

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ปีการศึกษา 2554 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
  - 1.1 สภาพทั่วไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 2.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 2.2 ความเป็นมาและแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 2.3 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน
    - 2.4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
    - 2.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
    - 2.4.3 การกระตุ้นทางปัญญา
    - 2.4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
  - 3.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
  - 3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียน
  - 3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ
  - 4.1 ลักษณะการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของไทย
  - 4.2 วิธีดำเนินงานประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ
  - 4.3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ
  - 4.4 แนวคิดที่เกี่ยวกับการทดสอบ O-NET
  - 4.5 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2553
  - 4.6 การประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับชั้นพื้นฐานของจังหวัดสงขลา
  - 4.7 การประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับชาติของประเทศไทย
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในจังหวัดสงขลา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 6.1 งานวิจัยในประเทศ
- 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของจังหวัดสงขลา

### 1.1 สภาพทั่วไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

#### 1.1.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของจังหวัดสงขลาแบ่งเป็นสามเขตพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอสิงหนคร อำเภอสทิงพระ อำเภอระโนด อำเภอกระแสสินธุ์ และอำเภอนาหม่อม ในปีการศึกษา 2554 มีโรงเรียนทั้งหมด 144 โรงเรียน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 27,895 คน จำนวนห้องเรียน 1,402 ห้อง จำนวนครูทั้งหมด 1,552 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ซึ่งรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอรัตนภูมิ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอควนเนียง อำเภอบางกล่ำ และอำเภอคลองหอยโข่ง ปีการศึกษา 2554 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 134 โรงเรียน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 25,731 คน จำนวนห้องเรียน 1,316 ห้อง จำนวนครูทั้งหมด 1,454 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ซึ่งรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนาทวี อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย และอำเภอสะเดา ในปีการศึกษา 2554 มีโรงเรียนทั้งหมด 195 โรงเรียน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 43,231 คน จำนวนห้องเรียน 1,943 ห้อง จำนวนครูทั้งหมด 2,729 คน

#### 1.1.2 วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ภายในปี 2555 กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นองค์กรหลักที่ทรงประสิทธิภาพในการส่งเสริมการผลิตบุคลากรเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศบนพื้นฐานความรู้และความคิดสร้างสรรค์ด้วยศักยภาพของประเทศ วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 จะเป็นองค์กรผู้นำในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาไปสู่ความเป็นสากลในปี 2556 ส่วนวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 นั้นจะเป็นองค์กรสร้างคุณภาพ โอกาส และประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน โดยการส่งเสริม สนับสนุนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน ตามอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

#### 1.1.3 พันธกิจ

พัฒนา ยกระดับ และจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้ประชาชนได้มีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ที่มั่นคงและมั่นคง และเป็นบุคคลที่มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากิจการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียน ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ในความ

รับผิดชอบ ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและนำไปสู่คุณภาพระดับสากล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนอย่างเท่าเทียมทั่วถึง ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมและพัฒนา ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั้งระบบ

#### 1.1.4 เป้าประสงค์

ภายใต้กรอบเวลา 2 ปี กระทรวงศึกษาธิการจะสามารถพัฒนา 5 ศักยภาพของพื้นที่ใน 5 กลุ่มอาชีพใหม่ ให้สามารถแข่งขันได้ใน 5 ภูมิภาคหลักของโลก นักเรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนทุกคน ได้รับการปลูกฝังให้มีคุณธรรมจริยธรรมและ มีความสำนึกในความเป็นไทย ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนการศึกษาและการดูแลอย่างทั่วถึงทุกคน มีอัตราการเข้าเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยเพิ่มขึ้น ครู บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาทั้งระบบ สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามตัวชี้วัดของสำนักงานเขตพื้นที่มาตรฐานและสถานศึกษาคุณภาพ เครือข่ายมีระบบการบริหารจัดการอย่างเข้มแข็ง

#### 1.1.5 ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน/ประชาคมโลก  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสถานศึกษาและองค์ความรู้  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมืออุปกรณ์  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาครูทั้งระบบ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การวิจัยและถ่ายทอดองค์ความรู้  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 การส่งเสริมการมีงานทำ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การบริหารจัดการกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ

## 2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### 2.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548:7) อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายาม ที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ ขององค์การ

แคทลียา ศรีใส (2548: 27) อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำคัญในความสำคัญ คุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีม องค์การ นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น แบบส จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมของ

ผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

วันชัย ธงชัย (2547: 10) อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า (Transformational Leadership) หมายถึง เป็นผู้นำ ที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมโดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ร่วมงานและผู้ตามและองค์กร ตลอดจนพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น

วรรณิ หิรัญญากร (2546: 9) อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง การกระทำของผู้บริหารโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อย่างมีศิลปะในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานเกิดความต้องการ และแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ขององค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น

ดวงรัตน์ จินตชาติ (2546: 4) อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถที่จะมีอิทธิพล จูงใจและเปลี่ยนแปลงให้พนักงานปฏิบัติงานได้มากขึ้น รวมทั้งพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

สรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำ และเปลี่ยนผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระหนักรถึงความต้องการของผู้ตามโดยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการ มองก้าวพ้นความต้องการของตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งมั่นอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

## 2.2 ความเป็นมาและแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยูกัล และ ฟลิท และจาร์วอร์ธ ซุณหวานนท์ (2545: 14; อ้างถึง Yukl & Fleet 1992: 173-187) ภาวะผู้นำแบบมีบารมี (charismatic leadership) ก่อนจะมาเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (charismatic leadership) โดยแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษใน ปีค.ศ.1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมา ในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการ ได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ อย่างมาก และผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาได้มีการยอมรับกันว่า มีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง

ดวงรัตน์ จินตชาติ (2546: 15) ภาวะผู้นำแบบมีบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตาม ที่ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป มูชินสกี (กัลยาณี พรหมทอง. 2546: 52; อ้างอิงจาก Muchinsky 1997: 374) ผู้ตามจะมีความเชื่อมั่นเคารพ และบูชาในตัวผู้นำในลักษณะที่เป็นวีระบุรุษ เหนือมนุษย์หรือเป็นเทพเจ้า (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 16; อ้างอิงใน Muchinsky. 1997: 374) ได้เสนอทฤษฎีที่ชี้ว่าผู้นำแบบมีบารมีมีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำแบบมีบารมีว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับอย่างปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟังด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้มีความพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีจะประกอบด้วย 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์ เพื่อสร้างความผูกพันในตัวผู้ตาม 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม 4) แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตาม เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม นอกจากนี้ ผู้นำแบบมีบารมีจะมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต ทำให้ผู้ตามมีชีวิตที่ดีและมีความหมายมากขึ้น และผู้นำจะสร้างตัวอย่างในพฤติกรรมของตนเพื่อเป็นโมเดลทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม (Behavior Modeling) และหากมีความจำเป็นผู้นำก็จะแสดงออกเพื่อกระตุ้นใจผู้ตามตามความเหมาะสมด้วย

คอนเกอร์ และคานันโก (Conger & Kanungo) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำแบบมีบารมี โดยยึดหลักตามสมมติฐานที่ว่าบารมีนั้นเป็นปรากฏการณ์แบบการเสริมสร้าง คือ ผู้ตามจะเป็นผู้เสริมสร้างคุณลักษณะพิเศษให้กับผู้นำ โดยมาจากการสังเกตพฤติกรรม ของผู้นำ และผลจากพฤติกรรมนั้น พฤติกรรมเหล่านั้นประกอบด้วย 1) การกระตุ้นแนวคิดที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมอย่างมาก แต่อยู่ในอัตราที่ผู้ตามยังสามารถรับได้ 2) การนำตัวเข้าแลก หรือเสี่ยงกับการสูญเสียสถานะการเงิน หรือสมาชิกภาพในองค์กร เพื่อแนวคิดที่ตนมุ่งหวัง 3) ดำเนินการในทางที่ปกติมักไม่ทำกันเพื่อจะบรรลุในแนวคิดที่มี สำหรับคุณลักษณะพิเศษที่เพิ่มขึ้นของผู้นำ ประกอบด้วย 1) ความมั่นใจในตนเอง 2) ทักษะการจัดการในการสร้างความประทับใจ 3) ความสามารถในการรู้จัก ประเมินสถานการณ์และโอกาส รวมทั้งข้อจำกัด 4) มีความรู้สึกไวทางสังคม และมีการเอาใจเขา มาใส่ใจเรา (Empathy) ในความต้องการและในค่านิยมของผู้ตาม ผู้นำแบบมีบารมีนี้มักเกิดขึ้นเมื่อมีวิกฤตการณ์ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ หรือผู้ตามไม่พอใจในสถานะเดิม อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะไม่ได้มีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นก็ตามผู้นำแบบนี้มักจะแสดงสิ่งต่างๆที่เหนือธรรมดาในการจัดการเรื่องต่าง ๆ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 16-17) นอกจากนี้ คอนเกอร์ (วันชัย ธงชัย. 2547: 15; อ้างอิงใน Muchinsky 1997: 374) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบมีบารมีอาจจะมีลักษณะบารมีหรือบุคลิกภาพพิเศษเชิงลบ เช่น ผู้นำจะทำโครงการขนาดใหญ่เพื่อโฆษณาตนเองเกินจริง เนื่องจากผู้นำประเมินตนเองสูงเกินไปและการไม่ยินดีที่จะหารื้อหรือยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะล้มเหลวในการสร้างผู้สืบทอดที่มีความสามารถ ผู้นำแบบนี้มักจะทำให้ลูกน้องอ่อนแอ และคอยพึ่งผู้นำ และอาจบ่อนทำลายหรือขจัดผู้ที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้ สืบทอดผู้นำ

มีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำแบบมีบารมี เช่น งานของ โฮเวล และ พรอสท์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 17; อ้างอิงใน Yukl. 1999: 175) ได้ทดลองในห้องปฏิบัติการ โดยมีการวัด

พฤติกรรมของผู้นำ และพบว่าพฤติกรรมแบบมีบารมีของผู้นำส่งผลให้ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้น และ เฮาส์ สแพนเกอร์ และ วอยสกี (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 17; อ้างถึงใน Mucniskey. 1997: 374) ได้ศึกษาบุคลิกภาพการมีบารมีและควมมีประสิทธิภาพในฐานะของผู้นำของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา สรุปว่า บุคลิกภาพและควมมีบารมีสร้างควมแตกต่างในควมมีประสิทธิภาพของผู้นำ

แบส และ สมพร เมืองแป้น (2548: 38-39, อ้างถึง Bass. 1985: 12) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ตัวอย่างเช่น แบส เสนอว่า ผู้นำแบบมีบารมี มักจะเกิดขึ้นในที่ที่การใช้อำนาจแบบปกติล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์ และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส (Bass) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรมคือความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมี การอุทิศตัวอย่างดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่ง แบส (Bass) ได้ให้เหตุผลในการใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี เนื่องจาก 1) การสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลอง ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมีมีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม เช่น ฮิตเลอร์ (Hitler) มุสโสลินี (Mussolini) 3) สำหรับผู้วิจัยบางคน เช่น เฮาส์ (House) และ คอนเกอร์และคานันโก (Conger and Kanungo) กล่าวว่า การสร้างบารมีคือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของ แบส (Bass) จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมี

หลังจากเกิดทฤษฎี ภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้ว ได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใหม่ขึ้นมาคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ได้มีการกล่าวถึงคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบอร์น (Burns) ในปี ค.ศ.1987 และแบส (Bass) ในปี ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย รวมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎีด้วยคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass)

สรุปได้ว่าแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส ได้รับการยอมรับและนำมาใช้เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับ

### 2.3 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดแรกเริ่มของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาโดย เบอร์น (อวิชชัย หอมยามเย็น, 2548: 47) ซึ่งได้วิจัยเชิงพรรณนาในผู้นำทางการเมือง และได้เสนอทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นมาโดยวิจารณ์ว่า ทฤษฎีผู้นำที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของผู้นำยุคใหม่ โดยมองว่าผู้นำเป็นผู้มีอำนาจชนิดหนึ่งที่เน้นความสัมพันธ์การรวมตัวกันอย่างมีความมุ่งหมาย แต่ผู้นำแตกต่างจากผู้มีอำนาจ ผู้มีอำนาจคำนึงถึงแต่

แรงจูงใจของตน ส่วนผู้นำ จะค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม และยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงขึ้นโดยค่อย ๆ กระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง Burn เห็นว่าปฏิสัมพันธ์นี้เกิดขึ้นใน 3 ลักษณะ คือ ผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) โดยอธิบายว่า ผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับผู้ตามอยู่บนพื้นฐาน การแลกเปลี่ยน เปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง ดังเช่น การทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินเดือน การจ่ายเงินเพื่อให้ออกเสียงลงคะแนนสำหรับการเลือกตั้ง หรือด้านจิตใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของผู้นำกับผู้ตามจึงไม่เป็นเป้าหมายเดียวกัน ขาดการกำหนดค่านิยมและไม่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะตรงข้ามกับการแลกเปลี่ยนเป็นผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ค้นหาแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสำนึกถึงความต้องการ ความพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และหาทางพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยผู้ร่วมงาน ที่ได้รับการพัฒนาจะสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ คือ การยึดค่านิยมเชิงจริยธรรมและการมีเป้าหมายร่วมกัน (Collective Purpose) ผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดผู้นำจริยธรรม ซึ่งเป็นภาวะผู้นำ จะยกระดับความประพฤติ ความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งผู้นำและผู้ตาม

แบส (ธวัชชัย หอมยามเย็น, 2548: 47-48, อ้างถึงใน Bass. 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยายแนวคิดของ Burns (1978) โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบาย มโนทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนขึ้น และอธิบายไว้ว่า ผู้ตามของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชื่นชมไว้วางใจ จงรักภักดีต่อผู้นำ และผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามทำได้มากกว่าที่คิดไว้ตั้งแต่นั้น เมื่อกระทำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะจูงใจผู้ตามโดย

- 1) ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการให้สำนึกถึงความสำคัญ และคุณค่าของจุดมุ่งหมายวิธีการบรรลุจุดมุ่งหมาย
- 2) ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อทีมงานและองค์การ
- 3) ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ซึ่งเมื่อแรกเริ่มเสนอทฤษฎีใหม่ๆ Bass ได้ระบุองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ประการ คือ

(1) ความเสนาหา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึก ด้านอารมณ์ ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ

(2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) คือ พฤติกรรมของผู้นำ ในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง

(3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถ ของแต่ละบุคคลเป็นที่เล็งคอบ

ให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง ต่อมาทฤษฎีของ Bass ได้ปรับปรุงใหม่ (Bass & Avolio. 1990) จึงเพิ่มพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีก 1 องค์ประกอบ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้อยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตามเป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 8-11; อ้างถึงใน Bass. 1985: 9-32) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอไว้ในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-leadership behavior) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” คือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่า เอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้าง ความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวามีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่



งตงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และการกระตุ้นให้ พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ ดี กว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้นำจะมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้น ให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่าบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการ มอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้

ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะ 모르สึ่กว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 2-3) ให้ความหมายว่าทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสมในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร และหน่วยงานอื่น ๆ และจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

## 2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามตัวแปร 4 ด้าน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 8-9) อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

### 2.4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

แบส และ ฌ็รูดฌี เตมียสุวรรณ (2550: 26, อ้างถึง Bass 1985) กล่าวว่า ความเส่นหา บางที่เรียกว่า อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (Idealized influence) คือพฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ

