.ต.ท.(หญิง) นางเยาว์ สิ้นธพ ผู้แทนผู้ปกครอง
  - 14) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ปิติปัญญา ผู้แทนผู้ปกครอง
  - 15) นายกรกฤษ ภูณยาพรพงศ์ ผู้แทนผู้ปกครอง

เริ่มประชุม 13.00 น.

ผู้ดำเนินการ (ดร.นภาเดช บุญเชิดชู) ได้กล่าวต้อนรับและแนะนำผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุมสัมมนาเป็นรายบุคคล จากนั้น ได้กล่าวเชิญให้ผู้วิจัยนำเสนอภาพรวมของงานวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต

หลังจากผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาสาระสำคัญ วัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการของงานวิจัยแล้วเสร็จ ผู้ดำเนินการจึงได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประชุมสัมมนาในครั้งนี้ และเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตที่ผู้วิจัยได้ศึกษาขึ้น ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่หลากหลาย สรุปได้ดังนี้

**รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ประเภทของโรงเรียนสาธิตมีหลากหลาย ดังนั้น จะต้องกำหนดขอบเขตการศึกษาประเภทของโรงเรียนสาธิตที่ต้องการศึกษาให้ชัดเจน เช่น จะเลือกศึกษาโรงเรียนสาธิตประถม หรือโรงเรียนสาธิตมัธยม หรือศึกษาทั้งโรงเรียนสาธิตประถมและมัธยม

2. ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับคำว่า “ประสิทธิผล” กับ “ประสิทธิภาพ” เพราะทั้ง 2 คำนี้จะอยู่ปนกันอยู่

3. ปัจจัยที่น่าสนใจในการศึกษา และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ปัจจัยด้านหลักสูตร

**รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. มีปัจจัยบางส่วนที่มีความซับซ้อนกัน

1.1 ปัจจัยภายใน : ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เป็นตัวแปรย่อยของด้านโรงเรียนกับปัจจัยภายนอก: ด้านเทคโนโลยีที่มีตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร ได้แก่ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และบุคลากรด้านสารสนเทศ ซึ่งการกำหนดขอบเขตแต่ละปัจจัยอาจซ้ำซ้อนกันและส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ต่อไป

1.2 มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัจจัยภายใน : ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เป็นตัวแปรย่อยของด้านโรงเรียน ควรจะพิจารณาถึงจำนวน ประเภทของเทคโนโลยี และการนำเทคโนโลยีไปใช้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์และทำให้เกิดประสิทธิผล

1.3 ส่วนปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยี ควรพิจารณาถึงความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ คุณภาพ หรือโอกาสที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปใช้



2. หากพิจารณาปัจจัยด้านผู้บริหาร ครู และนักเรียน จะต้องมองความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ ด้วย เช่น หากพิจารณาตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านครู ซึ่งมีสถานภาพ คุณภาพ การสอน ความพึงพอใจ และการพัฒนาตนเอง อาจจะต้องเพิ่มเติมศักยภาพหรือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้วย เช่นเดียวกันกับตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านผู้บริหาร หรือนักเรียนที่จะต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้ เพราะว่าตัวเทคโนโลยีที่อยู่เฉย ๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเทคโนโลยีอาจไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยตรง แต่อาจส่งผลผ่านปัจจัยด้านอื่น ๆ

3. การขยายขอบเขตของผู้ให้ข้อมูล ได้เสนอแนะให้ศึกษาจากครูผู้สอน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายอื่นๆ เช่น ฝ่ายปกครอง หัวหน้ากลุ่มสาระ และนักเรียนปัจจุบัน เพราะจะเห็นว่าการศึกษานี้มีตัวแปรหลายตัวที่มีการกำหนดประเด็นเชื่อมโยงไปถึงตัวผู้สอน รวมถึงผู้เรียนยกตัวอย่างเช่น ตัวแปรย่อย ๆ ของประสิทธิผลองค์กรโรงเรียนสาธิตในแต่ละด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับครู เป็นต้น กล่าวสรุป คือ เนื่องจากประสิทธิผลองค์กรโรงเรียนที่กำหนดไว้ มีความเกี่ยวข้องกับคนที่หลากหลาย ดังนั้น จำเป็นต้องเก็บข้อมูลที่ต้องการศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน

### **อาจารย์นวลศรี วิทยานันท์** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สภาพบริบทของโรงเรียนสาธิตปทุมวัน พบว่า โครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่ โรงเรียน ผู้ปกครอง และศิษย์เก่า

1.1 ในส่วนของผู้ปกครอง พบว่า โรงเรียนสาธิตปทุมวัน มีคณะกรรมการส่งเสริมกิจการของโรงเรียน (เทียบเท่ากับสมาคมผู้ปกครอง) ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมกิจการของโรงเรียนอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือ หรือสนับสนุนทางการเงิน บุคลากร และปัญหาภายนอก

1.2 ในส่วนของศิษย์เก่า พบว่า โรงเรียนสาธิตได้รับความช่วยเหลือจากศิษย์เก่าในแต่ละรุ่น

1.3 ในส่วนของโรงเรียน พบว่า ความโดดเด่นของโรงเรียนสาธิตปทุมวัน คือ การมีอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำชั้น ทำหน้าที่ดูแลนักเรียนในห้อง และครูประจำชั้นจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ปกครอง

2. การดูแลนักเรียนของโรงเรียนสาธิตปทุมวัน เน้นงานด้านวิชาการ นอกจากนี้โรงเรียนสาธิตปทุมวัน เน้นความประพฤติของนักเรียน และกระบวนการคิดของนักเรียน

3. ผู้บริหารของโรงเรียนสาธิตปทุมวัน สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ เช่น สนับสนุนการเรียนเพิ่มเติม ให้โอกาสในการสอบชิงทุน

4. ปัจจัยภายนอก พบว่า โรงเรียนสาธิตปทุมวัน มีความสัมพันธ์ ติดต่อกับช่วยเหลือกับชุมชน เช่น การจัดโครงการโรงเรียนพี่ - โรงเรียนน้อง เข้าไปช่วยเหลือดูแลวิชาการ และสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาให้โรงเรียนต่างๆ นอกจากนี้ ขอความร่วมมือจากผู้ปกครองให้การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ให้โรงเรียนเหล่านี้

### **รองศาสตราจารย์ ลัดดา ภูเกียรติ** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เห็นด้วยกับ รศ.นพพงษ์ ว่าจะจำเป็นต้องมีปัจจัยด้านหลักสูตร (ที่เป็นหลักสูตรของโรงเรียนสาธิต) เนื่องจาก โรงเรียนสาธิต ไม่จำเป็นต้องยึดหลักสูตรตามกระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด ดังนั้น โรงเรียนสาธิตจุฬาฯ จะมีตารางเรียนของแต่ละคนไม่เหมือนกันเลย เพราะหลักสูตรจะจัดทำขึ้นในลักษณะเสริม ต่อยอดตามศักยภาพของนักเรียนเอง

2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร เห็นว่า ควรเพิ่มเติมตัวแปรย่อยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาให้โรงเรียนสาธิตประสบความสำเร็จ โดยจะต้องมีลักษณะกล้าเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ เรื่อง และนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับโรงเรียนในแต่ละแห่ง

3. ปัจจัยครู เห็นว่า ควรเพิ่มเติมตัวแปรย่อยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู โดยครูควรที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กร และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

### **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูชัย รัตนปัญญาพงษ์** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เนื่องจากโรงเรียนสาธิตเป็นโรงเรียนที่แตกต่างจากโรงเรียนโดยทั่วไป กล่าวคือ มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษา ดังนั้น ควรให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมีสาระสำคัญครอบคลุมถึงการเป็นแหล่งผลิตนิสิตครู

2. บทบาทหน้าที่ของครูโรงเรียนสาธิตแตกต่างจากครูในสังกัด สพฐ. หรือโรงเรียนเอกชน เนื่องจากต้องฝึกหัดนิสิตครูด้วย

3. มีข้อสังเกตว่าควรให้ความสำคัญหรือเน้นการแสดงตัวตนของโรงเรียนสาธิตว่ามีความแตกต่างจากโรงเรียนของ สพฐ. และโรงเรียนเอกชน

### **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทวีป พรหมอยู่** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. นำเสนอตัวแปรที่ควรนำมาพิจารณา ได้แก่ รูปแบบการบริหาร/หลักการบริหาร เช่น การบริหารเชิงกลยุทธ์

2. มีปัจจัยบางปัจจัยที่มีความซ้ำซ้อนกัน ได้แก่

2.1 รายได้ที่เป็นตัวแปรย่อยของด้านผู้ปกครอง กับฐานะผู้ปกครองที่เป็นตัวแปรย่อยของด้านเศรษฐกิจ

2.2 รายได้ที่เป็นตัวแปรย่อยของด้านศิษย์เก่า กับฐานะศิษย์เก่าที่เป็นตัวแปรย่อยของด้านเศรษฐกิจ

3. ผู้นำของแต่ละปัจจัย เช่น ภาวะผู้นำที่เป็นตัวแปรย่อยด้านผู้บริหาร กับรางวัลและการตอบแทนที่เป็นตัวแปรย่อยด้านโรงเรียน ควรมีน้ำหนักเท่ากันหรือไม่

4. ตั้งข้อสังเกตว่า ควรแก้ไขข้อวิถยานิพนธ์เป็น การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

**อาจารย์ชัยณรงค์ แยมขจร** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. นอกเหนือจากปัจจัยที่อาจารย์นวลศรีกล่าวถึงไปแล้ว คือ โรงเรียนผู้ปกครอง และศิษย์เก่าแล้ว เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนสาธิตปทุมวันประสบความสำเร็จ คือ การมีผู้บริหารที่ดีและมีวิสัยทัศน์

2. โรงเรียนสาธิตปทุมวัน มีการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป มีการฝึกให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ โรงเรียนสาธิตยังมีภาระหน้าที่ที่ต่างโรงเรียนของ สพฐ. คือ เป็นแหล่งสาธิตและทดลองการสอน

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตปทุมวัน คือ เด็กเก่งและเป็นที่ยอมรับของสังคม

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนสาธิตปทุมวัน ได้แก่ การมีวิถุดิบดีที่ดี (นักเรียน) มีการวางรากฐานที่ดี (ผู้บริหาร) และการมีผู้อุปการคุณ

5. โรงเรียนสาธิตปทุมวันมีนวัตกรรมและโครงการกิจกรรมใหม่ ๆ และเป็นต้นแบบให้โรงเรียนอื่น ๆ เช่น การเปิดหลักสูตร EP เป็นต้น

6. ปัจจัยภายนอกด้านผู้ปกครองและปัจจัยภายนอกด้านศิษย์เก่า น่าจะนำมาพร้อมกับตัวแปรย่อยของปัจจัยภายนอกทางด้านสังคม เช่น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า เป็นต้น

**รองศาสตราจารย์ ขจรพงษ์ เลิศเพชรอนันต์** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาขึ้น มีความเห็นสอดคล้องกับ รศ.นพพงษ์
2. ขอเพิ่มเติมคำจำกัดความของโรงเรียนสาธิตให้ครอบคลุมโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) เนื่องจาก โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงขึ้นกับสำนักอธิการบดี
3. ขอแก้ไขการกำหนดผู้ให้ข้อมูล โดยแยก ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และนายกสมาคมผู้ปกครองและครู ออกจากผู้บริหารโรงเรียนสาธิต

**อาจารย์รัช พรหมปัทมะ** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรพิจารณาปัจจัยภายในเพิ่มเติม คือ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากร สนับสนุนที่มีผลต่อโรงเรียนสาธิต
2. ปัจจัยภายนอกด้านสังคม มองว่าตัวแปรย่อยที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานภายนอก เอกชน องค์กรอิสระ เข้ามาร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เช่น สสส.
3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ควรมองให้กว้างกว่าการมีคอมพิวเตอร์ เพราะว่าสื่ออื่น ๆ ที่เข้ามาสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น กล้องถ่ายภาพ ระบบ digital เป็นต้น

**อาจารย์ ดร.วิซชากร จารุศิริ** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. มองการเชื่อมโยงระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตกับศิษย์เก่า คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตาม บริบทของโรงเรียนสาธิตแต่ละแห่งมีความโดดเด่นที่แตกต่างกัน ดังนั้น หากผู้วิจัยสามารถแบ่งโรงเรียนสาธิตออกเป็นกลุ่มๆ ที่มีความเป็นเลิศในด้านการบริหารองค์กร ความเป็นเลิศในด้านการบริหารหลักสูตร ความเป็นเลิศทางวิชาการ ความเป็นเลิศด้านกิจกรรมนักเรียน น่าจะเป็นการตอบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกได้
2. เสนอวิธีการเลือกกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย โดยอาจแบ่งตามสภาพบริบทการจัดการที่แตกต่างกัน และมาตรฐานที่กล่าวในข้างต้น (ข้อที่1) ซึ่งจะสะท้อนบริบทของโรงเรียนสาธิตแต่ละแห่งได้ชัดเจนขึ้น ดังนั้น ในการพิจารณาข้อมูล อาจใช้รายงานประจำปี ผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน ผลลัพธ์จากตัวนักเรียน หรือกระบวนการจัดการเรียนการสอน เป็นองค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการเลือกกรณีศึกษา

3. การที่โรงเรียนสาธิตบรรลุเป้าหมายได้ ส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยด้านศิษย์เก่า ซึ่งพบว่า โรงเรียนสาธิตที่มีศิษย์เก่าที่มีชื่อเสียง มักจะแสวงหาความร่วมมือจากผู้ปกครอง องค์กร ภาครัฐ และเอกชนได้ ดังนั้น โรงเรียนสาธิตจึงมีอัตราการแข่งขันสูงและเป็นเป้าหมายที่ผู้ปกครองต้องการส่งบุตรหลานมาเรียน จึงเป็นช่องทางให้โรงเรียนและมหาวิทยาลัยเกิดการ พัฒนาได้

4. เห็นด้วยว่าประสิทธิผลองค์กรต้องมีความสามารถในการบูรณาการ เพราะ การที่โรงเรียนจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จำเป็นมีการบูรณาการองค์ประกอบทั้งด้านปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอกให้เชื่อมโยงกัน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

5. ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของครู ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ ภาระงาน การคัดสรรคน เพราะ ครูโรงเรียนสาธิตมีหน้าที่รับผิดชอบ ค่อนข้างหนัก นอกเหนือจาก career path แล้วต้องมีงานวิจัย มีการให้บริการด้านวิชาการ และการนิเทศนิสิตครู ซึ่งเป็นปัจจัยเหล่านี้เป็นการบั่นทอนขวัญกำลังใจของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน

**พ.ต.ท.(หญิง) รติยา เจียรสวัสดิ์วัฒนา** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สนับสนุนความคิดเห็นของอาจารย์รัชในเรื่อง “ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากร สนับสนุน” เพราะต้องการให้นักเรียนเห็นแบบอย่างที่ดี และมีทักษะในการดำเนินชีวิตประจำวันที่เหมาะสม

**นายปิยะวิทย์ จินดาวัฒน์** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับประเด็นที่จะถามในเครื่องมือการวิจัย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจของศิษย์เก่า ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อปี และรายจ่าย อาจะยากในการเก็บ ข้อมูลและข้อมูลที่ได้ อาจมีความคาดเคลื่อน

**พ.ต.ท.(หญิง) นางเยาว์ สินธพ** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. มองประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต คือ เด็กนักเรียนคิดได้ ทำเป็น
2. โรงเรียนสาธิต มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความอบอุ่น
3. โรงเรียนสาธิต มีครูที่ดี โดยเฉพาะครูที่ปรึกษาที่สามารถให้คำปรึกษาในการเรียนการสอน
4. โรงเรียนสาธิตมีกระบวนการเรียนการสอนที่ทำให้เด็กเกิดกระบวนการคิดเป็น รู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ และเด็กมีการตื่นตัวอยู่เสมอที่จะเรียนรู้

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ปิติปัญญา** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เห็นด้วยว่าโรงเรียนสาธิตสามารถสร้างเด็กให้คิดได้ ทำได้ พึ่งพาตนเองได้ และสร้างความเป็นผู้นำ
2. ตัวแปรในการวิจัยค่อนข้างมาก และมีความซ้ำซ้อน ควรยุบรวมกัน
3. ต้องการให้คำจำกัดความตัวแปรแต่ละตัวให้ชัดเจนและต้องรู้ว่าตัวแปรแต่ละตัวจะวัดได้อย่างไร ซึ่งจะมีผลต่อการหาความสัมพันธ์
4. หน่วยวิเคราะห์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ โรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนควรมีความแตกต่างและหลากหลาย ทั้งนี้ ระดับความสำเร็จของโรงเรียนแต่ละแห่งที่แตกต่างจะสามารถทำให้สามารถวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลที่เราต้องการศึกษาได้ ในขณะที่การเลือกโรงเรียนที่มีความเหมือนกันจะไม่สามารถหาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยได้ เนื่องจากแต่ละโรงเรียนประสบความสำเร็จเหมือนกันหมด
5. ประสิทธิภาพขององค์การโรงเรียนสาธิต ที่แบ่งออก 4 ด้าน จะวัดได้อย่างไร

**นายกรกฤช ปุณยาพรพงศ์** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เห็นด้วยกับความคิดที่ว่าโรงเรียนสาธิต พัฒนาเด็กนักเรียนให้มีความกล้าคิด กล้าทำ และพึ่งพาตนเองได้
2. ในส่วนของปัจจัยเห็นด้วยกับ รศ.นพพงษ์ และอาจารย์ลัดดา
3. ขอเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรม เพราะการดำเนินชีวิตและการทำงานต้องใช้ทักษะในการประสานงานและการติดต่อ

ภายหลังที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การของโรงเรียนสาธิตครบทุกคนแล้ว ผู้ดำเนินการ (ดร.นภาเดช บุญเชิดชู) จึงเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การของโรงเรียนสาธิตที่เป็นจริง หรือมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

**อาจารย์นวลศรี วิทยานันท์** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เห็นด้วยกับประสิทธิผลในด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

**รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เห็นว่าปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิตที่ผู้วิจัยศึกษามีความครอบคลุมแล้ว แต่หากพิจารณาตัวแปรย่อยด้านความสามารถในการบริหารรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม พบว่า เป็นการตีความครอบคลุมทั้งวัฒนธรรมประเพณีไทย และวัฒนธรรมประเพณีของโรงเรียนสาธิต ซึ่งมีข้อเสนอแนะว่า ควรศึกษาถึงลักษณะเฉพาะหรือจุดเด่นของโรงเรียนสาธิต เช่น วิธีการสอนที่เป็นจุดเด่นหรือลักษณะเฉพาะของโรงเรียนสาธิต ซึ่งจะสอดคล้องกับปัจจัยในเรื่องของหลักสูตร และจุดเด่นหรือลักษณะเฉพาะของโรงเรียนสาธิตแต่ละแห่งจะมีผลต่อวัฒนธรรมประเพณีของโรงเรียนด้วยเช่นเดียวกัน

2. ด้านปัจจัยภายในเกี่ยวกับผู้บริหารและครู เห็นว่าควรนำเรื่อง ความรู้ทัศนคติและทักษะ (KAS) ไปใส่เป็นตัวแปรย่อยของผู้บริหารโรงเรียนกับครู ในส่วนของนักเรียน นอกเหนือจากตัวแปรย่อยอื่น ๆ แล้ว อาจพิจารณาเรื่องวัฒนธรรมเพิ่มเติมเข้าไปได้

3. ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ อาจมีข้อคำถามเกี่ยวกับฐานะการเงินของคณะ ฐานะของผู้ปกครอง ฐานะของศิษย์เก่า อาจนำตัวเลขมาทำเป็นช่วงคะแนน (range) เพื่อมาหาความสัมพันธ์

4. ปัจจัยภายนอกด้านสังคม มีความซ้ำซ้อนปัจจัยด้านผู้ปกครอง และศิษย์เก่า ดังนั้น หากปรับให้ปัจจัยภายนอกด้านสังคม น่าจะพิจารณาในประเด็นความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน กบหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก ส่วนตัวแปรย่อยเกี่ยวกับความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่อยู่ในปัจจัยด้านสังคมให้ย้ายไปอยู่ร่วมกับปัจจัยด้านผู้ปกครอง และตัวแปรย่อยเกี่ยวกับความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าที่อยู่ในปัจจัยด้านสังคมให้ย้ายไปอยู่ร่วมกับปัจจัยด้านศิษย์เก่า

**รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์** มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเมืองในที่นี้ ควรพิจารณาในแง่ของการเมืองด้านการศึกษา ซึ่งดูจากนโยบายของมหาวิทยาลัย คณะ และโรงเรียนสาธิต

2. ปัจจัยด้านศิษย์เก่ามีความสำคัญมากต่อโรงเรียนสาธิต โดยเฉพาะในแง่ของการให้ความร่วมมือ

3. มีวิทยานิพนธ์ที่วิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิต ได้แก่ 1) การศึกษาการพัฒนาคุณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร (2527) ของ ผศ.ชูชัย รัตนบุญโญพงษ์ และ 2) การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) ของ รศ.อำนาจ ทองโปร่ง

4. คำอธิบายเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Software) ซึ่งเป็นตัวแปรย่อยด้านเทคโนโลยี ต้องกลับไปทบทวนใหม่เพราะว่ามีรายละเอียดของ Software ใกล้เคียงกับ people ware

เลิกประชุม 15.30 น.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SE	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
MIN	หมายถึง	ค่าต่ำสุด (minimum)
MAX	หมายถึง	ค่าสูงสุด (maximum)
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (skewness)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (kurtosis)
C.V.	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ (ต่อ)

TE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลรวม (total effect)
ID	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)
DE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางตรง (direct effect)
$\chi^2$	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
$\Lambda_x$	หมายถึง	เมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง
$\Lambda_y$	หมายถึง	เมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง
$\Phi$	หมายถึง	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง
$\Gamma$	หมายถึง	เมตริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปตัวแปรภายในแฝง
$\beta$	หมายถึง	เมตริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง
$\Psi$	หมายถึง	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรภายในแฝง
$\Theta_\delta$	หมายถึง	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรภายนอกสังเกตได้
$\Theta_\epsilon$	หมายถึง	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรสังเกตได้ภายใน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (regression coefficient)
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination)

df	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ (degree of freedom)
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit index)
NFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความเป็นปกติ (Normal Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit index)
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual)

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	ความหมาย
INEFF		หมายถึง ตัวแปรแฝงปัจจัยภายใน
SCHOOL		หมายถึง ปัจจัยด้านโรงเรียน
	CONST	หมายถึง บรรยากาศโรงเรียน
	CULOR	หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร
	RESTECH	หมายถึง ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา
	POLPRAC	หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติ
	STRUCSCH	หมายถึง โครงสร้างโรงเรียน
	PRIZPRAC	หมายถึง รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติ
EXECUTIVE		หมายถึง ปัจจัยด้านผู้บริหาร
	CHAEXEC	หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร
	LEADER	หมายถึง ภาวะผู้นำ
TEACHER		หมายถึง ปัจจัยด้านครู
	CHAVOC	หมายถึง คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ
	QUAPRAC	หมายถึง คุณภาพในการปฏิบัติงาน
	SATPRAC	หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
STUDENT		หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียน
	CHASTU	หมายถึง คุณลักษณะ ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน
	BEHSTU	หมายถึง พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน
	ATTSTU	หมายถึง เจตคติของนักเรียน

EXEFF	หมายถึง	ปัจจัยภายนอก
ECONOMIC	หมายถึง	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
ECONOMY	หมายถึง	สภาพเศรษฐกิจของประเทศ
FINAN	หมายถึง	สภาพการเงินของคณะครุศาสตร์
SOCIAL	หมายถึง	ปัจจัยด้านสังคม
COOPERAT	หมายถึง	ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก
SHARE	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของชุมชน
POLITIC	หมายถึง	ปัจจัยด้านการเมือง
POLEDU	หมายถึง	นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
POLSCH	หมายถึง	นโยบายของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงเรียนสาธิต
PARALUM	หมายถึง	ปัจจัยด้านศิษย์เก่าและผู้ปกครอง
TYPLOOP	หมายถึง	ลักษณะความร่วมมือ
SUPACT	หมายถึง	บทบาทการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน
EFFORG	หมายถึง	ประสิทธิผลองค์กร
CAENV	หมายถึง	ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อม
CASHPAR	หมายถึง	การปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง
CASHCOM	หมายถึง	การปรับตัวให้เข้ากับชุมชน
CASHPROC	หมายถึง	การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน
CASHTECH	หมายถึง	การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้
CATARG	หมายถึง	ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย
SHSTQUA	หมายถึง	ผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ
SHEXST	หมายถึง	ฝึกประสบการณ์และวิชาชีพให้แก่นิสิต/นักศึกษา
SHKHEDU	หมายถึง	ผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านการศึกษา
CAINTEG	หมายถึง	ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ
BUDPER	หมายถึง	มีการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไปให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไปในทิศทาง เดียวกัน

	INTEAC	หมายถึง	มีการบูรณาการในการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกันในแต่ละวิชา
	COINNER	หมายถึง	มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน
	COOUTS	หมายถึง	มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก
CACULTUR		หมายถึง	ความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษา แบบแผนทางวัฒนธรรม
	BESELF	หมายถึง	บุคลากรมีความรัก ศรัทธาในงานของตน
	LOVESCH	หมายถึง	บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน
	MOSTF	หมายถึง	บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายบัญชา ชลาภิรมย์ เกิดเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2500 ที่จังหวัดอุทัยธานี สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์บัณฑิต สาขาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ.2522 ได้เข้าศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจนสำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา เมื่อ พ.ศ.2526 และสำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ.2533 ในปี พ.ศ.2539 ได้สำเร็จการศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมา ในปีการศึกษา 2549 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและสำเร็จการศึกษา เมื่อปีการศึกษา 2553 ปัจจุบัน รับราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ระดับ A 3 สังกัด โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ช่วยราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานรักษาความปลอดภัยแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและรองผู้อำนวยการศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย