

ชื่อเรื่อง : รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางวิชาการของ  
ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF FACTORS INFLUENCING STUDENT'S  
CADEMIC ACHIEVEMENT IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF EDUCATIONAL  
SERVICE AREAS IN THE NORTHEAST

ผู้วิจัย : สมาน นาวาสีทธิ

ปีที่ทำวิจัยเสร็จ : พ.ศ. 2554

ประเด็นการวิจัย : การบริหารการเปลี่ยนแปลง

ลักษณะงานวิจัย : วิทยานิพนธ์ระดับคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ประเภทงานวิจัย : การวิจัยประยุกต์

## 1. ความเป็นมาของปัญหา

การจัดการศึกษามีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 5) แต่คนไทยยังขาดความรู้ที่จะเป็นภูมิคุ้มกันต่อระบบคุณค่าความเชื่อ พฤติกรรมการดำรงชีวิต ที่มีค่านิยมเน้นวัตถุนิยมเพิ่มมากขึ้น (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2549 : ฎ-ต) ผลการประเมินคุณภาพของสมศ. รอบแรก พบว่าโรงเรียนสังกัด สพฐ. จำนวน 26,584 แห่ง ผ่านมาตรฐาน ด้านผู้เรียนคือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์, ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร, ทักษะในการแสวงหาความรู้, ร้อยละ 10.40, 11.10, 24.60, ตามลำดับ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2553) และคะแนน (O-NET) ปีการศึกษา 2551 ก็มีคะแนนเฉลี่ย ภาษาไทย, คณิตศาสตร์, และ วิทยาศาสตร์ เท่ากับ 42.02, 43.76 และ 51.68 ตามลำดับ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2553) ซึ่งในการพัฒนาการศึกษานั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลแรกที่มีบทบาทสำคัญที่สุดซึ่ง Bossert, Dwyer, Rowan, & Lee, (1982) แต่ที่ผ่านมา Leithwood และ Duke (1999) ก็เห็นว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดที่มีประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบอื่นๆ แต่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการถูกกล่าวถึงมากที่สุด Sergiovanni, 2006 (อ้างถึงใน Solomon 2007 ; 2) ก็ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สาธารณสำคัญของแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ที่การเพิ่มศักยภาพของผู้ตาม (Burns, 1978) ต่อมา Bass (1985) ได้นำแนวคิดของ Burns ไปศึกษาต่อได้องค์ประกอบใหม่เป็น 4 มิติคือ 4's I ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล Jantzi & Leithwood (1996) ได้นำแนวคิดของ Bass มาปรับใช้ทางการศึกษา และเสนอรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) การประพฤติตนอย่างเหมาะสมจนเป็นแบบอย่าง 2) การสร้างสรรค์และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 3) การกระตุ้นให้ครุคิดหาวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนางาน 4) การให้การสนับสนุนครุเป็นรายบุคคล 5) การ

ส่งเสริมให้ครูเกิดพันธะสัญญาต่อเป้าหมายของกลุ่ม 6) การแสดงความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง

นอกจากนี้ครูก็เป็นผู้มียุทธศาสตร์สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน ถ้าครูมีความรู้ความสามารถและรับรู้ความสามารถของตนเอง (teacher self efficacy) และของครูคนอื่นๆ โดยภาพรวมทั้งโรงเรียน (collective teacher efficacy : CTE) ก็จะเป็นแรงกระตุ้น ให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดการรับรู้ความสามารถรวมพัฒนามาจากแนวคิดการรับรู้ความสามารถส่วนตัว (self efficacy) ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีของ Bandura (1997) ซึ่ง Tschannen-Moran et al. (1998); Hoy & Miskel, 2008) พบว่าการรับรู้ความสามารถรวมเป็นคุณลักษณะของกลุ่ม การยอมรับซึ่งกันและกัน และ Bandura (1993,1997) เชื่อว่า โรงเรียนที่คณะครูมีการรับรู้ความสามารถรวมสูงก็จะตั้งเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนไว้สูงเช่นกัน และมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน เช่นเดียวกับ Schumacher, Diane Funke (2009 : Abstract) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถรวมของครูมีความสัมพันธ์กับวิชาการอ่าน และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในรายวิชาการอ่าน นอกจากนี้ Burcham (2009, Abstract) พบว่าการรับรู้ความสามารถรวมของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู และรสวัสดิ์อักษรวงษ์ (2545) ก็พบในลักษณะเดียวกัน Goddard, Hoy and Hoy (2000) ได้แบ่งการรับรู้ความสามารถรวมของครูเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์งานการสอน (analysis of the teaching task) และการประเมินความสามารถทางการสอนของกลุ่ม (Assessment of teaching competence) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรการรับรู้ความสามารถรวมของครู ตามแนวคิดของ Goddard, Hoy and Hoy (2000) มาศึกษาด้วย

ประการต่อมาคือ ความผูกพันของครู (teacher commitment) ตามแนวคิดของ Dannetta (2002) ซึ่งเห็นว่าความผูกพันของครูมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความผูกพันต่อโรงเรียน (Commitment to school) 2) ความผูกพันต่อวิชาชีพครู (commitment to the teaching profession) 3) ความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (commitment to student learning) Kushman (1992); Rosenholtz (1989); Pressley, Rankin และ Yokoi (1996) ต่างก็พบว่าความผูกพันของครูกับความสำเร็จทางการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก รวมทั้งฐิตพัฒน์ สดาศัจจันทร์ (2551) ที่พบว่าความผูกพันของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน นอกจากนี้ Vander stoep , Anderman, & Midgley, 1994) ; Singh และ Billingsley (1998); Ross & Gray, 2004) ก็พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนผ่านความผูกพันของครูและยังพบว่าการรับรู้ความสามารถรวมของครูส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนผ่านความผูกพันของครูด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำความผูกพันของครูเข้ามาศึกษาในครั้งนี้ด้วย

ตัวแปรสุดท้ายที่นำมาศึกษาในครั้งนี้คือ ความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนซึ่งวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (คะแนน O-NET) ที่ดำเนินการทดสอบโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษา

แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ซึ่งในการวิจัยนี้เลือกใช้ผลการทดสอบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วย วิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

**3.1 ประชากร** เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 12,690 โรงเรียน

**3.2 กลุ่มตัวอย่าง** เป็น โรงเรียน จำนวน 555 โรง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ที่จะประมาณค่า 15 ต่อ 1 (Hair และคณะ, 2006 : 112)

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

**ฉบับที่ 1** แบบสอบถามผู้บริหาร โรงเรียน ประกอบด้วย ความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน และการรับรู้ความสามารถรวมของครู ซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถามของ Goddard ,Hoy and Hoy (2000) 21 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประมินรวมค่า 5 ระดับ

**ฉบับที่ 2** แบบสอบถาม ครู ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน 29 ข้อ พัฒนามาจากแบบสอบถามของ Jantzi & Leithwood (1996) ความผูกพันของครู 21 ข้อ พัฒนามาจากแบบสอบถามของ Dannetta (2002) และการรับรู้ความสามารถรวมของครู เป็นแบบมาตรวัดประมินรวมค่า 5 ระดับ

วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (SEM) โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (chi-square statistics)

## 4. ผลการวิจัย

### 4.1 การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

4.1.1 รูปแบบการวัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน (TF) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวมีค่าน้ำหนัก ( $\beta$ ) ระหว่าง 0.73-0.87

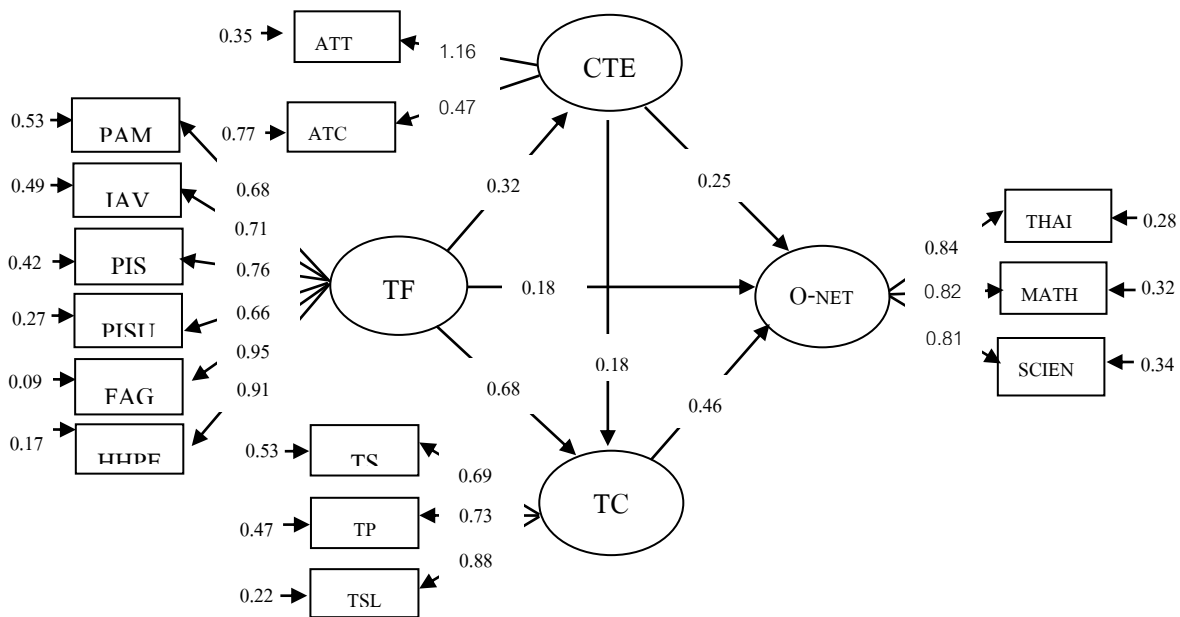
4.1.2 รูปแบบการวัด การรับรู้ความสามารถรวมของครู (CTE) วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัว พบว่า รูปแบบการวัด มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวมีค่าน้ำหนัก( $\beta$ ) ระหว่าง 0.55-1.00

4.1.3 รูปแบบการวัดความผูกพันของครู (TC) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวมีค่าน้ำหนัก ( $\beta$ ) ระหว่าง 0.65-0.82

4.1.4 ความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน (ONET) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว มีค่าน้ำหนัก ( $\beta$ ) ระหว่าง 0.81-0.85

4.2 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน

รูปแบบเชิงทฤษฎี ประกอบด้วย 1) ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (TF) 2) ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถรวมของครู (CTE) ความผูกพันของครู (TC) และความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน (O-NET) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้



ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	การรับรู้ความสามารถ รวมของครู (CTE)			ความผูกพันของครู (TC)			ความสำเร็จทางวิชาการของ ผู้เรียน (ONET)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (TF)	0.32**	-	0.32**	0.68**	0.06**	0.74**	0.18**	0.42**	0.60**
การรับรู้ความสามารถ รวมของครู (CTE)	-	-	-	0.18**	-	0.18**	0.25**	0.08**	0.33**
ความผูกพันของ ครู(TC)	-	-	-	-	-	-	0.46**	-	0.46**
$R^2$	0.10			0.57			0.55		
$\chi^2=23.46$ , $df=30$ , $p\text{-value}=.80$ , $RMSEA=0.00$ , $GFI=0.99$ , $AGFI=0.98$ , $RMR=0.021$ , $CN=1062.41$									

\*\*  $p < .01$

4.2.1 รูปแบบสมมุติฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยในองค์ประกอบมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน ดังนี้

4.2.1.1 อิทธิพลทางตรง เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันของครู การรับรู้ความสามารถรวมของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.46, 0.25 และ 0.18 ตามลำดับ

4.2.1.2 อิทธิพลทางอ้อม พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถรวมของครู และความผูกพันของครู เท่ากับ 0.42 และการรับรู้ความสามารถรวมของครู มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านความผูกพันของครู มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.08

4.2.1.3 อิทธิพลรวม เรียงจากมากไปหาน้อย คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ความผูกพันของครู การรับรู้ความสามารถรวมของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.60 , 0.46 และ 0.33

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การรับรู้ความสามารถรวมของครู และความผูกพันของครู สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน ได้สูงสุดร้อยละ 55

4.2.2 รูปแบบสมมุติฐานที่ปรับแล้วสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยในองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อวิชาภาษาไทย โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิชาภาษาไทยของนักเรียน ได้สูงสุดร้อยละ 25

4.2.3 รูปแบบสมมุติฐานที่ปรับแล้วสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยในองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อวิชาคณิตศาสตร์ โดย ตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายคะแนนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้สูงสุดร้อยละ 40

4.2.4 รูปแบบสมมุติฐานที่ปรับแล้วสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยในองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อวิชาวิทยาศาสตร์ โดย ตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายคะแนนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนได้สูงสุด ร้อยละ 40

## 5. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างแท้จริงต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้เรียนในชั้นเรียนก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่านิยมของโรงเรียนที่มุ่งเน้นเป้าหมายความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน มีความมุ่งมั่น และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คณะครูเข้าใจตรงกันว่าโรงเรียนมีเป้าหมายอย่างไร ส่งเสริมให้ครูคิดนอกกรอบและ แสวงหาแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตน โดยใช้เทคนิควิธีสอนที่แปลกใหม่ และกระตุ้นให้คณะครูมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วม และร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยแสดงความคาดหวังต่อผลการทำงานของครูในระดับสูงตลอดจนการรู้จักและเข้าใจถึงความต้องการ และให้ความช่วยเหลือครูแต่ละคนให้พัฒนาตน พัฒนางาน ก็จะทำให้ครูเข้าใจความมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ก็จะทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจและเกิดความผูกพันกับงาน กับวิชาชีพครู และผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสาระหลักอยู่ที่การมุ่งยกระดับการทำงานของครูให้มีความพยายามเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสียสละทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งก็คือความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนนั่นเอง (Janzi & Leithwood : 1996)

สำหรับปัจจัยความผูกพันของครูต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (commitment to student learning) ตามแนวคิดความผูกพันของ Danna : 2002 เป็นพฤติกรรมที่ครูแสดงออกต่อผู้เรียนการที่ครูมีความรักความเข้าใจในตัวลูกศิษย์ทุก ๆ คน โดยไม่มีอคติไม่ลำเอียงว่า ลูกศิษย์จะมีสถานภาพในสังคมเป็นอย่างไร มีฐานะยากจนหรือร่ำรวย เป็นเด็กเรียนเก่งหรือมีปัญหาเรื่องการเรียน ก็จะทำให้ครูจะอุทิศทุ่มเทเวลาในการสอน และดูแลห่วงใยทุกข์สุขของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับครูทุกวัน รับรู้และเข้าถึงความห่วงใยของครูที่มีต่อตนเอง เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและมีความต้องการมาเรียนทุกวัน และยิ่งการสอนของครูที่ไม่ดึงเครียด ไม่น่าเบื่อหน่าย ก็จะช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนให้แก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจอยากจะได้ดีที่สุดในประการต่อมา คือความผูกพันต่อวิชาชีพ (commitment to professional) การที่ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพ ทำให้ครูรักและภาคภูมิใจในอาชีพ ครู

จะชอบสอน และแสวงหาความรู้ที่แปลกใหม่ ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน ครูจะเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงความรู้ตัวเองให้ทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์เสมอ ทำให้ผู้เรียน เกิดความพึงพอใจในการเรียนและส่งผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนในที่สุด และประการสุดท้ายคือความผูกพันต่อโรงเรียน (commitment to school) เป็นความผูกพันที่ขยายผลจากห้องเรียน จากผู้เรียน และอาชีพการสอน มาเป็นความผูกพันต่อโรงเรียนซึ่งครูจะทำงานกับเพื่อนครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และมีความรักและความภาคภูมิใจกับโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน (ownership) ถ้าครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน แล้วครูก็จะทำทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จทางด้านนี้ ดังนั้นครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียน ต่อวิชาชีพครู และต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงก็จะส่งผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนในที่สุด

ส่วนการรับรู้ความสามารถรวมของครู (collective teacher efficacy) ตามแนวคิดของ Goddard, Hoy & Hoy (2000) เป็นการรับรู้ถึงความสามารถในการวิเคราะห์งานการสอนว่า ในการจัดการเรียนการสอนแต่ละครั้งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีปัจจัยอะไรบ้าง และมีปัจจัยใดบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอน ถ้าครูแต่ละคนในโรงเรียนมีความสามารถในการวิเคราะห์งานการสอนดังกล่าวและครูทุกคนรู้ว่าเพื่อนครูในโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสามารถทางด้านการสอน มีความทุ่มเทอุทิศตนในการสอน มีการศึกษาค้นคว้า และ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสอนโดยใช้เทคนิควิธีการสอนที่แปลกใหม่อยู่เสมอ ก็จะทำให้ครูพยายามปรับปรุงตนเองให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อปรับตัวเข้ากับกลุ่มกับคณะครูในโรงเรียนให้ได้ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เรียน นั่นเอง

ส่วนรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้เรียนรายวิชา เมื่อแยกวิเคราะห์ เป็นวิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ ผลจากการวิจัยทั้งสามรูปแบบย่อยนี้ มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับรูปแบบโครงสร้างรวมที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลรวมสูงสุด ต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน จึงเป็นเครื่องยืนยันให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีอิทธิพลสูงสุดในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาในรอบที่สองนี้ ผู้บริหารระดับสูงที่บริหารในระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จึงควรสนใจและให้ความเอาใจใส่ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งจากข้อค้นพบในการวิจัยนี้พบว่า ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว แต่ยังมีบางส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเช่น การกระตุ้นให้ครูคิดแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน คือการพยายามฝึกให้ครูได้คิดนอกกรอบ คิดหานวัตกรรมหรือเทคนิคการสอนที่ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการเรียนการสอนแทนการสอนแบบเดิม ๆ ที่เคยใช้อยู่ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจเรียน และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ซึ่งผลที่ตามมา ก็คือความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนนั่นเอง ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้การ

กระตุ้นโดยผ่านทางวาจา เช่นการชี้แนะการเป็นโค้ช (coach) ตลอดจนการเป็นคู่คิด(mentor) แก่ครู และนอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การจัดตารางการสอนให้ครูมีเวลาว่างตรงกันเพื่อที่ครูจะได้พูดคุยในปัญหาการเรียนการสอนที่ตนเองประสบ การพาครูไปศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การสอนกับครู โรงเรียนอื่น ๆ ในกลุ่มสาระเดียวกัน การจัดหาหนังสือทางวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนมาให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการมีช่องทางในการค้นคว้า เช่น Internet ไว้คอยอำนวยความสะดวกแก่ครู ตลอดจนผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องวิชาการ เช่นเป็นผู้ที่สนใจใฝ่หาความรู้ทางการเรียนการสอนเพิ่มเติมอยู่เสมอ การทำตนเป็นแหล่งศูนย์กลางข้อมูล (resource center) ให้แก่ครูเมื่อครูมีปัญหาในเรื่องการเรียนการสอน ก็สามารถให้ความช่วยเหลือครูได้ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้บริหาร และพร้อมที่จะอุทิศทุ่มเทต่อผู้เรียนดูโรงเรียน ทำให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนเพิ่มขึ้นและจากการที่ครูได้พูดคุยปรึกษาหารือซึ่งกันและกันก็จะทำให้ครูมองเห็นความสามารถของเพื่อนครูด้วยกันทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถรวมของคณะครู และทั้งหมดนี้ก็จะส่งอิทธิพลไปถึงความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการวิจัย ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ควรทำโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้บริหารที่มีความรอบรู้ทั้งด้านวิชาการ และด้านการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการโรงเรียนในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่สอง คือการพัฒนาความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน

6.1.2 จากผลการวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนควรต้องหาแนวทางและเทคนิควิธีการที่จะทำให้ครูเกิดความผูกพันทั้งต่อโรงเรียน ต่อวิชาชีพครูและต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้ และควรแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาความสามารถของครูให้เพิ่มขึ้น เพื่อทำให้ครูตระหนักถึงความสามารถส่วนตัว เพื่อนำไปสู่การรับรู้ความสามารถรวมของครู

### 6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นสาเหตุของความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนจำนวน 3 ตัวแปรเท่านั้นมาศึกษา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานได้เท่ากับ 0.55 แต่ความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน อาจจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ด้วย



## 7. เอกสารอ้างอิง

- จิตพัฒน์ สดางค์จันทร์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (19 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 2.
- รสวรีย์ อักษรวงษ์. (2545). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะแก้ปัญหา.  
ปริญญาโท สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาการเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2553). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัครา).
- Bandura, A.. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning.  
**Educational Psychologist**, 28(2), 117-148.
- \_\_\_\_\_. (1997). **Self-efficacy in changing societies**. New York: Cambridge University Press.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.
- Bossert, S.J., Dwyer, D., Rowan, B. and Lee, G. (1982), The instructional management role of  
the principal. **Education Administration Quarterly**, 18 (3), 34-64.
- Burcham, M. W. (2009). The impact of collective teacher efficacy on student achievement in  
high school science. **Ed. D; Gardner-Webb University. 104 pages. AAT 3354869**
- Burns, J.M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row .
- Dannetta, V. (2002). What factors influence a teacher's commitment to student learning .  
**Leadership and Policy in Schools**, 1(2), 144-171.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & W. Hoy, A. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure,  
and impact on student achievement. **American educational research Journal**, 37, 479-508.
- Hair J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2006). **Multivariate data  
Analysis**. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice**, 8<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Jantzi, D., & Leithwood, K. (1996). Toward an explanation of variation in teachers' perceptions of transformational school leadership. **Educational Administration Quarterly**, 32(4): 512-538.
- Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. **Educational Administration Quarterly**, 28(1): 5-42.
- Leithwood, K.A. and Duke, D.L. (1999). A century's quest to understand school leadership. In Murphy, J. and Louis, K.S. (Eds). *Handbook of research on educational administrators*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- Pressley, M. Rankin, J., & Yokoi, L. (1996). A survey of instructional practices of primary teachers nominated as effective in promoting literacy. **The Elementary School Journal**, 96(4), 363-384.
- Rosenholtz, S. J. (1989). Workplace conditions that affect teacher quality and commitment : Implications for teacher induction programs. **The Elementary School Journal**, 89, 421-439.
- Ross, J. A. and Gray, P. (2004). **Transformational leadership and teacher commitment to organizational value : The mediating effects of collective teacher efficacy**. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Diego.
- Schumacher, D. F. (2009). **Collective teacher efficacy and student achievement**. Illinois : Illinois Western university.
- Sergiovanni, T. J. (2006). **The principalship: A reflective practice perspective**. 5<sup>th</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Singh, K., & Billingsley, B. S. (1998). Professional support and its effects on teachers' commitment. **Journal of Educational Research**, 91, 229-239.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. **Review of Educational Research**, 68(2), 202-248.
- Vander Stoep, S. W., Anderman, E., & Midgley, C. (1994). The relationship among principal 'venturesomeness,' a stress on excellence, and the personal engagement of teachers and students. **School Effectiveness and School Improvement**, (5), 254-271.