ยูกัล และ กัลยาณี พรหมทอง (2546: 56; อ้างถึง Yukl 1999: 317) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง (formal authority) หรือตามประเพณี แต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษ ลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ และมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

เมอร์เนอร์ (Marriner. 1993: 114) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดจากการเรียนรู้ในกระบวนการทางสังคม บุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น และจะเกิดความคิดว่าจะแสดงพฤติกรรมใหม่อย่างไร และความคิดนั้นจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเวลาต่อมา เช่นเดียวกับกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมภายในองค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสังเกตพฤติกรรม ของผู้นำและมีแนวโน้มจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ เนื่องจากตำแหน่ง อิทธิพล และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สูงกว่า

และหากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณนำมีความสามารถและประสบความสำเร็จผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีแนวโน้มที่จะเลียนแบบผู้นำมากขึ้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534: 9) กล่าวว่า ผู้ตามไม่เพียงพอแต่จะเชื่อ ศรัทธา ไว้วางใจ และนับถือผู้นำแบบนี้เท่านั้น แต่ผู้ตามยังยกย่อง เทิดทูนผู้นำเหมือนกับเป็นยอดมนุษย์ และเป็นวีรบุรุษของตน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง สามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษ ทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดการยอมรับ ยกย่อง เทิดทูน เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

#### 2.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

แบส และ อโวลิโอ และ ฌ็องตูมิ เตมียสุวรรณ (2550: 26, อ้างถึง Bass & Avolio. 1990) กล่าวว่า การจูงใจด้านแรงดลใจ (Inspirational motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534: 9-10) กล่าวว่า การดลใจ (Inspiration) มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความเส่นหา ผู้นำจะดลใจผู้ตามโดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้

โคเฮน และ บันชิต แทนพิทักษ์ (2540: 65, อ้างถึง Cohen. 1990: 58-60) กล่าวว่า การดลใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ตามนั้นผู้นำจะกระทำโดย 1) สร้างความมั่นใจให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำและเชื่อว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ 2) สร้างความเชื่อ ความเข้าใจให้ผู้ตามว่าสิ่งที่กระทำนั้นมีคุณค่า 3) สร้างความคาดหวัง ให้เกิดขึ้นกับผู้ตามว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ

รัตติกรณ จงวิศาล (2543: 27) ได้สรุปว่า การสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงาน

เห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

#### 2.4.3 การกระตุ้นทางปัญญา

แบส และ ฌ็องฌูตี เตมียสุวรรณ (2550: 26, อ้างถึง Bass. 1985) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญาคือพฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าว จากมุมมองใหม่ของตนเองได้

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540: 16) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูกิดสิ่งใหม่ ยั่วยุให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมียุทธศาสตร์ในการคิด ตลอดจนส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็น โดยมีเหตุผลสนับสนุน

รัตติกรณ จงวิศาล (2543: 28) ได้สรุปว่าการกระตุ้นทางปัญญาหมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549: 8) ได้ให้ความหมายว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการคิดวิเคราะห์ที่แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ จนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

#### 2.4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แบส และ ฌ็องฌูตี เตมียสุวรรณ (2550: 26; อ้างถึง Bass. 1985.) Leadership and performance beyond expectations กล่าวว่า การมุ่งเน้นความสัมพันธ์เป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุน การกระตุ้นให้กำลังใจและการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตาม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536: 11) กล่าวว่า การมุ่งหมายความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการให้ความสนใจดูแลผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด

โดยความเข้าใจและการร่วมเกี่ยวข้องและการพัฒนาความต้องการของผู้ตาม การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลนี้จะให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตาม ช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังเป็นการสื่อความหมายแบบสองทางซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตาม

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540: 16) กล่าวว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสนใจครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิดทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาครูให้พัฒนาตนเองตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ ผู้บริหารจะปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ช่วยเหลือชี้แนะการทำงาน เมื่อครูต้องการ และกระตุ้น ปลุกเร้า และยกระดับความต้องการของครูให้มีระดับสูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543: 28) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และเทคนิคการมอบหมายงาน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความสัมพันธ์สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล อย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ และความสามารถ ช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันมีการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถลดปัญหาคลุมเครือทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ

จากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ข้อ เป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมที่สุดในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทำให้เกิดการยอมรับ ยกย่องทำให้เกิดเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการกระตุ้นให้เห็นคุณค่าของเป้าหมายโดยไม่เห็นแก่ส่วนตน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นกระตุ้นให้ผู้ตามกระหนกรู้ ทำงานในรูปแบบสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยสัมพันธ์ภาพที่ดี ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทั้ง 4 ข้อนี้มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้นั้น จะทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างสูง

### 3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

#### 3.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กู๊ด (Good, 1973 อ้างถึงใน นันทกา แสนคาภา, 2550: 29) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ผลของการสะสมความรู้ความสามารถในการเรียนทุกด้านเข้าไว้ด้วยกัน

ภพ เหล่าไพบูลย์ (2542: 57) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ได้จากที่ไม่เคยกระทำได้หรือกระทำได้น้อยก่อนที่จะมีการเรียนการสอนซึ่งเป็นพฤติกรรมที่วัดได้

ไพศาล หวังพานิช (2526: 9 อ้างถึงใน พุทธิตา ดอนพุงไพโร, 2548: 29) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Learning achievement) หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ที่เกิดจากการฝึกฝน หรือการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ (Accomplishment assessment) ของบุคคลว่าเรียนรู้เท่าไร มีความสามารถชนิดใด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่พัฒนาขึ้นจากผลการเรียนการสอน การฝึกฝน อบรม และประสบผลสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่างๆ

#### 3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียน

นักการศึกษาหลายท่านที่สนใจศึกษา และเสนอแนวคิดเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียนไว้ เช่น ฮาร์ทเทล วอลเบอร์ก และไวน์สไตน์ (Haertel, Walberg, and Weinstein, 1983) ได้วิเคราะห์ทฤษฎี หรือรูปแบบ (Model) เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียนของนักทฤษฎีที่สำคัญ รวม 8 ทฤษฎี เปรียบเทียบกับทฤษฎีผลผลิตทางการศึกษาของวอลเบอร์ก (Walberg's Model of Educational Productivity) ไว้ในบทความเรื่อง Psychological Models of Educational Performance : A Theoretical synthesis of Constructs เมื่อปี ค.ศ. 1983 ซึ่ง ริต้า ริชชี (Rita Richey, 1986) ได้นำมาอ้างอิงและเสนอรูปแบบเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบการสอนไว้ การนำเสนอในลำดับต่อไปนี้ จะเป็นการสรุปแนวคิด ทฤษฎี หรือรูปแบบเกี่ยวกับการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่สำคัญรวม 6 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบของแครร์รอล (The Carroll Model) 2) รูปแบบของคูลีย์ ไลน์ฮาร์ต (The Cooley-Leinhardt Model) 3) รูปแบบของบลูม (The Bloom Model) 4) รูปแบบของฮาร์นิสเฟเกอร์-ไวลีย์ (The Harnischfeger-Wiley Model) 5) รูปแบบของวอลเบอร์ก (The Walberg Model) 6) รูปแบบของริชชี (The Richey Model)

##### 1) รูปแบบของแครร์รอล (The Carroll Model)

แนวคิดแรกๆที่ถือได้ว่ามีอิทธิพลสูงที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ แนวคิดของ จอร์น แครร์รอล (John Carroll) ที่พบว่า บุคคลที่ได้คะแนนความถนัดจากแบบวัดความถนัดที่มีอยู่ต่ำ มักจะใช้เวลาในการเรียนให้สัมฤทธิ์ผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ มากกว่าบุคคลที่มีคะแนนความถนัดสูง

รูปแบบของแครร์รอลที่เสนอไว้เมื่อ ค.ศ. 1963 ประกอบด้วยตัวแปรหลัก 5 ตัว ซึ่งถือว่ามีผลต่อความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียน ตัวแปร 3 ใน 5 ตัวนี้สามารถอธิบายได้ในรูปแบบของเวลา ตัวแปรแรก คือ ความถนัด (Aptitude) ซึ่งเป็นชื่อของตัวแปรหรือกลุ่มตัวแปรที่ระบุจำนวนเวลาที่นักเรียนคนหนึ่งจำเป็นต้องใช้ในการเรียนรู้เนื้อหาหรือทำงานที่กำหนด เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามจุดประสงค์ หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดภายใต้เงื่อนไขการเรียนรู้เหมาะสมที่สุด ซึ่งหมายถึงว่า นักเรียนที่มีความถนัดสูงจะใช้เวลาน้อยกว่าในการที่จะมีสัมฤทธิ์ผลในเนื้อหานั้นเมื่อเปรียบเทียบกับนักเรียนที่มีความถนัดต่ำกว่า ตัวแปรตัวที่สอง คือ โอกาสในการเรียนรู้ (Opportunity to learn) ซึ่งนิยามว่าเป็นจำนวนเวลาที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้ เช่น เวลาที่จัดไว้ในตารางเรียน พบว่า มีบ่อยครั้งที่โอกาสในการเรียนรู้มีค่าน้อยกว่าเวลาที่นักเรียนต้องการ (ที่มองในลักษณะของความถนัด) อย่างไรก็ตามอาจมองโอกาสในการเรียนรู้ในลักษณะของ เวลาที่ครูจัดสรรให้กับการเรียนรู้เนื้อหาวิชาเฉพาะเรื่อง (Haertel, et. al., 1983) กล่าวคือ ครูที่จัดสรรเวลาไม่เต็มก็มีแนวโน้มที่จะเสนอเนื้อหามากหรือน้อยเกินไป และทำให้นักเรียนสับสนได้ ตัวแปรตัวที่สาม คือ ความพากเพียร (Perseverance) ซึ่งหมายถึง จำนวนเวลาที่นักเรียนตั้งใจใช้ในการเรียนรู้ให้สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย ในความหมายนี้ ความพากเพียรกลายเป็นนิยามปฏิบัติการของแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation for learning) ลักษณะที่แสดงว่ามีความพากเพียรสูงอาจพิจารณาได้จากพฤติกรรมต่างๆ เช่น การทำงานภายในเวลาที่กำหนด การยังคงทำงานหรือศึกษาเล่าเรียนแม้ว่าเงื่อนไขสภาพแวดล้อมจะไม่สะดวกสบายหรือการยังคงทำงานต่อไปแม้ว่าจะประสบความล้มเหลว เป็นต้น ส่วนตัวแปรอีก 2 ตัว ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ คุณภาพของการสอน (Quality of Instruction) ถ้าคุณภาพการสอนต่ำ จำนวนเวลาที่จำเป็นต้องใช้ในการเรียนรู้จะเพิ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ถ้านักเรียนขาดความสามารถที่จะเข้าใจการสอน (Ability to comprehend instruction) จำนวนเวลาที่จำเป็นต้องใช้ในการเรียนรู้ก็ต้องเพิ่มขึ้น รูปแบบนี้ไม่ได้เน้นคุณลักษณะของการสอนที่มีคุณภาพสูง แต่ได้เสนอว่านักเรียนควรได้รับการอธิบายอย่างชัดเจนว่าจะเรียนอะไร และต้องได้รับสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ลำดับขั้น 8 ในการสอนควรมีการวางแผนมาอย่างดีและเป็นระบบ (Carroll, 1989) นั่นคือ คุณภาพของการสอนนั้น มีนิยามเชิงปฏิบัติการในลักษณะของนักเรียน ส่วนความสามารถที่จะเข้าใจการสอนนั้น แครร์รอล (Carroll, 1989) อธิบายว่า นอกจากความเข้าใจด้านภาษาแล้ว ยังรวมถึงความสามารถของนักเรียนที่จะระบุได้ว่า งานการเรียนรู้คืออะไร และจะทำงานนั้นได้อย่างไร ซึ่งมีผู้เสนอว่านักเรียนที่มีความสามารถเข้าใจการสอนสูงจะได้รับผลกระทบจากการเรียนการสอนที่ไม่เพียงพอน้อยกว่านักเรียนที่มีความสามารถที่จะเข้าใจการสอนต่ำ

แครร์รอล (Carroll, 1989) อ้างว่า นักวิจัยทางการศึกษาให้ความสนใจกับรูปแบบที่เน้นความสำคัญของเวลาในฐานะตัวแปรที่มีผลต่อการเรียนรู้มาก มีการยืนยันว่าระดับหรือความเข้มของการเรียนรู้ หรือผลสัมฤทธิ์เป็นฟังก์ชันของอัตราส่วนระหว่างเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้จริงต่อเวลาที่ต้องการใช้หรือจำเป็นต้องใช้

## 2) รูปแบบของคูลีย์-ไลน์ฮาร์ดท์ (The Cooley-Leinhardt Model)

รูปแบบของคูลีย์-ไลน์ฮาร์ดท์ มีจุดเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่าง การฝึกปฏิบัติในโรงเรียน (School practice) กับสมรรถภาพ (School performance) ที่เกิดขึ้น ตัวแปรเกณฑ์ที่พิจารณาประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 1) เจตคติต่อโรงเรียน เพื่อน และครู ส่วนสมรรถภาพเป็น

ฟังก์ชันของตัวแปรโครงสร้าง (Initial abilities) 2) โอกาส (Opportunity) 3) สิ่งจูงใจ 4) โครงสร้างหลักสูตร (Curriculum structure) และ 5) เหตุการณ์การเรียนการสอน (Instructional events) โดยตัวแปร 4 ตัวสุดท้ายนี้เป็นตัวแปรกระบวนการในชั้นเรียน

### 3) รูปแบบของบลูม (The Bloom Model)

รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียนของบลูม ซึ่งได้เสนอไว้เมื่อปี ค.ศ. 1976 อธิบายว่ามีเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ 2 ชนิด คือ พฤติกรรมนำเข้าด้านพุทธิพิสัย (cognitive entry behaviors) และคุณลักษณะนำเข้าด้านจิตพิสัย (Affective entry characteristics) ของผู้เรียน ส่วนคุณภาพของการเรียนการสอนเป็นผลสะท้อนมาจากการชี้แนะ (Cues) การให้แรงเสริม (Reinforcement) และการให้ข้อมูลป้อนกลับและการแก้ไขข้อบกพร่อง (Feedback and corrective) นอกจากนี้ยังสามารถพิจารณาในเชิงของการมีส่วนร่วม (Participation) ของนักเรียนในงานการเรียนการสอนทั้งโดยเปิดเผยและไม่เปิดเผย สำหรับผลของการเรียนการสอนนั้นไม่เพียงแต่รวมทั้งผลสัมฤทธิ์และผลได้เชิงจิตพิสัยเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึง การพัฒนาอัตราการเรียนรู้ (Rate of Learning) ด้วย ซึ่งอาจเป็นไปได้โดยการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เมื่อทำคุณภาพการสอนให้ดีสม่ำเสมอไว้แล้ว

แนวคิดนี้สรุปว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมี 3 ตัวแปร คือ พฤติกรรมนำเข้าด้านพุทธิพิสัย คุณลักษณะนำเข้าด้านจิตพิสัย และคุณภาพของการเรียนการสอนซึ่งผลการศึกษาของบลูม (Bloom, 1976) พบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวร่วมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ถึงร้อยละ 90 เฉพาะพฤติกรรมนำเข้าด้านพุทธิพิสัย สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ร้อยละ 50 ส่วนคุณลักษณะนำเข้าด้านจิตพิสัย สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ร้อยละ 25 ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรความถนัดของแครร์รอล

บลูม (Bloom) ให้นิยามคุณภาพการเรียนที่ดี โดยพิจารณาถึงลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การชี้แนะซึ่งหมายถึง ความถนัดชัดเจนของการนำเสนอและการอธิบายกิจกรรมการเรียนรู้ ตัวแปรนี้คล้ายคลึงกับตัวแปรคุณภาพการเรียนการสอนของ แครร์รอล (Carroll) 2) การให้แรงเสริม หมายถึง ทั้งการชมเชย และการตำหนิการกระตุ้น และการให้รางวัล หรือการลงโทษอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 3) การให้ข้อมูลป้อนกลับและการแก้ไขข้อบกพร่องเป็นส่วนต่อเนื่องของการสอน เนื่องจากผลของการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนหนึ่งจะกลายเป็นพฤติกรรมนำเข้าด้านพุทธิพิสัยและคุณลักษณะนำเข้าด้านจิตพิสัยของหน่วยการเรียนหน่วยต่อ ๆ มา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องให้แน่ใจว่าผู้เรียนรอบรู้ในแต่ละหน่วยก่อนที่จะเรียนต่อไป การทดสอบวัดความรอบรู้ระหว่างนักเรียนเมื่อสิ้นสุดแต่ละหน่วย (การให้ข้อมูลป้อนกลับ) แล้วตามด้วยการสอนสิ่งที่จำเป็นเพิ่มเติม (การแก้ไขข้อบกพร่อง) สามารถช่วยให้ความมั่นใจได้ว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จ ส่วน 4) การมีส่วนร่วมนั้น บลูม (Bloom) มักนิยามในรูปของเวลาที่ใช้ในการทำงาน (Time on task) ซึ่งคล้ายคลึงกับเวลาที่นักเรียนใช้จริงในการเรียนรู้ของ แครร์รอล (Carroll)

ในประเด็นของผลได้จากการเรียนรู้นั้น นอกจากผลสัมฤทธิ์แล้ว บลูม (Bloom) เสนอว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่นับว่าประสบความสำเร็จจะต้องนำไปสู่การพัฒนาด้านจิตพิสัย เช่น เจตคติต่อการเรียนการพัฒนาทัศนคติและการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการเรียนรู้ในอนาคต ซึ่งลักษณะสุดท้ายนี้จะนำไปสู่ผลได้ที่สาม คือ การพัฒนาอัตราการเรียนรู้ (Rate of learning) กล่าว



โดยสรุป รูปแบบของ บลูม (Bloom) สนใจตัวแปรปัจจัยนำเข้าและตัวแปรกระบวนการ โดยยังไม่ให้ความสำคัญกับตัวแปรบริบท

#### 4) รูปแบบของฮาร์นิสเฟเกอร์-ไวเลย์ (The Harnischfeger-Wiley Model)

รูปแบบของฮาร์นิสเฟเกอร์-ไวเลย์ ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปร ภูมิหลัง (Background characteristics) ตัวแปรกระบวนการเรียนการสอน (Teaching-learning process) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับตัวแปรกระบวนการเรียนการสอนมากที่สุดโดยถือว่าผลได้ทั้งหมดของนักเรียนเป็นผล โดยจริงจากการจัดกระทำต่าง ๆ ผ่านกิจกรรมของนักเรียน นั่นคือ พฤติกรรมของครูจะสามารถมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ได้ก็ต่อเมื่อพฤติกรรมเหล่านั้นมีผลกระทบต่อกิจกรรมหรือการติดตาม (Pursuits) ของนักเรียนเท่านั้น

#### 5) รูปแบบของวอลเบอร์ก (The Walberg Model)

เฮอร์เบิร์ต เจ. วอลเบอร์ก (Herbert J. Walberg, 1984) เสนอทฤษฎีผลผลิตทางการศึกษา (A Theory of Educational Productivity) โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยนับพันเรื่องโดยวิธีวิเคราะห์เมตต้า พบว่า ผลผลิตทางการศึกษา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้านจิตพิสัย (Affective) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) และด้านพฤติกรรม (Behavior) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตทางการศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มตัวแปรความถนัด (Aptitude) ได้แก่ ความสามารถของผู้เรียน (Ability) พัฒนาการ (Age-development) และแรงจูงใจ (Motivation) 2) กลุ่มตัวแปรด้านการเรียนการสอน (Quality) และ 3) กลุ่มตัวแปรสิ่งแวดล้อมเชิง สังคม จิตวิทยา การศึกษา (Social - Psychological-Education Environment) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่บ้าน (Home) สิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน (Classroom) กลุ่มเพื่อน (Peer - group) และการเปิดรับด้านสื่อสารมวลชนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การชมโทรทัศน์ (Media -TV) ตัวแปรเหล่านี้ มีความสัมพันธ์กัน

#### 6) รูปแบบของริชชี (The Richey Model)

ริชชี (Richey, 1986) เสนอรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อประโยชน์ในการออกแบบการเรียนการสอน ริชชีจำแนกองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวไว้ดังนี้ 1) ตัวแปรผู้เรียนประกอบด้วยลักษณะของผู้เรียน (Demographics) ความสามารถ (Capacity) สมรรถภาพ (Competence) และเจตคติ (Attitude) 2) ตัวแปรเนื้อหาวิชา ประกอบด้วย แบบของงานการเรียนรู้ (Type of learning task) เงื่อนไขของการจัดกระทำทางสมอง (Mental operations required) และปริเขตของเนื้อหาวิชา (Subject matter domain) 3) ตัวแปรสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยที่ตั้ง (Setting) และบรรยากาศ (Climate) และ 4) ตัวแปรวิธีสอน ประกอบด้วยขอบเขตของเนื้อหา (Scopes) ยุทธวิธีการสอน (Strategy) การนำเสนอ (Presentation) และการจัดลำดับเนื้อหา (Sequencing) องค์ประกอบย่อยแต่ละตัวสามารถจัดระดับย่อยลงได้อีก 2 ระดับ เช่น องค์ประกอบลักษณะของผู้เรียน แบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ อายุ เพศ และพื้นฐานทางวัฒนธรรม จัดเป็นระดับย่อยได้เป็นวัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ เพศ จัดระดับย่อยลงไปได้เป็น ชาย และหญิง และพื้นฐานทางวัฒนธรรม แบ่งย่อยลงเป็น ชาตินิยม และฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการเรียน

### 3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ในระยะเริ่มแรกได้มีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการศึกษาศวณใหญ่ยึดทฤษฎีพื้นฐานที่ว่า ผลทางการศึกษามีผลต่อตัวแปรสำคัญทางด้านสติปัญญา (Cognitive-variables) ได้แก่ เซอร์ปัญญา ความถนัดทางภาษา ความสามารถทางการคำนวณ เป็นต้น แต่ผลการศึกษาวิจัยในระยะหลัง ๆ สรุปได้ว่าเซอร์ปัญญาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประมาณร้อยละ 25-50 เท่านั้น (Brody & Brody, 1976, Cattell, 1965, Tyler, 1965, Best & Khan, 1993) ดังนั้น ส่วนที่นอกเหนือจากนี้ย่อมเป็นผลมาจากองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนั้นการใช้คะแนนเซอร์ปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้อย่างแม่นยำ ในระยะต่อมาจึงมีผู้สนใจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายที่มีอิทธิพลต่อผลการศึกษา เช่น อะแนสตาสี (Anastasi, 1961 : 142) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนอกจากจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านสติปัญญาแล้วยังมีปัจจัยทางด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม แรงจูงใจ และอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับสติปัญญาด้วย องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นมีผู้ที่ศึกษาไว้หลายท่าน เช่น แนวคิดของบลูม (Bloom, 1982: 166-175)

#### 3.3.1 ปัจจัยด้านครอบครัว

1) การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครองที่มีต่อนักเรียน หมายถึง ภาระหน้าที่ในการให้การเลี้ยงดู การให้การอบรมสั่งสอน และการให้การศึกษา หน้าที่อันสำคัญจะเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนก้าวไปสู่ความสำเร็จของชีวิตในภายภาคหน้า ก็คือหน้าที่การให้การศึกษาแก่นักเรียนเมื่อผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการให้การศึกษา ผู้ปกครองจึงต้องใส่ใจและจริงจังเป็นพิเศษส่งเสริมให้เรียนอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2528 : 40) นอกจากนี้ อาทร รัตนคำนวณ (2522 : 19 -22) ได้เสนอแนะว่า ผู้ปกครองมีส่วนช่วยเหลือเป็นอย่างมาก เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของผู้ปกครองที่สำคัญคือ การให้การอบรมเลี้ยงดูนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนโดย 1) เปิดโอกาสให้นักเรียนเป็นตัวของตัวเอง 2) ให้คำตอบต่อคำถามของนักเรียน 3) ให้ความรักความอบอุ่นเท่าที่มีโอกาสจะกระทำ 4) สนับสนุนในด้านต่าง ๆ กระตุ้นเตือนให้รู้จักคิด และใช้สติปัญญาเพื่อแก้ปัญหา 5) ใช้เวลาทำการบ้านอย่างพอเพียง ไม่ให้รับผิดชอบงานบ้านมากเกินไป จัดเวลา สถานที่ อุปกรณ์การเรียนและช่วยตรวจดูการบ้านให้เสร็จเรียบร้อย 6) ควรมีรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจ และต้องลงโทษเมื่อทำความผิดอย่างมีเหตุผล

สรุปได้ว่า ผู้ปกครองมีส่วนสำคัญในความสำเร็จของนักเรียน การดูแลเอาใจใส่ ให้การสนับสนุนส่งเสริมการเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างจริงจัง จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงได้

2) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เด็กจะมีความพร้อมในการเรียนถ้าบ้านมีบรรยากาศที่ ส่งเสริมให้น่าเรียน มีความเข้าใจอันดีต่อกันไม่สร้างความหวาดหวั่นวิตกกังวลให้เกิดกับอารมณ์ของเด็ก (อรพินทร์ ชูชม, 2523: 18) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมอร์โรว์ และวิลสัน (Morrow & Wilson, 1961 : 508 – 514) จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีพ่อแม่ที่ให้คำชมเชย ยอมรับ แสดงความสนใจ และเข้าใจ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ส่วนนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำนั้น มีพ่อแม่ที่ขบข่มขู่ เข้มงวดกวดขันเด็กจนเกินไป ลงโทษ

เด็กบ่อย ๆ หรือไม่ก็ให้ความคุ้มครองปกป้องเด็กมากเกินไป บรรยากาศในบ้านจึงมีความตึงเครียดและขัดแย้งกัน

นอกจากนี้เมย์กัต (Maykut, 1984 : 1366-A) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางครอบครัว กับการแสดงออกถึงพัฒนาการของนักเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางกายภาพ สังคม และจิตวิทยาของสภาพแวดล้อมทางครอบครัวกับการแสดงออกถึงพัฒนาการของนักเรียนในด้านการวัดผลทางด้านพุทธิพิสัย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และลักษณะทางเจตคติ สภาพแวดล้อมทางบ้าน โดยมีนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 182 คน จาก 69 ครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพแวดล้อมไม่มีการแสดงออกถึงพัฒนาการของนักเรียนที่ต่ำกว่านักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพแวดล้อมทางครอบครัวที่ดี

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมทางครอบครัวเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการศึกษาก็จะทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีด้วยซึ่งตรงข้ามกับนักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีความขัดแย้ง สภาพบรรยากาศไม่เอื้อต่อการเรียนก็จะทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำด้วยเช่นกัน

### 3.3.2 ปัจจัยด้านตัวนักเรียน

1) เจตคติต่อการเรียน (Attitude) เป็นท่าทีความรู้สึกของคน ซึ่งเป็นอำนาจหรือแรงขับอย่างหนึ่งที่แฝงไว้ในจิตใจของมนุษย์และพร้อมที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีนักวิชาการให้คำจำกัดความไว้หลายท่านดังนี้

กู๊ด (Good, 1959: 112) กล่าวว่า เจตคติคือความพร้อมที่จะแสดงออก ในลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือหนี หรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ เช่น รักเกลียด กล้า หรือไม่พอใจ มากน้อยเพียงใดต่อสิ่งนั้น

โรคิช (Rokeach, 1970: 112) กล่าวว่า เจตคติเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคล ในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบ หรือไม่ชอบ

ครูซ (Cruze, 1974: 187) ได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เป็นความรู้สึก ความเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ ที่คนเราได้รับ

สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ปฏิกิริยา ท่าทาง ความรู้สึกบางอย่างที่แสดงต่อปรากฏการณ์นั้น ทั้งทางบวกและทางลบ

2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีนักวิชาการให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

กู๊ด (Good, 1959: 354) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นความปรารถนา และความพยายามอย่างสูงของนักเรียนที่จะศึกษาให้บรรลุสัมฤทธิ์ผล ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทั่วไปของการศึกษา แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งมีผู้วิจัยในเรื่องนี้หลายท่าน ดังนี้

เฮอร์แมนส์ (Hermans, 1970 หน้า 354) รวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 10 ประการ ได้แก่ 1) ระดับความทะเยอทะยานสูง 2) มีความหวังอย่างมากว่าตนเองประสบความสำเร็จถึงแม้ว่าผลจากการกระทำนั้นจะขึ้นกับโอกาส 3) มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป 4) อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน 5) เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน

จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ 6) รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว 7) คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก 8) เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับหนึ่ง 9) ต้องการให้เป็นที่รู้จักของผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดี 10) พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุดเสมอ

ลิดดิโคท (Liddicoat, 1972: 6133-A) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างนักศึกษาสาขาเศรษฐศาสตร์ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรียนสูงและต่ำกว่าระดับความสามารถในองค์ประกอบที่ไม่ใช่สติปัญญา ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ นิสัยในการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันจากกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญ

เคอร์ฟุต (Kerfoot, 1981 : 3049-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่บกพร่องทางการเรียนและนักเรียนปกติในระดับมัธยมศึกษากลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนที่บกพร่องทางการเรียนจำนวน 56 คนนักเรียนปกติในโรงเรียนเดียวกันจำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดเจตคติต่อการอ่าน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่บกพร่องทางการเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่านักเรียนปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นักเรียนที่บกพร่องทางการเรียนมีเจตคติในทางลบต่อการอ่านมากกว่านักเรียนปกติ

สรุปได้ว่า นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความพยายามทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นต่อการเรียนหรือการทำงาน สิ่งใดก็ตาม

### 3.3.3 ปัจจัยด้านโรงเรียน

1) คุณภาพการสอนของครู เป็นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญที่เอื้ออำนวยให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและมีประสิทธิผลสูง คาร์รอล (Carroll, 1989:147, Bloom, 1976 :135) ได้เน้นถึงความสำคัญของคุณภาพการสอนของครู โดยเชื่อว่าคุณภาพการสอนเป็นตัวแปรที่เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ จากผลการวิจัยเชิงสำรวจและการวิจัยเชิงทดลอง พบว่า คุณภาพการสอนมีอิทธิพลในรูปที่เป็นสาเหตุต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนที่มีคุณภาพแตกต่างกันมา นอกจากนี้จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนแตกต่างกันแล้ว ยังส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียน และความมั่นใจในความสามารถในการเรียนของนักเรียนแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้เนื่องจากผลจากการสอนที่มีคุณภาพ ย่อมทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียน ซึ่งจะช่วยให้มีแรงจูงใจอยากเก่งในวิชานั้น และเกิดความมั่นใจในความสามารถในการเรียนของตน นั่นคือมีมโนภาพเกี่ยวกับตนเองทางบวก และในทางตรงข้ามการสอนที่ขาดคุณภาพจะทำให้นักเรียนบางคนเกิดความล้มเหลวในการเรียน อันเป็นผลทำให้แรงจูงใจลดลง และทำลายมโนภาพของตนเอง

จากเหตุผลดังกล่าวคุณภาพของการสอนจึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ และเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์โดยผ่านทางแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และมโนภาพเกี่ยวกับตนเอง

2) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน รวมถึงพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียน ในด้านการเรียนการสอนและการปกครองนั้นเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะกระบวนการเรียนการสอนเป็นการติดต่อระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนแต่ละคนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องเข้าใจต่อกัน เพราะเมื่อผู้สอนให้ความเป็นกันเองกับผู้เรียน

ผู้เรียนย่อมรู้สึกสบายใจใจการที่จะรับวิชาหรือทำความเข้าใจในบทเรียน เกิดความรู้สึกเชื่อถือและวางใจผู้สอน ไม่กระต้างกระเดื่อง ผู้สอนจึงมีโอกาสฝึกอบรมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข กล้าในสิ่งที่ควรกล้า และวางตัวพอเหมาะพอดีกับเหตุการณ์ (ยุพิน พิพิธกุล, 2527: 117)

นอกจากนี้ลินเดอร์แมน (Linderman, 1978: 4004-4005-A) พบว่าลักษณะสำคัญที่สุดของครูที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการสอน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนและผู้เรียนนั่นเอง

โอเบอร์ (Ober, 1971: 39-40) ได้สร้างเครื่องมือเพื่อสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนขึ้น มีชื่อเรียกว่าแบบวิเคราะห์ที่ปฏิสัมพันธ์ของโอเบอร์ เป็นเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงจากเครื่องมือของเนต เอ แพลนเดอร์ส โดยสังเกตพฤติกรรมของครูและนักเรียน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนนั้นมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอย่างมาก เนื่องจากครูและนักเรียนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อถือและความศรัทธาในตัวครู เกิดความไว้วางใจ มีความสบายใจในการเรียน

#### 4. การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ

##### 4.1 ลักษณะการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของไทย

การประเมินคุณภาพระดับชาติของประเทศไทย มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

4.1.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ทั่วไปของผู้เรียน (General Achievement Test: GAT) ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนดได้แก่ ชั้น ป.3 ป.6, ม.3 และ ม.6 โดยใช้แบบทดสอบที่พัฒนาเป็นแบบวัดมาตรฐาน (Standardized Test) เป็นเครื่องมือสำหรับการประเมิน โดยจะสอบวัดสาระการเรียนรู้ที่มีความสำคัญหรือจำเป็น คือ 1) ประถมศึกษาปีที่ 3 ภาษาไทย คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2) ประถมศึกษาปีที่ 6 ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ 3) มัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษและสังคมศึกษา 4) มัธยมศึกษาปีที่ 6 สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรวิชารวม ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา วิชาเลือก วิทยาศาสตร์ (กายภาพชีวภาพ) วิทยาศาสตร์ (เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์) คณิตศาสตร์ (ขั้นสูง) ภาษาอังกฤษ (ขั้นสูง) และSAT โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลชี้แนะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับกระทรวง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด โรงเรียน และตัวนักเรียนเป็นรายบุคคลเอง

4.1.2 ความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test : SAT) ประเมินคุณภาพทางการศึกษาด้านความถนัดทางการเรียนกับผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือเทียบเท่าทุกคนในสถานศึกษาที่อยู่ในระบบสังกัดทั่วประเทศ การประเมินความถนัดทางการเรียนเป็นการประเมินที่จะวัดความสามารถของผู้เรียนที่ไม่ใช่การวัดความรู้ด้านเนื้อหาสาระเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการวัดสิ่งที่อยู่ในตัวผู้เรียน อันเป็นผลเกิดจากการสะสมระยะยาวของกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามหลักสูตรทั้งในและนอกห้องเรียน และเป็นความรู้ความสามารถที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรอง สังเคราะห์มาเป็นเวลายาวนานหลาย ๆ ปี เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถของคนที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เป็นตัวพยากรณ์ที่ใช้ศึกษาความสำเร็จทางการศึกษาในอนาคต การประเมินความถนัดทางการเรียน จะประเมินความ

สามารถใน 3 องค์ประกอบ คือ ความสามารถทางภาษา ความสามารถทางการคิดคำนวณ และความสามารถเชิงวิเคราะห์

#### 4.2 วิธีการดำเนินงานประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ

กระทรวงศึกษาธิการมอบหมายให้กรมวิชาการในฐานะกรรมการและเลขานุการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการดำเนินงานระดับจังหวัดหรือเขตพื้นที่การศึกษาในส่วนภูมิภาคและคณะกรรมการสอนอำนาจทางด้านหลักสูตรการเรียนในบริบทโดยใช้วิธีการและหลักสูตรแกนกลางอันได้แก่มาตรฐานวิชาแกน ในการกำหนดนโยบายกรรมการพัฒนาจุดประสงค์การเรียนรู้ในวิชาดำเนินงานในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ประสานงานร่วมมือในการจัดการให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างมีมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศมีขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ค้นคว้าหาแนวทางกำหนดรูปแบบและขอบเขตของการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติทั้งในประเทศ และบริบทของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ

4.2.2 จัดประชุมคณะกรรมการอำนวยการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ เพื่อสรุปเป็นนโยบายการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ

4.2.3 ดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดตามหลักวิชาการเพื่อให้เป็นเครื่องมือที่มีมาตรฐานและพิมพ์พร้อมเอกสารประกอบการประเมิน

4.2.4 จัดประชุมชี้แจงคณะกรรมการดำเนินงานระดับจังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลาง เพื่อมอบนโยบายและแนวทางการประเมินให้การประเมินมีคุณภาพและมีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

4.2.5 ส่งเครื่องมือวัด และเอกสารประกอบการประเมินให้กับจังหวัดและส่วนกลาง เพื่อดำเนินการประเมินในวันที่กำหนดพร้อมกันทั่วประเทศ

4.2.6 กำกับ-ติดตามการประเมิน เพื่อรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการประเมินต่อไป

4.2.7 รวบรวมกระดาษคำตอบ ดำเนินการตรวจข้อสอบแบบเขียนตอบประมวลผลข้อมูลเพื่อรายงานผลการประเมิน

4.2.8 รายงานการประเมินเป็นรายบุคคล สถานศึกษา จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา และภาพรวมระดับประเทศ

#### 4.3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน) ได้ทำการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในรายวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์

สังคมศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ และการงานพื้นฐาน อาชีพ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของจังหวัดสงขลา ปรากฏดังตาราง 1

**ตาราง 1** แสดงผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2553

วิชา	คะแนนเฉลี่ย			
	ระดับ จังหวัด	ระดับสพ.สช 1	ระดับสพ.สช 2	ระดับสพ.สช 3
ภาษาไทย	30.83	35.12	30.83	28.49
คณิตศาสตร์	33.78	38.16	33.78	30.01
วิทยาศาสตร์	41.42	45.77	41.42	38.39
สังคมศึกษาฯ	46.89	46.00	46.89	42.21
ภาษาอังกฤษ	17.69	26.61	17.69	16.75
สุขศึกษาและพลศึกษา	54.56	55.23	54.56	56.06
ศิลปะ	39.28	46.82	39.28	37.25
การงานฯ	52.26	57.99	52.26	50.41

**ที่มา:** กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1-3

ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่อการเรียนรู้ของการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Testing) หรือที่เรียกว่า O-NET เป็นการสอบความรู้รอบยอดปลายช่วงชั้น (6 ภาคเรียน) ของชั้น ป. 6 ม. 3 และ ม. 6 ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยทำการทดสอบความรู้ในกลุ่มสาระต่างๆ รวม 8 กลุ่ม

#### 4.4 แนวคิดที่เกี่ยวกับการสอบ O-NET

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการสอบ O-NET และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนน O-NET ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2551) ผู้อำนวยการสำนักงานทดสอบแห่งชาติ ได้กล่าวถึง สาเหตุที่ คะแนน O-NET ต่ำว่า “ครูบางส่วน ได้ให้ข้อมูลว่า เนื่องจากเด็กไม่ตั้งใจสอบ เพราะคะแนนไม่ได้ นำไปใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษาต่อ นอกจากนี้การออกข้อสอบส่วนใหญ่จะเป็นการคิดวิเคราะห์ ขณะที่เด็กจะคุ้นเคยกับการสอบแบบเลือกตอบมากกว่า รวมทั้งเรื่องคุณภาพการเรียนการสอนของ

โรงเรียน ที่ยังไม่พร้อมทั้งในเรื่องของครู และสื่อการเรียนการสอน ซึ่งเรื่องเหล่านี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องเร่งแก้ไข และในการวัดและประเมินผลการเรียนควรใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลแบบอื่น ๆ เช่น การทดสอบ ภาคปฏิบัติ การทดสอบแบบอัตนัย เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมการประเมินผลตามมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับการศึกษา ”

นอกจากนี้ ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา ยังได้กล่าวถึงขอบเขตและเนื้อหาสาระของข้อสอบ O-NET ว่า “การออกข้อสอบ จะออกตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ไม่มีการออกนอกเหนือหลักสูตร ทั้งนี้เนื้อหาของข้อสอบจะวัดความรู้ทั่วไปที่เด็กทั้งประเทศควรจะต้องรู้ ไม่มีข้อสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติ ดังนั้นจึงไม่ต้องกลัวการได้เปรียบเสียเปรียบ ดังเช่น ผู้อำนวยการสำนักงานทดสอบแห่งชาติ กล่าวต่อไปว่า ส่วนกรณีที่หลายฝ่ายเป็นห่วงว่าการสอบใน 3 วิชา คือ วิชาสุศึกษาและพลศึกษา วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี และวิชาศิลปะ จะไม่เป็นธรรมกับเด็กเนื่องจากวิชาดังกล่าวจะเน้นการปฏิบัติ และแต่ละโรงเรียนก็เรียนแตกต่างกัน เพราะเป็นหลักสูตรที่แต่ละท้องถิ่นกำหนดเองนั้น เรื่องนี้ไม่น่าห่วงเนื่องจากเนื้อหาข้อสอบจะออกตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ไม่มีการออกนอกเหนือหลักสูตร เช่น วิชาสุศึกษาและพลศึกษา จะออกเกี่ยวกับการเจริญเติบโตและพัฒนาการของมนุษย์ความปลอดภัยในชีวิต วิชาศิลปะ จะออกเกี่ยวกับความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทัศนศิลป์ ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม เห็นคุณค่างานทัศนศิลป์ที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและสากล วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยีจะออกเกี่ยวกับการดำรงชีวิตและครอบครัว เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

สุพจน์ ทารหนองบัว คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กล่าวถึงปัญหาด้านการเรียนของเด็กไทยในปัจจุบันว่าเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ มีความสนใจต่อการศึกษาน้อยลง เนื่องจากมีสื่อเพื่อความบันเทิงมากขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เด็กมีความสนใจในการเรียนน้อยลงส่วนหนึ่งมาจากบรรยากาศการเรียนการสอนด้วย หากครูผู้สอนมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีความสุข เพื่อดึงดูดความสนใจของเด็ก เพื่อให้เด็กสนใจวิชาต่างๆ และเรียนด้วยความสนุก

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา ได้กล่าวว่า ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติในส่วนของการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือ NT ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดสอบเอง กับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน หรือ O-NET และผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) ดำเนินการในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา คือ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2551 โดยผลการประเมิน NT ปีการศึกษา 2551 ใน 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ที่ สพฐ. ประเมินไปเมื่อ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ที่ผ่านมา และการสุ่มประเมินผลสัมฤทธิ์เฉพาะภาษาอังกฤษ และทักษะการคิดของ ป.6 โดยในส่วนของ NT ป.3 พบว่าผลสัมฤทธิ์ภาษาไทยปี 2551 ดีขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2550 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 51.6% มีนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ปรับปรุง 14.6% เกณฑ์ดี 24% ได้เต็ม 30 คะแนน 136 คน และ 0 คะแนน 24 คน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายทักษะ พบว่ามีทักษะการฟัง การพูดดีที่สุด ตามด้วยวรรณคดี วรรณกรรม หลักภาษา การอ่าน และการเรียงตามลำดับ เกณฑ์ปรับปรุง 31.73% เกณฑ์ดี 20.28% เต็ม 30 คะแนน 2,944 คน และ 0 คะแนน 101 คน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายทักษะ พบว่านักเรียนเข้าใจเรื่อง จำนวน และวิธีดำเนินการดี



ที่สุด ตามด้วยการวัด และเรขาคณิต สำหรับวิทยาศาสตร์ที่เพิ่งทดสอบเป็นปีแรก ได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 47.90% อยู่ในเกณฑ์ที่ปรับปรุง 39.5% เกณฑ์ดี 20.28% สาเหตุที่นักเรียนอยู่ในเกณฑ์ปรับปรุงมาก อาจเป็นเพราะโครงสร้างแบบทดสอบที่มีการวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ถึง 57% และวัดความรู้ในเนื้อหาเพียง 43% ทำให้นักเรียนที่ไม่สามารถคิดวิเคราะห์ หรือไม่ตั้งใจทำข้อสอบ ได้คะแนนต่ำโดยได้ 30 คะแนน 667 คน และ 0 คะแนน 29 คน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายความรู้ทักษะ พบว่า นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของโลกดีที่สุดในลำดับแรก ตามด้วยแรงและการเคลื่อนที่ สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม พลังงาน ดาราศาสตร์ สารและสมบัติของสาร

#### 4.5 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2553

4.5.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1

ปีการศึกษา 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ดำเนินการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามรายวิชาวิชาและรายโรงเรียนค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดวิชาภาษาไทย 51.75 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 18.50 ค่ากึ่งกลางพิสัยเท่ากับ 35.12 ค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดของวิชาสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 64.00 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 28.00 ค่ากึ่งกลางพิสัยเท่ากับ 46.00 ค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดของวิชาอังกฤษ 47.89 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 5.33 ค่ากึ่งกลางพิสัยเท่ากับ 26.61 ค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดของวิชาคณิตศาสตร์ 61.00 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 15.33 ค่ากึ่งกลางพิสัยเท่ากับ 38.16 ค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดของวิชาวิทยาศาสตร์ 64.60 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 26.94 ค่ากึ่งกลางพิสัยเท่ากับ 45.77 ค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุดของวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา 73.33 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 37.14 ค่ากึ่งกลางพิสัยเท่ากับ 55.23 ค่าเฉลี่ยสูงสุดของรายวิชาศิลปะ 80.00 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 13.64 ค่ากึ่งกลางพิสัยเท่ากับ 46.82 ค่าเฉลี่ยสูงสุดของรายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี 81.43 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 34.55 ค่ากึ่งกลางพิสัยเท่ากับ 57.99

4.5.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

ปีการศึกษา 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ดำเนินการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน โดยค่าเฉลี่ยวิชาภาษาไทยเท่ากับ 30.60 ค่าเฉลี่ยวิชาสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเท่ากับ 47.29 ค่าเฉลี่ยวิชาอังกฤษเท่ากับ 14.70 ค่าเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์เท่ากับ 33.09 ค่าเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์เท่ากับ 41.32 ค่าเฉลี่ยวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาเท่ากับ 55.26 ค่าเฉลี่ยวิชาศิลปะเท่ากับ 39.90 และค่าเฉลี่ยวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยีเท่ากับ 52.15 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 กลุ่มสาระที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศมีสองกลุ่มสาระวิชาคือรายวิชาสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมสูงกว่า 0.22 และรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาสูงกว่า 0.95 ส่วนรายวิชาที่เหลือต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชาภาษาไทยติดลบ 0.62 ภาษาอังกฤษติดลบ 6.29 คณิตศาสตร์ติดลบ 1.76 วิทยาศาสตร์ติดลบ 0.24 ศิลปะติดลบ 1.2 และการงานอาชีพและเทคโนโลยีติดลบ 0.37

#### 4.5.3 การประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3

ปีการศึกษา 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดสอบให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) เปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับใช้เป็นกระบวนการตัดสินใจและกำหนดแผนพัฒนาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียนเพื่อกำกับติดตามและควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพภายในโรงเรียน สาระการประเมินชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ศิลปะ สุขศึกษาและพลศึกษา และการงานอาชีพและเทคโนโลยี (O-NET)

จากรายงานค่าสถิติพื้นฐานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2551-2553 จำแนกตามรายวิชาของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ พบว่าการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มสาระที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละของผลสัมฤทธิ์สูงกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ สุขศึกษาและพลศึกษา (56.06) และการงานอาชีพและเทคโนโลยี (50.41) สำหรับกลุ่มสาระอื่นมีค่าเฉลี่ยร้อยละของผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละของผลสัมฤทธิ์ต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ (16.75) ภาษาไทย (28.49) และคณิตศาสตร์ (30.01) เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ พบว่า ในระดับประเทศมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษาทุกกลุ่มสาระ ยกเว้นกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษาที่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสูงกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554: 13-15)

**ตาราง 2** ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (คะแนน O-NET) ของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน)

โรงเรียน/วิชา	ภาษาไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิตฯ	วิทยาศาสตร์	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงาน	ค่าเฉลี่ย
1 โรงเรียนวัดทุ่งหวังโน	33.72	52.89	16.67	28.56	44.31	57.78	38.06	56.67	41.08
2 โรงเรียนวัดประดู่หอม	33.46	48.92	11.69	36.00	43.85	63.85	34.23	46.92	39.87
3 โรงเรียนวัดศรีชัย	25.86	46.29	22.57	33.43	38.93	70.00	44.29	50.00	41.42
4 โรงเรียนบ้านยางงาม	38.40	40.00	14.40	32.80	43.50	48.00	64.00	66.00	43.39
5 โรงเรียนวัดทุ่งสงวน	29.92	42.67	10.17	43.33	44.79	57.50	56.67	58.33	42.92
6 โรงเรียนบ้านวัดจันทร์	29.00	48.00	5.33	21.33	44.17	60.00	25.00	50.00	35.35
7 โรงเรียนบ้านท่ากระ	20.06	38.50	10.75	20.88	30.16	57.50	30.00	43.13	31.37
8 โรงเรียนวัดหัววัง	26.00	50.67	8.00	27.33	39.17	50.00	35.00	43.33	34.94
9 โรงเรียนบ้านจะทิ้งพระ	32.03	48.48	12.06	28.97	41.70	53.64	39.55	65.24	40.21
10 โรงเรียนวัดจาก	23.20	33.60	12.00	32.20	32.63	59.00	25.00	43.00	32.58
11 โรงเรียนวัดใหญ่	35.79	49.14	20.14	28.71	49.73	52.86	33.93	51.43	40.22
12 โรงเรียนบ้านหน้าทอง	26.93	49.14	20.29	54.43	56.07	57.86	39.64	63.57	45.99
13 โรงเรียนวัดบ่อแดง	29.57	45.33	13.57	29.38	41.37	62.14	40.48	55.24	39.64
14 โรงเรียนชุมชนวัดสามบ่อ	36.42	54.33	14.33	39.30	42.62	63.26	35.70	59.77	43.22
15 โรงเรียนวัดสน	51.16	51.58	47.89	57.37	50.92	63.68	62.89	65.26	56.34
16 โรงเรียนวัดโตนดด้วน	38.57	53.39	19.30	42.09	44.13	50.87	40.22	58.26	43.35
17 โรงเรียนวัดโพธาราม	29.39	50.75	15.63	32.88	43.28	48.13	38.75	44.38	37.90
18 โรงเรียนวัดสนามชัย	32.00	43.20	12.00	40.40	43.83	62.67	43.67	51.33	41.14
19 โรงเรียนวัดทุ่งซ้อฯ	28.50	46.86	11.00	31.29	32.23	45.71	26.79	45.71	33.51
20 โรงเรียนวัดชะแล้	30.46	41.08	10.76	26.65	42.84	48.11	32.84	44.05	34.60
21 โรงเรียนวัดบางเขียด	31.15	51.80	12.25	35.00	42.31	52.25	30.25	48.75	37.97
22 โรงเรียนบ้านแหลมจาก	30.25	54.00	13.25	31.00	39.22	46.25	31.25	56.25	37.68
23 โรงเรียนวัดบ่อทรายฯ	29.92	46.62	15.92	27.62	39.04	61.92	44.81	52.31	39.77
24 โรงเรียนบ้านบางไทร	24.25	34.00	10.00	23.13	28.59	58.75	26.88	48.13	31.72
25 โรงเรียนวัดป่าขาด	29.87	46.26	14.17	27.13	36.58	49.13	45.87	45.64	36.83
26 โรงเรียนวิสาขารมณ	31.47	45.41	14.35	32.12	36.91	57.06	41.76	57.65	39.59
27 โรงเรียนวัดมะขามคลาน	38.82	47.64	17.82	34.36	37.73	60.00	13.64	57.27	38.41
28 โรงเรียนบ้านม่วงพุ่ม	29.33	44.40	12.60	40.53	49.08	43.67	42.33	55.00	39.62
29 โรงเรียนบ้านเขาแดง	25.38	38.48	11.62	25.52	36.10	41.90	33.36	42.59	31.87
30 โรงเรียนวัดบ่อทรัพย์	23.48	39.20	11.28	23.04	30.35	38.40	35.60	42.00	30.42
31 โรงเรียนบ้านบางตาน	29.96	52.70	15.39	37.22	49.40	60.00	34.57	51.30	41.32
32 โรงเรียนบ้านน้ำกระจาย	26.75	41.67	13.90	25.67	38.25	59.00	33.67	45.17	35.51
33 โรงเรียนวัดโพธิ์กลาง	27.63	35.50	20.50	40.00	48.59	55.00	25.63	51.25	38.01
34 โรงเรียนบ้านดอนแบก	31.05	50.53	16.74	35.37	46.78	60.00	37.89	55.26	41.70
35 โรงเรียนวัดศาลาหลวงบน	30.63	45.17	14.58	36.67	43.85	58.33	40.42	56.67	40.79
36 โรงเรียนบ้านแหลมหาด	27.19	41.08	13.46	28.69	32.69	61.92	39.62	51.54	37.02
37 โรงเรียนบ้านโคกแก้ว	24.33	38.67	14.67	34.33	41.88	45.00	27.50	55.00	35.17
38 โรงเรียนวัดบ่อสระฯ	27.00	41.33	12.13	32.80	39.00	56.67	34.67	48.67	36.53
39 โรงเรียนวัดดีหลวงนอก	30.82	48.73	10.36	32.55	46.48	50.00	46.82	50.91	39.58
40 โรงเรียนวัดประดู่ชัย	32.95	48.91	8.64	30.00	37.84	54.55	42.05	53.64	38.57
41 โรงเรียนวัดบ้านพร้าว	25.21	47.43	15.57	31.14	37.77	42.86	44.29	52.14	37.05
42 โรงเรียนชุมชนบ้านด่าน	30.43	44.26	14.17	27.40	38.72	48.09	34.89	46.60	35.57
43 โรงเรียนบ้านบ่ออิฐ	29.42	43.23	11.03	25.68	36.61	56.77	38.23	49.35	36.29
44 โรงเรียนวัดแหลมพ้อ	31.50	47.00	13.63	29.38	37.81	58.13	52.50	49.38	39.92
45 โรงเรียนวัดวัดเกาะถ้ำ	24.55	44.00	14.18	25.18	31.52	50.89	35.71	44.11	33.77
46 โรงเรียนวัดอ่างทอง	25.17	50.67	11.00	15.33	33.75	40.00	17.50	36.67	28.76
47 โรงเรียนวัดโคกโพธิ์	25.33	56.00	11.33	30.67	50.42	50.00	35.00	66.67	40.68
48 โรงเรียนชุมชนวัดคลองรีฯ	28.93	42.00	12.57	20.14	36.70	61.43	39.29	51.43	36.56
49 โรงเรียนวัดธรรมประดิษฐ์	26.06	38.22	6.78	48.67	33.26	57.22	35.00	56.67	37.74

## ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียน/วิชา	ภาษาไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิตฯ	วิทยาศาสตร์	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงาน	ค่าเฉลี่ย
50 โรงเรียนวัดคูขุด	35.80	47.36	13.92	29.52	36.80	39.20	52.00	62.80	39.68
51 โรงเรียนวัดแหลมวัง	23.92	40.33	9.33	29.00	41.77	59.17	44.17	55.00	37.84
52 โรงเรียนในเมือง	29.92	51.83	16.08	33.58	39.11	62.08	51.46	55.00	42.38
53 โรงเรียนวัดพังก	27.33	50.44	18.89	35.11	45.07	62.22	34.17	58.33	41.45
54 โรงเรียนราชประชาฯ	37.72	53.33	10.72	40.82	46.41	51.28	46.67	56.15	42.89
55 โรงเรียนวัดหัวคั้ง	24.50	51.20	5.60	34.40	38.38	56.00	34.50	53.00	37.20
56 โรงเรียนบ้านมาบหัวทึง	45.29	55.43	36.86	35.71	52.41	67.86	46.07	81.43	52.63
57 โรงเรียนบ้านบ่อตรู	28.52	43.74	11.94	28.26	34.19	54.84	31.61	47.42	35.07
58 โรงเรียนวัดเจติย์งาม	34.00	50.43	18.79	38.36	51.03	60.71	45.89	54.29	44.19
59 โรงเรียนวัดสีหยัง	29.06	47.11	11.67	37.22	35.28	40.56	36.67	39.44	34.63
60 โรงเรียนวัดคูวา	29.92	42.67	10.17	43.33	44.79	57.50	56.67	58.33	42.92
61 โรงเรียนชุมชนวัดบ้านขาว	34.36	48.86	14.93	34.21	47.01	58.57	40.18	57.86	42.00
62 โรงเรียนบ้านขี้นาก	33.36	51.71	12.14	36.00	46.61	62.14	46.79	46.43	41.90
63 โรงเรียนบ้านมหาการฯ	32.40	58.40	11.60	31.60	36.50	60.00	41.00	54.00	40.69
64 โรงเรียนวัดเถรแก้ว	36.07	52.00	15.29	43.43	40.80	37.14	40.71	50.00	39.43
65 โรงเรียนวัดแจ้ง	31.27	45.87	14.00	38.27	37.83	48.00	41.00	54.67	38.86
66 โรงเรียนบ้านนาทองสุข	26.92	42.67	11.83	22.17	31.77	46.67	33.33	43.33	32.34
67 โรงเรียนวัดทุ่งโตนด	25.20	50.40	14.40	39.20	47.25	58.00	50.00	50.00	41.81
68 โรงเรียนวัดนาหม่อม	23.91	39.65	17.22	26.70	37.72	52.17	33.48	45.22	34.51
69 โรงเรียนวัดพรหมประดิษฐ์	36.25	63.50	21.25	43.25	41.09	62.50	42.50	51.25	45.20
70 โรงเรียนวัดเนินวิจิตร	32.93	50.86	14.43	26.86	38.93	54.29	45.00	47.14	38.81
71 โรงเรียนบ้านม่วงงาม	31.73	48.00	12.53	31.16	31.89	55.11	33.22	43.33	35.87
72 โรงเรียนวัดปะโอ	30.00	50.00	19.13	40.13	50.63	46.25	45.31	61.88	42.92
73 โรงเรียนวัดป้อปาบ	32.00	41.14	14.86	35.43	44.64	60.00	60.71	45.71	41.81
74 โรงเรียนบ้านหัวเขา	26.63	39.85	12.15	27.33	37.18	53.33	37.78	42.59	34.61
75 โรงเรียนอนุบาล บ้านท่าสะอ้าน	32.84	51.37	10.16	28.68	41.74	52.37	34.87	51.05	37.89
76 โรงเรียนบ้านดอนขี้เหล็ก	24.68	40.96	11.52	24.72	34.55	56.00	33.40	43.60	33.68
77 โรงเรียนวัดตีหลวง	32.71	45.65	15.41	30.47	42.35	62.94	40.59	56.47	40.82
78 โรงเรียนบ้านชะแม่	35.50	56.80	13.80	32.60	47.88	66.00	47.50	56.00	44.51
79 โรงเรียนวัดท่าหิน	33.63	42.93	10.33	42.93	38.88	55.33	47.33	61.67	41.63
80 โรงเรียนบ้านมาบบัว	31.75	46.80	10.60	28.60	38.06	42.00	39.00	61.00	37.23
81 โรงเรียนท่าบอนมิตรฯ	38.47	48.88	10.63	38.19	47.30	58.13	38.44	51.56	41.45
82 โรงเรียนวัดพังยาง	24.50	45.43	8.71	33.86	38.21	60.00	43.93	49.29	37.99
83 โรงเรียนวัดหัวคืด	36.00	50.67	10.67	40.33	51.04	61.67	50.83	58.33	44.94
84 โรงเรียนบ้านรัตปุน	32.74	52.21	7.79	32.74	48.55	55.79	45.79	55.26	41.36
85 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา37	30.22	50.89	16.89	34.00	39.03	56.11	36.11	55.56	39.85

**ตาราง 3** ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (คะแนน O-NET) ของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน)

โรงเรียน/วิชา	ภาษาไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิตฯ	วิทยาศาสตร์	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงาน	ค่าเฉลี่ย
1 โรงเรียนบ้านคลองปอม	31.91	49.09	8.00	31.82	36.70	64.55	42.27	55.45	39.97
2 โรงเรียนวัดควนเนียง	30.57	50.00	12.71	32.57	39.82	60.00	47.14	43.57	39.55
3 โรงเรียนทุ่งปรือพิทยาคม	24.63	44.75	15.81	33.63	40.74	60.31	40.00	53.13	39.13
4 โรงเรียนบ้านโปะหมอ	36.47	48.93	13.58	26.98	44.71	59.30	38.37	56.74	40.64
5 โรงเรียนบ้านไร่	33.38	52.25	19.00	30.38	38.67	55.63	46.56	50.00	40.73
6 โรงเรียนวัดเทพชุมนุม	30.72	48.06	13.41	27.69	39.36	50.47	39.38	53.28	37.80
7 โรงเรียนชุมชนบ้านน้ำน้อย	30.51	44.60	14.30	29.49	39.97	50.85	39.36	44.47	36.69
8 โรงเรียนบ้านหนองนายชัย	21.41	51.76	11.88	19.18	34.34	48.82	29.12	44.71	32.65
9 โรงเรียนวัดคลองแห	29.67	45.33	17.83	27.33	45.94	44.83	47.08	51.67	38.71
10 โรงเรียนบ้านควน	28.94	50.00	10.13	28.50	40.78	62.50	34.38	56.25	38.94
11 โรงเรียนบ้านใต้	31.91	49.09	8.00	31.82	36.70	64.55	42.27	55.45	39.97
12 โรงเรียนวัดชลธารประสิทธิ์	32.14	53.71	8.29	41.14	46.61	50.00	45.00	60.00	42.11
13 โรงเรียนวัดดอน	30.80	44.27	17.47	23.47	31.83	49.33	43.33	49.33	36.23
14 โรงเรียนวัดม่วงค่อม	32.57	57.71	26.48	33.52	45.18	58.10	47.14	65.24	45.74
15 โรงเรียนชุมชนบ้านโคกค่า	28.19	42.44	11.90	36.39	35.69	58.33	35.97	53.06	37.75
16 โรงเรียนบ้านกองอิฐ	36.33	65.33	8.67	22.00	36.25	73.33	50.00	63.33	44.41
17 โรงเรียนบ้านควนขัน	36.33	56.00	13.33	44.67	37.92	56.67	40.00	70.00	44.37
18 โรงเรียนบ้านทุ่งมะขาม	34.92	55.08	13.85	46.46	44.04	58.08	43.46	68.46	45.54
19 โรงเรียนบ้านพรุพ้อ	33.41	47.06	20.24	35.41	44.26	63.53	53.82	57.65	44.42
20 โรงเรียนบ้านไสท่อน	35.88	52.00	23.00	30.75	52.34	72.50	60.00	68.75	49.40
21 โรงเรียนวัดคูหาโน	30.03	40.23	17.73	30.34	40.18	53.71	40.14	54.29	38.33
22 โรงเรียนวัดจิ่งโหลน	18.89	52.00	15.33	24.67	47.22	52.22	39.44	40.00	36.22
23 โรงเรียนวัดเจริญภูผา	22.23	39.47	15.20	26.67	40.75	38.00	43.00	45.33	33.83
24 โรงเรียนวัดทุ่งคา	23.26	41.68	18.53	27.68	26.51	54.21	25.00	43.16	32.50
25 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองรัตภูมิ	30.35	50.69	13.92	38.37	45.38	49.80	40.82	54.49	40.48
26 โรงเรียนบ้านกำแพงเพชร	31.76	52.94	18.06	36.19	46.08	54.15	42.08	56.32	42.20
27 โรงเรียนบ้านควนสะอาด	32.68	47.79	22.11	39.47	37.96	56.84	42.11	59.47	42.30
28 โรงเรียนบ้านท่ามะปราง	24.63	41.50	11.38	27.19	35.43	44.69	31.88	42.81	32.44
29 โรงเรียนบ้านเนินนิมิตร	29.61	51.48	10.78	35.48	43.15	56.09	49.78	53.91	41.29
30 โรงเรียนบ้านลานควาย	31.24	44.00	12.48	27.15	40.35	56.48	37.31	52.78	37.72
31 โรงเรียนรัตนวาราราม	28.32	56.91	17.18	33.45	42.27	60.45	48.18	59.09	43.23
32 โรงเรียนชุมชนบ้านนาสีทอง	32.06	46.38	15.77	39.92	41.11	57.69	40.96	56.73	41.33
33 โรงเรียนบ้านเขาพระ	27.52	42.98	10.84	23.78	36.10	58.98	39.39	44.80	35.55
34 โรงเรียนวัดคางควาตี	28.12	47.04	18.00	35.60	48.80	56.00	40.60	52.40	40.82

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน/วิชา	ภาษาไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิตฯ	วิทยาศาสตร์	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงาน	ค่าเฉลี่ย
35 โรงเรียนวัดโพธิ์ธรรม มาราม	35.82	46.91	9.64	34.36	41.25	55.45	39.09	53.64	39.52
36 โรงเรียนบ้านเกาะน้ำรอบ	34.00	20.00	8.00	33.00	41.25	40.00	37.50	40.00	31.72
37 โรงเรียนบ้านเกาะใหญ่	39.80	54.40	16.67	33.73	56.42	46.67	42.00	49.33	42.38
38 โรงเรียนบ้านคลองคล้า	24.50	46.00	13.00	19.00	30.00	62.50	43.75	50.00	36.09
39 โรงเรียนบ้านคลองช้าง	32.91	49.82	14.91	57.09	47.39	53.64	39.09	60.00	44.36
40 โรงเรียนบ้านโคกเมือง	26.30	41.20	13.00	34.20	40.88	54.00	54.00	54.00	39.70
41 โรงเรียนบ้านบางเหียง	30.25	48.43	14.07	33.86	38.39	48.93	34.29	53.21	37.68
42 โรงเรียนบ้านหน้าควน	34.72	45.11	15.67	34.33	37.29	57.78	50.83	51.11	40.86
43 โรงเรียนวัดบางทิ้ง	43.67	54.00	30.33	43.00	42.19	39.17	37.50	55.00	43.11
44 โรงเรียนวัดท่าเมรุ	37.00	44.00	18.00	31.20	45.25	46.00	27.00	44.00	36.56
45 โรงเรียนบ้านยวนยาง	34.75	54.00	14.00	36.00	49.53	66.25	43.75	48.75	43.38
46 โรงเรียนวัดบางลึก	31.36	50.55	10.55	33.64	35.11	59.09	54.09	63.64	42.25
47 โรงเรียนวัดนารังนก	35.38	47.00	13.42	34.84	43.28	49.58	43.33	52.50	39.92
48 โรงเรียนวัดบางยี่	20.33	45.33	14.00	25.33	42.50	46.67	46.67	66.67	38.44
49 โรงเรียนบ้านคลอง นกระ	31.48	42.29	9.14	29.05	45.89	35.24	31.19	49.52	34.23
50 โรงเรียนบ้านโคกเมฆา	28.83	44.00	11.92	30.59	44.63	58.28	31.17	49.53	37.37
51 โรงเรียนบ้านดินลาน	33.47	46.13	14.31	29.56	46.84	60.63	49.69	56.56	42.15
52 โรงเรียนบ้านป่ายาง	31.94	52.47	11.18	34.12	56.10	65.29	53.53	61.18	45.73
53 โรงเรียนบ้านยางงาม	29.53	60.00	10.80	38.00	42.00	62.67	34.00	62.67	42.46
54 โรงเรียนวัดโคกเหียง	40.32	47.16	18.42	31.26	45.66	58.42	48.68	47.89	42.23
55 โรงเรียนวัดบางศาลา	23.69	40.00	9.85	24.00	42.60	43.85	37.69	53.08	34.35
56 โรงเรียนวัดปรังแก้ว	34.23	49.54	11.69	44.46	44.33	61.54	36.54	63.08	43.18
57 โรงเรียนวัดเสียบ	34.69	46.77	15.38	62.46	46.83	73.08	40.38	67.69	48.41
58 โรงเรียนบ้านทุ่งตำเสา	27.50	42.57	6.29	28.43	38.57	58.57	36.43	50.00	36.05
59 โรงเรียนบ้านนาแสน	41.27	52.73	11.64	50.55	49.09	57.27	30.00	55.45	43.50
60 โรงเรียนบ้านวังพา	30.26	45.91	17.48	35.74	45.76	63.48	36.30	54.35	41.16
61 โรงเรียนวัดเขากรอย	32.00	49.20	7.20	40.80	42.00	53.00	31.50	48.00	37.96
62 โรงเรียนวัดท่าข้าม	30.90	46.80	13.00	24.20	37.25	42.00	30.50	50.00	34.33
63 โรงเรียนท่านางหอม	26.93	48.80	15.87	32.80	37.00	41.33	39.00	45.33	35.88
64 โรงเรียนวัดแม่เตย	22.27	34.18	5.82	26.18	37.73	50.91	34.55	42.73	31.80
65 โรงเรียนบ้านทุ่งเสียบ	28.83	50.00	15.67	32.67	50.83	44.17	40.00	58.33	40.06
66 โรงเรียนบ้านหินผุด	30.61	39.11	11.33	34.22	40.42	40.56	39.44	49.44	35.64
67 โรงเรียนบ้านพรเตาะ	36.13	52.50	8.00	34.25	48.28	50.00	48.75	51.25	41.15
68 โรงเรียนบ้านบางแปบ	26.89	48.55	13.77	32.14	37.41	48.18	34.48	53.18	36.83
69 โรงเรียนบ้านบึงพิชัย	26.67	42.67	12.33	25.00	31.25	55.83	49.17	47.50	36.30
70 โรงเรียนบ้านเขารักเกียรติ	35.04	48.35	12.78	49.48	37.61	56.52	43.91	55.65	42.42
71 โรงเรียนบ้านคลองต่อ	28.50	39.00	14.38	29.00	34.06	52.50	26.25	51.88	34.45
72 โรงเรียนบ้านควนนา	30.67	41.33	8.00	28.00	41.25	66.67	65.00	30.00	38.87
73 โรงเรียนบ้านชายคลอง	29.81	44.50	11.13	33.63	41.48	58.13	36.88	49.38	38.12
74 โรงเรียนบ้าน ปลายละหาน	25.55	42.91	13.64	34.73	42.84	46.36	50.91	50.00	38.37

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน/วิชา	ภาษาไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิตฯ	วิทยาศาสตร์	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงาน	ค่าเฉลี่ย
75 โรงเรียนบ้านควนดินแดง	29.37	48.42	9.16	33.16	37.96	57.89	36.32	47.37	37.46
76 โรงเรียนบ้านทุ่งคมบาง	27.37	43.79	11.37	25.37	32.96	58.42	23.68	51.05	34.25
77 โรงเรียนบ้านนาสิก	30.60	57.20	8.80	35.40	45.38	57.00	35.50	59.00	41.11
78 โรงเรียนบ้านกรอบ	33.38	47.24	30.19	38.19	49.29	56.19	42.38	57.62	44.31
79 โรงเรียนบ้านควนเนียง	41.31	53.00	22.02	46.90	53.30	59.76	46.67	60.83	47.97
80 โรงเรียนบ้านห้วยลึก	28.83	40.67	19.00	29.67	37.92	53.33	39.17	56.67	38.16
81 โรงเรียนบ้านหัวไทร	31.08	29.33	12.33	32.33	30.10	57.50	40.00	50.83	35.44
82 โรงเรียนบ้านหัวปาบ	32.58	40.00	11.42	33.68	39.07	61.61	32.10	44.19	36.83
83 โรงเรียนวัดท่าयी	28.71	44.57	5.71	40.00	50.36	67.14	45.00	48.57	41.26

ตาราง 4 ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (คะแนน O-NET) ของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน)

โรงเรียน/วิชา	ภาษาไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิตฯ	วิทยาศาสตร์	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงาน	ค่าเฉลี่ย
1 โรงเรียนวัดขุนตัดหวาย	61.14	45.71	13.43	27.14	20.54	60.00	19.29	42.86	36.26
2 โรงเรียนบ้านจะโหนด มิตรภาพที่ 22	33.00	46.00	14.25	27.50	35.94	56.25	38.75	57.50	38.65
3 โรงเรียนบ้านสะพานหัก	23.17	41.67	15.92	26.00	36.51	57.08	30.63	47.08	34.76
4 โรงเรียนบ้านคูนายสังข์	34.73	44.36	22.36	29.45	38.86	61.82	38.18	55.45	40.65
5 โรงเรียนบ้านเขาจันทร์	28.56	34.67	18.22	24.22	23.61	48.89	25.00	42.22	30.67
6 โรงเรียนบ้านควนหัวช้าง	39.25	47.00	8.00	35.50	49.69	62.50	36.25	45.00	40.40
7 โรงเรียนบ้านท่าหมาก	33.00	46.00	14.25	27.50	35.94	56.25	38.75	57.50	38.65
8 โรงเรียนบ้านทางควาย	31.11	46.57	26.64	31.29	35.98	54.64	35.54	51.79	39.20
9 โรงเรียนบ้านปากช่อง	29.67	48.67	51.00	25.67	29.38	53.33	53.33	51.67	42.84
10 โรงเรียนบ้านกลาง	32.03	35.78	10.54	22.92	33.95	58.38	34.32	49.73	34.71
11 โรงเรียนบ้านไร่	31.95	45.26	15.47	33.16	41.84	46.32	35.00	55.26	38.03
12 โรงเรียนบ้านป่าชิง	34.00	40.00	19.71	32.57	32.68	57.14	35.71	64.29	39.51
13 โรงเรียนวัดทุ่งพระ	34.08	54.77	13.08	34.62	38.56	58.46	31.15	56.15	40.11
14 โรงเรียนบ้านเลียบ	29.19	51.75	20.88	43.88	42.81	66.25	40.94	50.63	43.29
15 โรงเรียนวัดเกษมรัตน์	26.20	30.40	6.40	20.80	30.75	38.00	30.00	46.00	28.57
16 โรงเรียนบ้านเก่า	26.96	45.50	14.67	24.25	36.98	50.00	26.04	39.58	33.00
17 โรงเรียนอูรกิจโกศล	29.00	48.00	11.20	36.80	43.75	40.00	15.00	38.00	32.72
18 โรงเรียนวัดลำพอง จินดาราม	36.82	51.29	12.47	33.18	49.34	55.29	46.18	63.53	43.51
19 โรงเรียนบ้านลำซิ่ง	31.06	48.39	12.65	34.06	46.53	54.19	45.48	44.19	39.57
20 โรงเรียนบ้านกะทิง	33.55	51.15	21.09	36.48	42.12	55.45	40.76	57.58	42.27
21 โรงเรียนวัดบ้านลุ่ม	21.00	38.29	14.00	25.14	43.93	60.00	27.86	52.86	35.39
22 โรงเรียนวัดท่าประดู่	35.89	44.00	28.78	31.67	42.50	53.33	56.94	73.89	45.88

ตาราง 4 (ต่อ)

โรงเรียน/วิชา	ภาษาไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิตฯ	วิทยาศาสตร์	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงาน	ค่าเฉลี่ย
23 โรงเรียนวัดทุ่งชา	22.00	50.67	16.00	20.00	37.50	60.00	40.00	36.67	35.36
24 โรงเรียนบ้านพอบิด	22.50	43.00	8.00	24.50	41.56	70.00	51.25	47.50	38.54
25 โรงเรียนวัดนาหมอศรี	44.69	47.50	59.63	58.50	43.44	73.13	20.63	46.88	49.30
26 โรงเรียนบ้านโมย	31.05	42.18	36.82	32.00	44.94	60.45	50.68	55.91	44.25
27 โรงเรียนทองอยู่ตกุล	25.70	42.40	7.40	23.20	33.38	39.00	28.50	49.00	31.07
28 โรงเรียนบ้านพรุหว่า	24.28	33.60	12.68	22.72	35.05	58.80	30.80	45.60	32.94
29 โรงเรียนบ้านประกอบ	25.22	43.56	14.67	32.67	40.42	63.33	49.44	48.89	39.78
30 โรงเรียนสะพานเคียน	28.71	44.83	10.92	24.42	33.85	52.50	48.75	56.67	37.58
31 โรงเรียนบ้านป้อม	24.92	46.33	7.67	29.00	37.60	38.33	34.17	51.67	33.71
32 โรงเรียนประสิทธิ์ทิวสิน 2	40.42	40.00	12.67	27.67	35.31	45.00	34.58	50.83	35.81
33 โรงเรียนบ้านพรุดู	33.20	64.80	56.20	58.20	39.50	71.00	75.50	79.00	59.68
34 โรงเรียนบ้านนาจวก	21.50	36.22	16.56	20.67	30.00	56.67	17.22	38.89	29.72
35 โรงเรียนบ้านกระอาน	19.53	36.21	10.32	21.05	27.11	53.16	31.05	45.79	30.53
36 โรงเรียนบ้านโคกกอ	25.92	42.46	8.77	31.54	33.46	69.23	23.08	39.23	34.21
37 โรงเรียนชุมชน นิคมสร้างตนฯ	28.67	43.71	13.51	28.84	37.07	58.70	29.13	47.10	35.84
38 โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง เทพา 2	32.25	49.40	12.30	30.30	42.06	55.50	36.75	51.50	38.76
39 โรงเรียนบ้านปากอ	25.09	39.30	16.43	31.04	39.57	56.09	30.87	43.04	35.18
40 โรงเรียนบ้านป่าไอน	21.91	41.09	13.91	22.41	34.50	57.56	29.44	49.78	33.83
41 โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง เทพา 4	22.44	24.00	8.00	18.44	32.36	52.22	41.11	33.33	28.99
42 โรงเรียนบ้านคลองขุด	24.93	35.33	60.60	35.27	26.54	78.67	58.33	64.67	48.04
43 โรงเรียนบ้านเกาะแลหนึ่ง	26.67	29.78	12.89	38.33	35.21	60.56	58.33	65.56	40.92
44 โรงเรียนบ้านคลองประดู่	30.87	42.43	17.04	49.39	38.21	58.70	62.61	65.22	45.56
45 โรงเรียนบ้านแม่ที	26.76	48.06	11.79	30.85	38.73	48.18	38.48	48.48	36.42
46 โรงเรียนบ้านลำไพล	31.70	46.38	14.38	36.65	42.94	59.46	38.51	52.97	40.37
47 โรงเรียนบ้านลำเปา	25.03	39.56	22.22	23.17	37.60	63.06	70.97	60.28	42.74
48 โรงเรียนบ้านบ่อน้ำส้ม	27.90	40.80	19.60	49.80	34.50	68.00	77.50	76.00	49.26
49 โรงเรียนวัดคลองยอ	27.67	43.11	18.00	27.04	46.30	54.81	36.85	50.37	38.02
50 โรงเรียนบ้านพระพุทธร	25.16	33.80	13.84	23.80	31.84	54.51	31.67	46.27	32.61
51 โรงเรียนคองคาสวัสดิ์	24.33	47.11	16.89	29.11	27.64	62.22	43.89	64.44	39.45
52 โรงเรียนทุ่งไพล	23.93	41.73	13.33	33.33	44.33	60.67	33.50	51.00	37.73
53 โรงเรียนบ้านควนหมาก	33.05	53.20	12.60	27.90	38.19	59.50	38.50	55.00	39.74
54 โรงเรียนมหิตล	30.77	42.77	10.46	28.15	37.69	63.08	37.69	52.31	37.87
55 โรงเรียนบ้านทัพหลวง	27.58	44.33	9.50	37.33	45.63	62.50	32.50	60.83	40.03
56 โรงเรียนบ้านห้วยเต่า	25.58	30.32	9.16	32.77	38.63	50.00	37.26	52.26	34.50
57 โรงเรียนบ้านนาจะแหน	23.17	36.53	37.20	27.20	39.00	56.33	41.33	42.67	37.93
58 โรงเรียนบ้านโคกตก	26.34	30.19	13.51	24.04	36.06	50.57	27.08	53.02	32.60
59 โรงเรียนบ้านโคกลีเตรง	34.71	21.83	9.09	14.80	50.25	56.86	43.86	69.14	37.57
60 โรงเรียนบ้านฉลุง	42.29	31.23	27.74	32.19	33.83	44.19	29.52	38.06	34.88
61 โรงเรียนบ้านตะเคียนทอง	37.27	55.27	42.18	43.27	42.73	48.18	41.82	60.91	46.45
62 โรงเรียนธรรมศาสตร์-จุฬา	18.47	29.87	4.93	17.47	29.17	50.67	27.00	34.67	26.53



## ตาราง 4 (ต่อ)

โรงเรียน/วิชา	ภาษาไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิตฯ	วิทยาศาสตร์	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงาน	ค่าเฉลี่ย
63 โรงเรียนบ้านบาไทย	23.24	36.90	12.57	21.88	26.56	53.88	24.39	40.61	30.00
64 โรงเรียนบ้านท่า	31.39	30.26	15.39	30.26	35.82	53.48	46.74	52.17	36.94
65 โรงเรียนอุทยานอุทิศ	31.67	25.56	9.89	29.67	27.15	58.89	25.56	45.56	31.74
66 โรงเรียนควนรัน สะบาย้อย	22.42	25.68	13.81	22.52	26.13	54.19	20.81	35.16	27.59
67 โรงเรียนบ้านปลักบ่อ	24.77	37.54	14.46	24.77	30.96	43.85	23.85	46.92	30.89
68 โรงเรียนวัดเขามิเกียรติ	31.31	44.25	8.00	29.00	36.95	43.75	40.00	55.00	36.03
69 โรงเรียนบ้านสำนักหว้า	20.13	41.00	16.25	32.25	40.78	45.00	53.75	45.00	36.77
70 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 80	27.84	43.37	13.89	29.47	40.92	54.74	37.37	55.26	37.86
71 โรงเรียนบ้านท่าโพธิ์	29.40	44.11	13.14	42.11	44.39	57.43	36.29	52.57	39.93
72 โรงเรียนบ้านตะเคียนเก่า	25.25	43.14	10.63	27.02	34.07	54.51	30.39	47.45	34.06
73 โรงเรียนบ้านปริก	28.85	44.10	13.22	25.12	34.76	60.98	41.22	50.98	37.40
74 โรงเรียนบ้านใหม่ สะเดา	31.59	54.35	18.59	38.59	38.82	64.71	32.06	50.00	41.09
75 โรงเรียนบ้านควนเสม็ด	25.00	36.00	15.29	24.82	33.75	56.47	27.94	48.24	33.44
76 โรงเรียนบ้านหัวถนน	28.21	46.32	17.79	32.21	45.13	55.26	40.79	51.05	39.60
77 โรงเรียนชุมชนบ้านป่าดง	30.09	43.38	14.69	31.83	42.03	55.00	35.34	51.73	38.01
78 โรงเรียนสมาคมไทย ผลิตยา 2	25.20	45.20	22.20	26.30	41.69	57.50	40.00	47.50	38.20
79 โรงเรียนบ้านพังลา	26.80	47.20	14.60	32.60	43.38	66.00	46.00	53.00	41.20
80 โรงเรียนบ้านระตะ	26.59	42.73	13.27	29.27	35.80	61.36	30.68	58.18	37.24
81 โรงเรียนบ้านคลองแงะ สะเดา	27.83	46.81	12.10	31.66	38.15	47.92	38.83	49.74	36.63
82 โรงเรียนบ้านทับโคก	29.27	48.27	11.87	31.60	44.58	52.67	47.00	52.67	39.74
83 โรงเรียนบ้านน้ำตืด	24.31	42.07	11.24	30.62	32.46	56.55	27.76	41.38	33.30
84 โรงเรียนบ้านม่วง	29.92	44.00	10.23	28.54	38.13	58.85	35.77	54.23	37.46
85 โรงเรียนวัดห้วยคู	24.80	36.80	14.30	25.10	34.69	55.50	30.50	47.00	33.59
86 โรงเรียนบ้านเกาะค้าง	23.25	45.67	13.00	29.17	39.69	48.33	23.75	53.33	34.52
87 โรงเรียนบ้านโหนด	33.00	40.00	18.29	30.29	40.54	58.57	36.43	44.29	37.68
88 โรงเรียนบ้านทุ่งครก	30.50	36.00	8.00	39.50	42.19	52.50	41.25	72.50	40.31
89 โรงเรียนบ้านแค	29.11	46.06	12.69	26.06	39.93	54.00	30.57	51.14	36.20
90 โรงเรียนบ้านนन्ह	21.94	39.56	24.22	29.00	46.60	62.78	31.11	53.89	38.64
91 โรงเรียนบ้านสุहर่า	29.69	35.84	30.75	28.67	39.51	70.59	36.57	49.61	40.15
92 โรงเรียนบ้านช้างคลอด	25.40	41.20	13.00	27.40	43.00	56.00	19.50	47.00	34.06
93 โรงเรียนบ้านปากบาง นาทับ	25.02	41.53	13.05	24.98	34.50	51.82	28.73	47.64	33.41
94 โรงเรียนบ้านม่วงอน	33.69	47.23	8.15	28.23	31.97	60.77	29.81	47.69	35.94
95 โรงเรียนวัดประจำ	27.96	46.77	15.38	32.08	39.04	61.92	33.65	53.08	38.74
96 โรงเรียนบ้านน้ำเค็ม	25.67	37.83	14.25	28.75	36.77	60.83	34.17	51.25	36.19
97 โรงเรียนบ้านนา	30.15	44.67	13.93	31.58	39.98	51.34	40.47	52.82	38.12
98 โรงเรียนบ้านโคกม้า	27.94	32.50	16.25	22.50	34.84	55.63	24.38	46.88	32.62
99 โรงเรียนบ้านสะกอม	36.00	47.07	18.33	40.70	40.70	61.86	35.58	54.42	41.83
100 โรงเรียนชุมชนบ้าน สะพานไม้แก่น	31.20	52.29	17.17	36.10	49.24	59.51	41.95	59.27	43.34

## ตาราง 4 (ต่อ)

โรงเรียน/วิชา	ภาษาไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิตฯ	วิทยาศาสตร์	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงาน	ค่าเฉลี่ย
101 โรงเรียนบ้านทรายขาว	24.88	38.88	9.84	26.16	36.45	55.60	27.80	45.60	33.15
102 โรงเรียนชุมชน วัดปลักชะเมา	38.00	70.29	15.00	33.29	43.30	52.86	38.21	61.43	44.05
103 โรงเรียนบ้านวังบวบ	23.50	47.00	10.00	24.50	34.53	38.75	54.38	40.00	34.08
104 โรงเรียนวัดวังไทร	32.48	46.07	10.59	34.52	44.12	56.67	47.04	49.63	40.14
105 โรงเรียนบ้านทุ่งน้ำขาว	24.57	43.71	10.00	27.14	33.75	49.29	31.79	47.14	33.42
106 โรงเรียนบ้านเคลียง	21.43	39.54	11.37	22.80	31.86	50.57	29.14	42.86	31.20
107 โรงเรียนบ้าน วังใหญ่ปลายรำ	26.88	28.00	14.50	19.25	30.00	50.00	44.38	46.25	32.41
108 โรงเรียนบ้านป่าเร็ด	29.61	36.48	13.03	25.94	38.67	52.73	25.76	47.27	33.69
109 โรงเรียนบ้านนาปรัง	30.32	42.88	19.76	36.24	35.30	59.20	44.00	50.80	39.81
110 โรงเรียนชุมชน บ้านสะท้อน	27.02	47.63	14.56	31.35	40.73	58.37	36.74	54.88	38.91
111 โรงเรียนบ้านกรุงอิต้า	37.42	52.33	36.17	56.17	45.42	54.17	28.75	72.50	47.87
112 โรงเรียนบ้านใหม่ เทพา	18.19	29.52	12.38	24.19	28.99	45.71	21.19	32.86	26.63
113 โรงเรียนบ้านควนหรีน เทพา	25.69	43.38	7.08	25.54	41.44	54.62	30.77	45.38	34.24
114 โรงเรียนบ้านพรุชิง	23.61	33.14	18.43	22.14	35.18	48.21	28.93	42.14	31.47
115 โรงเรียนบ้านเทพา	28.75	42.49	13.02	34.72	36.99	61.97	34.26	51.97	38.02
116 โรงเรียนบ้านควนตีหมื่น	18.13	46.00	66.38	33.25	44.77	60.63	42.50	45.00	44.58
117 โรงเรียนบ้านตหยง	27.35	36.65	42.00	32.26	39.03	49.68	25.16	42.58	36.84
118 โรงเรียนบ้านบ่อเตย	28.12	36.47	8.94	47.06	38.68	65.29	83.53	54.12	45.28
119 โรงเรียนวัดปริก	31.81	53.50	8.13	33.38	36.72	66.88	45.63	58.75	41.85
120 โรงเรียนบ้านควนเจดีย์	18.70	33.20	10.40	22.20	37.13	57.00	60.00	57.00	36.95
121 โรงเรียนลำไพร ราษฎร์อุทิศ	20.84	50.74	15.37	23.05	27.37	50.53	26.05	46.84	32.60
122 โรงเรียนบ้านพรุหลุมพี	28.11	40.89	18.56	28.22	32.08	55.56	27.50	38.89	33.73
123 โรงเรียนบ้านปากบาง สะกอม	22.27	36.91	12.45	23.64	29.03	57.27	29.55	48.18	32.41
124 โรงเรียนบ้านสวรรค	30.40	44.00	13.47	30.67	40.17	51.33	45.67	53.33	38.63
125 โรงเรียนบ้านทับยาง	22.84	34.45	14.26	31.23	34.56	39.68	23.55	39.68	30.03
126 โรงเรียนบ้านคลองมุดอ	30.25	42.65	23.42	26.03	38.81	58.77	42.92	47.54	38.80
127 โรงเรียนบ้านมูณี	24.62	53.08	53.62	32.15	31.97	59.62	41.54	48.85	43.18
128 โรงเรียนบ้านนาม่วง	19.50	29.33	12.00	19.00	30.83	50.00	22.50	36.67	27.48
129 โรงเรียนบ้านนากัน	25.77	43.23	16.08	26.00	29.76	55.77	35.00	42.69	34.29
130 โรงเรียนบ้านห้วยบอน	24.49	35.49	12.92	25.44	39.23	54.36	31.28	44.62	33.48
131 โรงเรียนบ้านท่าเนียบ	32.10	37.40	20.00	28.50	38.00	57.50	36.00	45.00	36.81
132 โรงเรียนบ้านบ่อทอง	28.56	54.44	13.00	23.11	48.96	56.67	29.17	50.56	38.06
133 โรงเรียนบ้านไร่ สะบาย้อย	25.00	44.80	13.73	21.47	30.67	60.67	27.67	44.00	33.50
134 โรงเรียนชาติตระการ โกศล	26.00	48.00	12.50	37.00	50.00	60.00	33.75	60.00	40.91
135 โรงเรียนวัดยางทอง	29.95	52.36	24.73	38.64	48.81	57.73	45.00	64.55	45.22

## ตาราง 4 (ต่อ)

โรงเรียน/วิชา	ภาษาไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิตฯ	วิทย์ฯ	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงาน	ค่าเฉลี่ย
136 โรงเรียนบ้านปรกติใต้	25.60	45.87	14.07	27.47	39.46	53.67	34.17	45.67	35.75
137 โรงเรียนบ้านทุ่งไม้ดำน1	40.27	53.36	8.00	46.91	49.43	57.27	44.55	54.55	44.29
138 โรงเรียนบ้านท่าซ้อย	39.17	53.33	10.67	44.00	39.79	63.33	30.00	48.33	41.08
139 โรงเรียนบ้านไร่ สะเดา	28.86	45.64	21.36	33.00	37.50	51.82	44.77	48.64	38.95
140 โรงเรียนบ้านพรุเดียว	26.90	50.80	10.40	32.00	39.38	59.00	37.00	50.00	38.19
141 โรงเรียนบ้านสำนักขาม	34.24	54.82	23.65	30.59	43.97	55.88	41.47	56.47	42.64
142 โรงเรียนบ้านหน้าอ้ว	15.20	43.20	8.80	23.40	30.50	51.00	42.50	48.00	32.83
143 โรงเรียนวัดนาปรือ	22.91	33.82	14.36	25.27	31.82	55.45	33.64	43.64	32.61
144 โรงเรียนบ้านตลิ่งชัน	38.56	48.44	34.58	39.78	58.75	72.67	68.56	66.22	53.45
145 โรงเรียนบ้านท่าคลอง	24.39	40.12	21.70	28.55	36.89	52.12	29.85	42.73	34.54
146 โรงเรียนชุมชนวัดน้ำขาว	24.41	36.65	16.22	26.05	35.20	56.76	28.24	51.62	34.39
147 โรงเรียนบ้านปากบาง	29.44	60.16	33.76	31.44	49.95	57.60	46.20	53.20	45.22
148 โรงเรียนบ้านไต้นนท์	35.36	48.29	12.14	30.29	50.54	59.29	43.21	47.86	40.87
149 โรงเรียนบ้านนาทวี	31.21	46.56	15.12	33.07	39.45	54.91	39.74	52.18	39.03
150 โรงเรียนบ้านสมเือง	40.84	41.05	37.05	34.74	43.68	55.26	23.16	56.32	41.51
151 โรงเรียนบ้านโคกพยอม	40.13	52.50	23.75	39.00	35.78	47.50	53.75	75.00	45.93
152 โรงเรียนบ้านหนอง สาหร่าย	25.17	24.00	10.83	27.83	39.69	59.17	32.92	40.83	32.56
153 โรงเรียนบ้านตาแปด	61.33	51.20	59.87	62.27	59.25	72.00	37.67	38.00	55.20
154 โรงเรียนบ้านท่าไทร	26.20	35.20	11.20	24.93	32.50	79.33	44.00	66.00	39.92
155 โรงเรียนบ้านเขาน้อย	21.00	29.60	16.40	28.80	20.25	40.00	12.00	34.00	25.26

## 4.6 การประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับชั้นพื้นฐานของจังหวัดสงขลา

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา2553ในรายวิชาภาษาไทยเท่ากับ 30.83 รายวิชาสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 46.89 รายวิชาอังกฤษเท่ากับ 17.69 รายวิชาคณิตศาสตร์เท่ากับ 33.78 รายวิชาวิทยาศาสตร์เท่ากับ 41.42 รายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาเท่ากับ 54.56 รายวิชาศิลปะเท่ากับ 39.28 รายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยีเท่ากับ 52.26 นำมาเปรียบเทียบกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ทั้ง 3 เขต และระดับประเทศ ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553

ระดับ วิชา	ระดับ ประเทศ	ระดับ จังหวัด	ระดับ สพป.สข1	ระดับ สพป.สข 2	ระดับ สพป.สข 3
ภาษาไทย	31.22	30.83	35.12	30.83	28.49
คณิตศาสตร์	34.85	33.78	38.16	33.78	30.01
วิทยาศาสตร์	41.56	41.42	45.77	41.42	38.39
ภาษาอังกฤษ	20.99	17.69	26.61	17.69	16.75
สังคมศึกษา	47.07	46.89	46.00	46.89	42.21
สุขศึกษา	54.31	54.56	55.23	54.56	56.06
ศิลปะ	41.10	39.28	46.82	39.28	37.25
การงานอาชีพฯ	52.52	52.26	57.99	52.26	50.41

ที่มา : รายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1-3

#### 4.7 การประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับชาติของไทย

##### 4.7.1 สภาพปัจจุบัน

นับตั้งแต่กระทรวงศึกษาได้กระจายอำนาจการวัดประเมินผลการศึกษาสู่ระดับสถานศึกษา การประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนทั้งในระดับการเรียนการสอน การตัดสินได้-ตก และการอนุมัติการสำเร็จการศึกษาเป็นอำนาจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงต้องทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติร่วมกัน และเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน สถานศึกษาจะต้องมีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการวัดและประเมินทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ตลอดจนผลการประเมินภายนอกเพื่อใช้เป็นข้อมูลสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การวัดและประเมินผลในสถานศึกษา มี 3 ระดับคือ

1) การวัดและประเมินผลในระดับชั้นเรียน จุดมุ่งหมายสำคัญของการวัดและประเมินผลในระดับนี้ คือมุ่งหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ อันเป็นผลเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ เพียงใด ดังนั้นการวัดและประเมินผลในระดับนี้จึงต้องใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน

การร่วมกิจกรรม และผลจากโครงการหรือแฟ้มสะสมงาน ผู้ใช้ผลการประเมินระดับชั้นเรียนที่สำคัญคือตัวผู้เรียน ผู้สอนและพ่อแม่ ผู้ปกครอง จำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และค้นหาข้อมูลหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นภาพสัมฤทธิ์ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะทราบระดับความก้าวหน้า ความสำเร็จของตน ครูผู้สอนจะเข้าใจความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกลุ่มสามารถให้ระดับคะแนนหรือจัดกลุ่มผู้เรียน รวมทั้งประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองได้ ขณะที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง จะได้ทราบระดับความสำเร็จของผู้เรียน ทั้งนี้ในการกำหนดหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลของสถานศึกษาจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

2) การประเมินผลระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปีและช่วงชั้น สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งนำผลการประเมินรายช่วงชั้นไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น กรณีผู้เรียนไม่ผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

3) การประเมินคุณภาพระดับชาติ สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินระดับชาติในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

#### 4.7.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับชาติของประเทศไทย

การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแยกการประเมินออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้ 1) การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (National test) ในช่วงชั้นที่ 1 (ประถมศึกษาปีที่ 3) และช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) โดยกำหนดการสอบในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักทดสอบทางการศึกษา) ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (O-NET) กำหนดสอบในช่วงเดือน มีนาคม โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### 5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในจังหวัดสงขลา

ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องเป็นผู้บริหารที่มีการบริหารผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังผลวิจัยหลายฉบับและแนวคิดจากนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานวิจัยหลายเล่มในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควรเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(Bass, 1985, 9 – 10) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีลักษณะ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ทำให้คนและงานดีขึ้น ผู้วิจัยจึงได้พยายามหางานวิจัยที่มี ความเกี่ยวข้องกับการงานวิจัย ชั้นนี้ ดังนี้

มัทธนา อินทุสมิต (2549) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนาครู เพื่อให้ ครุ นำความรู้ความสามารถที่ได้มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลให้ครู เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ (Learned person) แล้วจึงส่งผลให้โรงเรียนก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning community school) และเมื่อใดที่โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ได้ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลทางโรงเรียนซึ่งสามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน

พระใบฎีกาสัทธิตชัย จันทรสุนานนท์ (2549: 68) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหาร กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียน ให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เอี่ยมพร หลินเจริญและคณะฯ (2552:79) กล่าวว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่จะให้ยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นกับความพร้อมของโรงเรียนและบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่ายังมีปัจจัยหลายประการไม่ว่าจะเป็นความพร้อมของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและที่ สำคัญคือตัวนักเรียนเอง อย่างไรก็ตามในการจัดการเรียนการสอนผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จะดำเนิน ตามนโยบายของกระทรวงที่มุ่งเน้นให้เกิดความเสมอภาค นักเรียนทุกคนได้รับความรู้อย่างทั่วถึงไม่ เน้นการจัดการเรียนการสอนที่ตัวบุคคลเพื่อที่จะทำให้มีผลการสอบ O-NET ที่สูงขึ้นอย่างเดียว ผู้บริหารส่วนใหญ่บริหารโรงเรียนไม่ได้เน้นให้นักเรียนทำคะแนน O-NET ให้สูงมาก ๆ แต่เน้นการสอน ของครูให้ดูแลนักเรียนให้ทั่วถึง เพราะถ้ามุ่งเน้นแต่ผลสัมฤทธิ์ก็จะมีเด็กไม่กี่คนที่ได้รับการดูแลจากครู ดังนั้นไม่ว่าคะแนนจะได้มากหรือน้อยก็ไม่ได้สนใจเท่าไร แต่ก็ไม่ใช่ปล่อยละเลย แต่จะจัดกิจกรรม โครงการ มีนโยบายยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละปีให้สูงขึ้น แต่ถ้าเป็นโรงเรียนในระดับ ประถมศึกษา นโยบายการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การสอบ O-NET จะไม่ค่อยชัดเจน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีนโยบายให้แต่ละโรงเรียนมีแผน ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-NET ของแต่ละโรงเรียนให้สูงขึ้นโดยกำหนดให้ทุกโรงเรียนต้องทำ คะแนนโอเน็ตให้สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ร้อยละสอง ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องทำคะแนนโอเน็ตให้ สูงกว่าระดับเขตพื้นที่ในทุกกลุ่มสาระ แต่ผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมยังต่ำกว่าระดับประเทศเหมือนเดิม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนสูงขึ้นได้ในระดับไม่สูงมากเพราะ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับ หลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น ด้านครอบครัว เศรษฐกิจ ครูผู้สอน สภาพแวดล้อมและขนาดของโรงเรียน ระดับความยากของข้อสอบ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์สูง หรือต่ำ

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

อภิรักษ์ วัชรสกุณี (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานครูโรงเรียน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีต่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540: 119) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การใช้อำนาจของผู้บริหาร และความพึงพอใจในงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และชีวิตสังคมของครู สามารถร่วมกันทำนาย ความพึงพอใจในงานของครู ได้ร้อยละ 37.65

พกามาศ นกแก้ว (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการภาวะผู้นำ ของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญในภาคใต้ ตามแนวทฤษฎี 3 มิติ ของเรนดินทั้ง 8 แบบคือแบบผู้หนึ่งงาน นักบุญ ผู้เผด็จการ นักประนีประนอม ผู้ยึดระเบียบ ผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ นักพัฒนาและนักบริหาร จากประชากรที่เป็นผู้บริหารหญิง จำนวน 125 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญในภาคใต้ โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมาก คือ แบบผู้หนึ่งงาน นักบุญ และนักประนีประนอม ยกเว้นแบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมาก คือนักพัฒนา ผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ และแบบผู้ยึดระเบียบ ผู้บริหารหญิงที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีพฤติกรรมการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำกว่าผู้บริหารหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี ผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง มากกว่า ผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพอื่น ๆ

คะนิงจ รอดเสวก (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ทำให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจ และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูของผู้บริหารจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 357 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยส่วนรวม ครูมีความพึงพอใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนอยู่ในระดับพึงพอใจ ทั้ง 9 ด้าน คือ ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มงาน ผู้ปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน ผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้ให้การช่วยเหลือ นักพูดที่เก่ง ผู้ประสานงาน นักเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง และผู้เข้ากับสังคมได้ดี เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูมีวุฒิปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีความพึงพอใจมากกว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ใน 2 ด้าน ส่วนอีก 7 ด้าน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540: 119) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การใช้อำนาจ

ของผู้บริหาร และความพึงพอใจในงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และชีวิตสังคมของครู สามารถร่วมกันทำนาย ความพึงพอใจในงานของครูได้ร้อยละ 37.65

อภิวรรณ แก้วเล็ก (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน 2 มิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 มิติ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

วิโรจน์ สารรัตน์ และ อัญชลี สารรัตน์ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารกับความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต การศึกษา 9 โดยศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่พยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งให้ ข้อคิดเห็นว่า เมื่อพิจารณาเส้นทางการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ปัจจัยการ เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยเหตุแรกสุด ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยทางการบริหาร ปัจจัยอื่นๆ ตามมาเช่น ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการพัฒนาความเป็นองค์การวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยเป็นกรอบชี้นำไปถึงระบบการคิดและระบบการพัฒนาที่เป็นเหตุเป็นผลต่อเนื่องกัน โดย เริ่มจากการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงให้เกิดก่อน จากนั้นภาวะผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะส่งผลต่อการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน

สรานรัตน์ จันทะมล (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและราย ด้านพบว่า ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่น คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ทิพวรรณ โอบะคลัง ( 2549 : 61-64 ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ การสร้างบาร์มี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคคล อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อสถานศึกษา ของครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ความศรัทธาความจงรักภักดีและความทุ่มเทอยู่ใน ระดับมาก 3) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวก



กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขวัญชัย จะเกรง (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน การสร้างแรงบันดาลใจการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ( $r = .866$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิพาภรณ์ ศรีเวียงราช (2551:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับพลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำด้านมนุษย ะรื่องลงมาคือ พลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำ ด้านเทคนิค และพลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำด้านสัญลักษณ์ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำ ด้านการศึกษา และพลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างพลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พบว่า พลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำด้านมนุษย ะรื่องลงมาคือ พลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำ ด้านการศึกษา พลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำ ด้านสัญลักษณ์ พลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรม และพลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำ(โดยภาพรวม) มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 2 กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ กลุ่มสาระภาษาไทย กลุ่มสาระภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 2 กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับต่ำ และมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 2 กลุ่มสาระภาษาไทย กลุ่ม สาระภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำ

ณัทลาวัลย์ สารสุข (2553: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติหน้าที่สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อุดม พินธุรัช (2553: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบทั้ง 3 ขนาด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลาง

ชลธิชา อนันต์นารี (2554: บทคัดย่อ) จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ถ้าจำแนกตามประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 และจำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ มาก โดยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

## 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ทักเคอร์ (Tucker. 1990: 773-A) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าโครงสร้าง (Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้นและผลการวิจัยยังพบว่าภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ

วิลเลียม สตีเยร์ และเทอร์บอร์ก (William; Steers; & Terborg. 1995: 319-333) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่งในประเทศสิงคโปร์ พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้นำโรงเรียน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

เฟลตัน (Felton. 1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู และการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

เลวิน และคณะ (Lewin et. Al, 1998: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไอโอว่า พยายามจะตอบคำถามว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร จากพฤติกรรม 3 รูปแบบ คือ แบบอำนาจนิยม (autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนด วิธีการทำงานให้ ทำให้ทราบจุดหมายการทำงานที่ละขั้นตอนเน้นการควบคุม ซึ่งตรงข้ามกับแบบประชาธิปไตยนิยม (democratic) ซึ่งผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้กำหนดวิธีการทำงานกันเอง ให้ทราบจุดหมายการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา แบบอิสระ เสรีนิยม (laissez -faire) ปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น คือด้านการติดต่อสื่อสาร แลพฤติกรรมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งปล่อยให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ เพียงแต่จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้ และคอยตอบ

คำถามข้อสงสัย หลีกเลียงความเกี่ยวข้อง จนกล่าวได้ว่า ผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมแทบจะไม่ทำอะไรเลย (do almost nothing) การศึกษาวิจัย ใช้วิธีการฝึกอบรมให้มีผู้แสดงพฤติกรรม 3 รูปแบบนั้น แล้วนำไปใช้กับกลุ่มคนสามกลุ่ม พบว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอิสระ เสรีนิยม ให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอำนาจนิยม และแบบประชาธิปไตยนิยม ทุกเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษา ขณะที่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม และแบบอำนาจนิยม แม้จะมีปริมาณงานเท่า ๆ กัน แต่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกลับมีคุณภาพของงาน และผู้มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผลจากการศึกษานี้จึงดูเหมือนว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมจะมีประสิทธิผลมากกว่าแบบอื่น แต่มีผลการศึกษาวิจัย กล่าวคือ ในบางครั้งผู้นำแบบอำนาจนิยม ได้ก่อให้เกิดผลงานสูงกว่า หรือเท่ากันกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม เว้นแต่เรื่องความพึงพอใจ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม เป็นประจำมากกว่า จึงก่อให้เกิดความคลุมเครือและตอบคำถามได้ไม่ชัดเจนนัก

เรนเนอร์ และมาร์เรค (Renner and Marek อ้างถึงใน บุญฤดี แซ่ล้อ, 2545: 65) ได้ศึกษาโดยการนำทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียร์เจต์มาออกแบบการทดลองสอนวิทยาศาสตร์โดยใช้วัฏจักรการเรียนรู้ พบว่า โมเดลนี้มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะทางสังคมและการเข้าใจความหมายของคา การแก้ปัญหาและช่วยให้นักเรียนเรียนรู้วิธีคิด

เกศนา พันทาเดช (2543 อ้างถึงใน โกเมธ พิมพ์เป้าธรรม 2547: 51) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกำแพงนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า 1. ผลการศึกษาระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกำแพงนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน คือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางเทคนิค ยกเว้นทักษะทางความรู้ความคิดอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการศึกษาระดับความต้องการ ในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกำแพงนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน คือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางเทคนิค และทางความรู้ความ

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการต่างประเทศ พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจ หรือการเสริมสร้าง พลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และมีการกระตุ้นผู้ตาม ให้มีความเป็นผู้นำด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง