

บทที่ 1

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว กล่าวคือ เป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้(Knowledge based society) และเศรษฐกิจฐานความรู้(Knowledge based economy) เป็นเครื่องมือการพัฒนาประเทศ ทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 มีเป้าหมายที่การเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในมิติการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่สังคมไทยต้องเผชิญ และเสริมรากฐานของประเทศให้เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 57) อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่มุ่งคุณภาพชีวิต และสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่เยาว์วัย การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษากระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 1-9)

ความสำเร็จในชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และเป็นลำดับความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ความสำเร็จนี้รวมไปถึงอาชีพ สถานะทางสังคม การมีส่วนร่วม ความสำเร็จซึ่งวัดได้หลายทาง ความสำเร็จเป็นความรู้สึกต่อสิ่งที่สำเร็จ ความสมดุลของงานและครอบครัว การช่วยเหลือสังคมและการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Mitroff and Denton, 1999, p. 76) การที่บุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จจึงเป็นแรงเสริมหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ถึงความสำเร็จจึงเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานและการดำเนินชีวิต ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความสมดุลในชีวิต ประเทศไทยมีประชากรที่เป็นหญิงมากกว่าชาย ดังการสำรวจในปี พ.ศ. 2554 จากจำนวนประชากรทั้งหมด 63,891,000 คน เป็นชาย 31,445,000 คน เป็นหญิง 32,446,000 คน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554, หน้า 35) และมีรายงานว่าหญิงไทยมีอัตราส่วนของการออกไปทำงานนอกบ้านอยู่ในอันดับต้น ๆ ของผู้หญิงทั่วโลก

(สังคิต พิริยะรังสรรค์, 2541, หน้า 20) แต่ผู้หญิงเหล่านี้ต้องเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น การเลือกปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งระหว่างบุรุษและสตรี การกีดกันไม่ให้สตรีได้รับการแต่งตั้งในบางตำแหน่งทั้งโดยนิตินัยและพฤตินัยในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน เป็นต้น (คณะกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรี, 2538, หน้า 15-16)

ปัจจุบันสตรีมีความรู้ ความสามารถและมีภาวะความเป็นผู้นำ พร้อมทั้งจะได้รับการยอมรับในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษามากขึ้น และผู้บริหารสตรีที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารคือ ดร. ฤทัยทรัพย์ ดอกแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลงานของท่าน ปี พ.ศ. 2558 ได้รับเกียรติบัตรรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาจักรี อันดับ 2 ของจังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2557 ได้รับเกียรติบัตรรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น อันดับ 1 ของจังหวัดสกลนคร ได้รับเกียรติบัตรรางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ด้านการศึกษาของ สกสศ. ระดับ จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2556 ได้รับโล่รางวัลศิษย์เก่าดีเด่นมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ปี พ.ศ. 2555 ได้รับเกียรติบัตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับเหรียญทองด้านการบริหารยอดเยี่ยม(OBEC AWARDS) ระดับประเทศงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 61 ผลงานด้านการบริหารโรงเรียน ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก 3 ครั้ง ต่อเนื่องของกระทรวงศึกษาธิการ(ระยะเวลา 10 ปี) ปีการศึกษา 2554 ,2550 และ 2546 ได้รับโล่รางวัลพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี การพัฒนาสถานศึกษาจนทำให้ได้รับโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังนั้นผู้บริหารสตรีจึงต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีในเรื่องทิศทางการศึกษาของไทย ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างสัมพันธ์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมยุคสารสนเทศและการปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับความเป็นไทย ดำรงเอกลักษณ์วัฒนธรรมไทยไว้ส่วนหนึ่ง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จะไปตามเป้าหมายหรือไม่ นั้นสตรีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษาที่เหมาะสมกับสังคมยุคโลกภิวัตน์เป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถในเทคนิควิธีการแสวงหาความรู้เพื่อการก้าวทันสถานการณ์ของสังคมโลก ต้องมีทักษะกระบวนการในการบริหารและการจัดการศึกษา สามารถปรับปรุงพัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ เพราะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสตรีเช่นกัน (สุพรรณณี มาตรโพธิ์, 2549 หน้า 3-4) ผู้บริหารสตรีและผู้บริหารผู้ชายมีวิธีการบริหารจัดการแตกต่างกัน ตัววัดผลการศึกษาของ (Sergiovanni;et

al,2004,pp.168–169,citing Meskin,1978.) มีเปรียบเทียบพฤติกรรมครูใหญ่สตรีกับครูใหญ่ผู้ชายสรุปว่า ครูใหญ่สตรีมีแนวโน้มประชาธิปไตย และมีพฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผลบ่อยครั้งกว่าครูใหญ่ผู้ชาย จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าสิ่งที่ครูใหญ่สตรีแสดงออกเด่นกว่าครูใหญ่ผู้ชาย คือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และในแง่ของข้อมูลข่าวสารครูใหญ่สตรีมุ่งความสนใจที่วัตถุประสงค์ของการสอน ความก้าวหน้าของผู้เรียน และการประเมินผลการเรียนมากกว่าครูใหญ่ผู้ชายและนอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ (Kowalski,2003,p.310) ว่าพฤติกรรมการบริหารระหว่างครูใหญ่สตรีและครูใหญ่ชายดังนี้ ครูใหญ่สตรีมีความเกี่ยวข้องกับครูและนักเรียนสูงกว่า มีแนวโน้มต้องการให้ครูปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครอง และการติดต่อระหว่างบ้านและโรงเรียน โดยทั่วไปครูใหญ่สตรีจะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับครูในการนิเทศมากกว่า และมีแนวโน้มให้ความสนใจใกล้ชิดกับกิจกรรมการสอน นอกจากนี้ยังใช้วิธีการแบบประชาธิปไตยเมื่อมีการตัดสินใจมากกว่าครูใหญ่ผู้ชาย สอดคล้องกับ วรรณดี เกตแก้ว (2552,หน้า 24–25)กล่าวว่า ผู้บริหารสตรีในบริบททางการศึกษานอกจากจะมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สะท้อนความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนซึ่งมีการเน้นย้ำ หรือให้ความสำคัญกับการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของครู การเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตร และการนิเทศการสอนอย่างใกล้ชิด

นอกจากนี้ปัจจัยทางการบริหาร ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (เปรมชัย สโรบล,2550, หน้า 12 ; ภัคพร บุญเค้อ, 2555, หน้า 11 ; วุฒิพร ประทุมพร, 2556, หน้า 5–6) เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553,หน้า 60) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี และด้านการเป็นผู้นำถึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ส่วน รักชนก แสงกาญจน์ (2548,หน้า 103) พบว่า บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ผู้บริหารสตรีสถานศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ สาวิตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 129) ได้ทำ

การวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วรนิภา ปรียานนท์ (2545, หน้า 63) ได้ทำวิจัยพบว่า การใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสตรี ทั้งโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจทั้งโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและทุกหมวดงาน

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาที่ความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยที่ (Rhee, 1993, p. 1335) ได้ศึกษาผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ ผลการวิจัยของเขาสอดคล้องกับการศึกษาของ (Bartholomew, 1996, p. 1353), (Baron & Greenberg, 1990, p. 318) และ ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร (2534, หน้า 35) ที่วิเคราะห์ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีพบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญ คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต่ำ ปัจจัยประการหนึ่งคือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการติดตามและประเมินผล การปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี 2552 เป็นต้นมา พบปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไข พัฒนา และสานต่อในด้านประสิทธิผลของโรงเรียน กล่าวคือสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของ สมศ. จากการประเมินรอบแรก ร้อยละ 65 สถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 5) และจากผลการประเมินรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) พบว่า พ.ศ. 2554 สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7,042 แห่ง ได้รับการรับรองมาตรฐาน จำนวน 4,923 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 69.91 ไม่ได้รับการรับรองจำนวน 2,119 แห่ง อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสัดส่วนไม่ได้รับมาตรฐานถึงร้อยละ 30.81 (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2555, หน้า 7-20) จากผลการประเมินข้างต้นจะเห็นว่าปัญหาประสิทธิผลของโรงเรียนต้องพัฒนาและปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

โรงเรียนเป็นองค์การที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด การบริหารจัดการ ให้การบริการจัดการศึกษาแก่ประชาชน อย่างทั่วถึงและเสมอภาค(กระทรวงศึกษาธิการ,2546, หน้า 30) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ(กระทรวงศึกษาธิการ,2545, หน้า 4) เพื่อให้ได้เยาวชนที่มีคุณภาพตามจุดหมายและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคลากรหลักในการบริหาร และการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ,2546, หน้า 24) สอดคล้องกับ สุดาวรรณ ศรีสิงห์พันธุ์ (2549, หน้า 144) และ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553,หน้า 4) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสตรี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสตรี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีมีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพงานประสิทธิผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นอย่างดี

ด้วยเหตุดังที่กล่าวมาจะเห็นว่า บทบาทของผู้บริหารและ ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดเชิงระบบ ในการจัดเส้นอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อกำหนดเป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน ที่จะนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยคาดหวังว่าโมเดลดังกล่าวสามารถที่จะนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนได้ โดยมีผลการวิจัยเป็นตัวสนับสนุนยืนยัน ประกอบกับผู้วิจัยปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยบุคลิกภาพ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยพลังอำนาจ มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัย มีดังนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ได้ตัวแบบการวัดและตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และผลการวิจัยอาจนำไปเป็นแบบต้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาด้านประสิทธิผลของโรงเรียนให้กว้างขวางมากขึ้นต่อไป
2. ผู้บริหารสตรีในโรงเรียน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแสวงหาวิธีการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อปรับใช้ในสภาพปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทราบถึงสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย หรือวางแผนพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสตรี ให้เป็นไปอย่างมีทิศทาง มีความเป็นไปได้และเหมาะสม

กรอบความคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน 2) ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 3) องค์ประกอบของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเบื้องต้น ดังนี้

1. องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ วาโร เฟ็งสวัสดี (2549, หน้า 50) ,สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 30), (Mott,1972,p.373), (Cameron,1978,cited in Smart, Kuh & Tierney,1997,pp.265–306), (Smith&Purkey,1983,pp.427–452), (Bossert,1988), (Kreitner,1993), (Woods & Orlik,1994), (Hoy & Miskel , 2005)

1.2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549, หน้า 50) , สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 30), (Mott,1972,p.373), (Cameron,1978,cited in Smart, Kuh & Tierney,1997,pp.265–306), (Smith&Purkey,1983,pp.427–452), (Bossert,1988),(Kreitner,1993), (Woods & Orlik,1994),(Hoy & Miskel ,2005)

1.3 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549, หน้า 50) , สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 30), (Mott,1972,p.373), (Cameron,1978,cited in Smart, Kuh & Tierney,1997,pp.265–306), (Smith&Purkey,1983,pp.427–452), (Bossert,1988), (Kreitner,1993),(Woods & Orlik,1994), (Hoy & Miskel , 2005)

1.4 การพัฒนาบุคลากร ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549, หน้า 50) , สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 30), (Mott,1972,p.373), (Cameron,1978,cited in Smart, Kuh & Tierney,1997,pp.265–306), (Smith&Purkey,1983,pp.427–452), (Bossert,1988),(Kreitner,1993), (Woods & Orlik,1994),(Hoy & Miskel , 2005)

1.5 คุณลักษณะของผู้เรียน ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549, หน้า 50) , สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 30), (Mott,1972,p.373), (Cameron,1978,cited in Smart, Kuh & Tierney,1997,pp.265–306), (Smith&Purkey,1983,pp.427–452), (Bossert,1988),(Kreitner,1993), (Woods & Orlik,1994), (Hoy & Miskel , 2005)

2. ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ปัจจัยพลังอำนาจ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยคัดเลือกปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศึกษาจาก แนวคิดและผลการศึกษาของ ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545) ลีตีวรรณ ลีพิทวนิช (2550) บัญชา ศิริเรืองชัย (2551) ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552) มณฑล ถาวรยิ่ง (2554) สุชีรา จันทร์พรม (2554) และ ภัคพร บุญเค้ลา (2555) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ด้านการคำนึงถึงความ เป็นเอกลักษณ์บุคคล 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยอาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ นรรูรส กาบเครือ (2547, หน้า 28) ภารดี อนันต์นาวิ (2548, หน้า 35) ทิพวรรณ โอบยคลัง (2549, หน้า 27) อัมภา ปิยามย์ (2549, หน้า 30) สุภาวดี จิตติรัตนากุล (2550, หน้า 24) สุรียา ชาธรรมมา (2551, หน้า 32) เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 43) (Tanya Gwen Hughes ,2005, p.44),(Bennis and Nanus ,1985,p 25) ,(1996,cited in Yukl, 2002,p.74),(Covey,2007,p.86) ,(Bass & Riggio, 2006,p.98) ,(Roger Gill , 2006, p.76)และ(Kendra Van Wagner,2009, p. 85)

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2 ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ได้อาศัยแนวคิดและ ผลการศึกษาของ ติริประภา ศิลาโท(2551), กุลกาญจน์ มลิเกตุ(2546),นวลฉวี ประเสริฐ สุข(2542)

จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพจาก นักวิชาไทยและต่างประเทศ พบว่ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว 2) ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ 3) การให้ความรักและความช่วยเหลือ โดยอาศัย แนวคิดและผลการศึกษาของ (Aguilera and Messick,1974,pp.63-64),สุชา จันทน์เอม (2536, หน้า 64),กรมวิชาการ (2539,หน้า 6),อุมาพร ตรังคสมบัติ (2544, หน้า 49-51), ธิดา ลูติพานิชยางกูร (2550, หน้า 16)

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยบุคลิกภาพ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ของผู้บริหารสตรีมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน

2.3 ปัจจัยพลังอำนาจ ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ สาวิตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 129) และ วณิภา ปรียานนท์ (2545, หน้า 63)

จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพลังอำนาจ จากนักวิชาไทยและต่างประเทศ พบว่ามีองค์ประกอบพลังอำนาจจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พลังอำนาจตามกฎหมาย 2) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ 3) พลังอำนาจบังคับ

4) พลังอำนาจการให้รางวัล 5) พลังอำนาจอ้างอิง โดยอาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ คิริพงษ์ เชื้อดี (2552, หน้า 9)สาวิตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 25) , (French and Ravenl ,1989, p. 141),(Peabody,1962,cited in Hoy and Miskel,2001, p. 219) , (Etzioni,1961,pp. 12–21),(Hersey and Blanchard,1993,p. 226), (Sharp,1973,pp.11–12), (Raven& Kruglanski,1975, p.177),(Hersey and Blanchard,1985, p. 178) , (Robbins,1983, pp. 132–134) และ (Yukl, 2006, pp.150–151)

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยพลังอำนาจ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.4 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา(2552),พัทธราภรณ์ จินกุล (2547), ดวงเดือน พันธมนาวิน (2538), McClelland, D.C.(1992), Lindgren, H. C. (1967), Herman, H.J.M. (1970).

จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่ามีองค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความอดทน 2) ความกล้าเสี่ยง 3) ความทะเยอทะยานสูง 4) การวางแผน โดยอาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ พรรณี ชูชัยเจนจิต (2538, หน้า 513–515) เพราะพรรณ เปลียนภู (2542,หน้า 325–326)พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542, หน้า 140) สุพจน สิ้นสูงศวีฒน (2547, หน้า 42) มัณฑิรา เกิดพิพัฒน์ (2550, หน้า 18) วัลรินทร์ พรรโหมก (2556, หน้า 22) , (Herman ,1970, p. 354), (Spence & Helmreich, 1983, quote in Beck,1990, pp. 304–305)และ(Mehrabian,1968,pp.493–502)

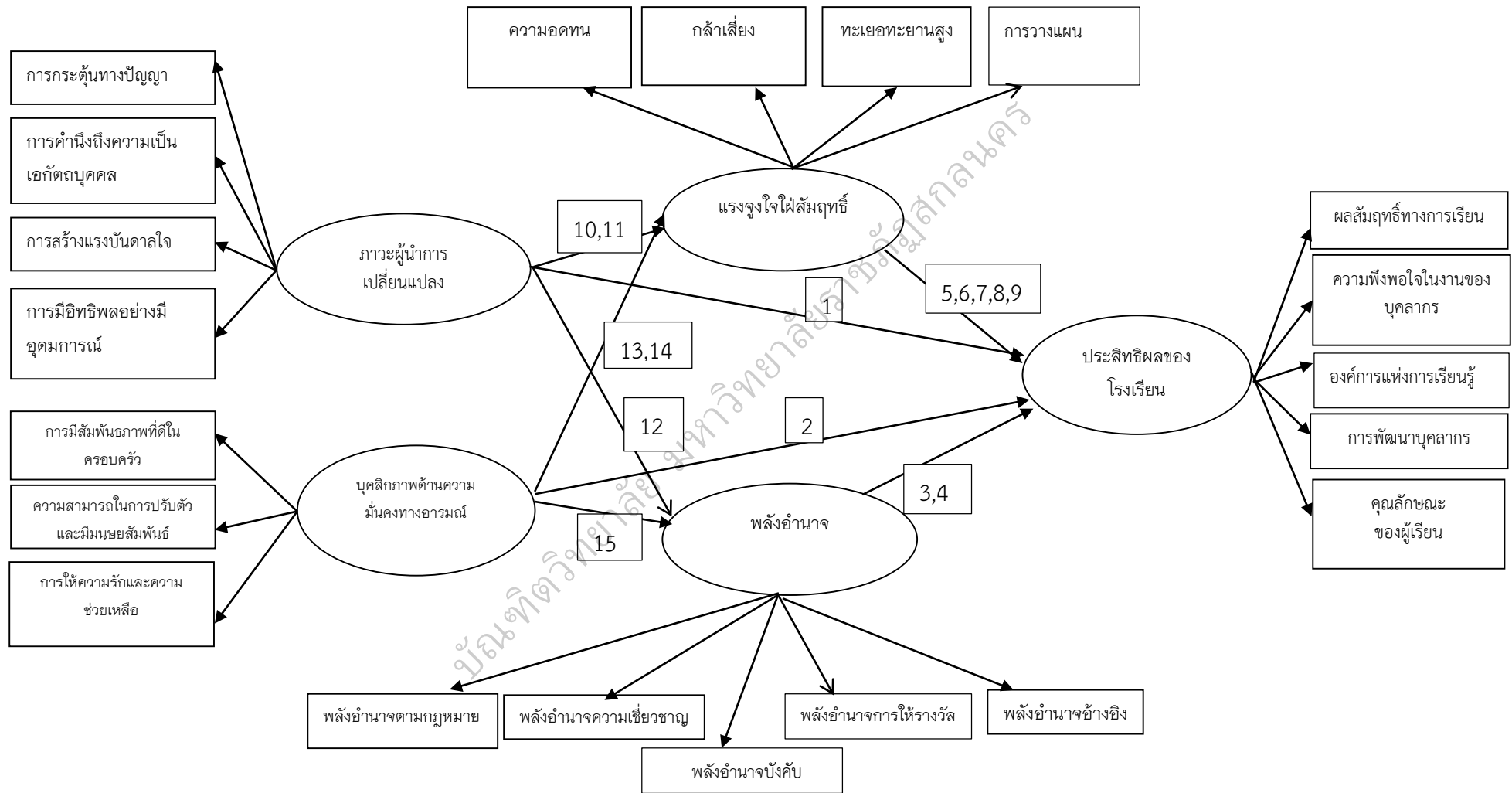
จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านพลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และ จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านพลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำเสนอร่างกรอบแนวคิดโมเดลสมมติฐานรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร

สตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ดัชนีภาพประกอบ 1

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ภาพประกอบ 1 ร่างกรอบความคิดในการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

หมายเหตุ

1. แทนผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ โสมะทศ (2553)
2. แทนผลการวิจัยของ รัชนก แสงวงกาญจน์ (2548)
3. แทนผลการวิจัยของ สาวิตรี อุ่มจางวาง (2550)
4. แทนผลการวิจัยของ วณิภา ปรียานนท์ (2545)
5. แทนผลการวิจัยของ (Davis,1977)
6. แทนผลการวิจัยของ (Rhee,1993)
7. แทนผลการวิจัยของ (Bartholomew,1996)
8. แทนผลการวิจัยของ (Baron & Greenberg,1990)
9. แทนผลการวิจัยของ ปรียา คงฤทธิศึกษากร(2534)
- 10.แทนผลการวิจัยของ นิมนวล โยคิน (2555)
11. แทนผลการวิจัยของ อมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552)
- 12.แทนผลการวิจัยของ สุมาลี อุดารักษ์ (2555)
- 13.แทนผลการวิจัยของ มณฑิรา เกิดพิพัฒน์ (2550)
- 14.แทนผลการวิจัยของ อนิสา ธนีสัตย์ (2549)
- 15.แทนผลการวิจัยของ สุกฤตา สีบาลเย็น (2553)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ปัจจัยพลังอำนาจ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ระยะที่ 1 พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 กลุ่มเป้าหมาย จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1.1 กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกมาโดยการเจาะจง โดยมีเกณฑ์ดังนี้

2.1.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มิประสบการณในการสอนทางการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.1.1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

2.1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.1.1.4 ครู ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษาหรือวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.1.2 กลุ่มเป้าหมายโรงเรียนดีเด่น

โรงเรียนดีเด่น คือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 โรงเรียน ทั้งขนาดเล็ก กลางและใหญ่ ได้มาโดยการเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารสตรีโรงเรียนละ 1 คน รวม 3 คน

ระยะที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 134,525 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำแนกเป็น ผู้บริหารสตรี จำนวน 1,161 คน ครูผู้สอน จำนวน 133,364 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสตรีและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 464 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรสังเกต 21 ตัว ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 420 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรเหตุ ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2) ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว ความสามารถในการปรับตัว และสร้างมนุษยสัมพันธ์ การให้ความรักและความช่วยเหลือ

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

1) ปัจจัยพลังอำนาจ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง

2) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความอดทน ความกล้าเสี่ยง ความทะเยอทะยานสูง การวางแผน

3.2 ตัวแปรผล คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร คุณลักษณะของผู้เรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างดี สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่น การบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถใช้ภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกและปฏิกิริยาตอบสนองในทางบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

1.3 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเป็นองค์การที่มีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำสิ่งที้องค์การสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน มีบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถของครูโดยส่งเสริมให้ครูไปฝึกอบรม สัมมนาทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน จัดให้ครูไปศึกษาดูงานในองค์การต่างๆเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง สนับสนุน ส่งเสริม ให้

โอกาสครูในการศึกษาต่อ และมีการจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

1.5 คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนคือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัย มีระเบียบวินัยและมีความประพฤติเรียบร้อย มีจิตสำนึกในความเป็นประชาชนชาวไทย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับวัย มีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

2. ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรี หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารทรัพยากรพื้นฐานสำคัญที่จะนำมาใช้เป็นปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยพลังอำนาจ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีรายละเอียดแต่ละปัจจัยดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงผู้คนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ค่านิยม จริยธรรมมาตรฐาน และเป้าหมายระยะยาว เกี่ยวข้องกับการประเมินแรงจูงใจของผู้ตาม ความพึงพอใจ ความต้องการ และการปฏิบัติต่อผู้ตามพยายามช่วยเหลือผู้ตามให้เต็มศักยภาพ เป็นกระบวนการประสานกับคนอื่น เป็นกระบวนการบริหารจัดการในโรงเรียนที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้สูงขึ้นโดยการกระตุ้นของบุคลากร ให้เกิดความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ และตระหนักถึงคุณค่าของจุดหมาย เป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและเป็นนักพัฒนา โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนผู้ตามให้พยายามแสวงหาวิธีการใหม่ในการพัฒนางาน สนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความรู้และเกิดโอกาสในการเรียนรู้

2.1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการโดยมีการสร้างสนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระตุ้น แนะนำ เอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

มีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะหาทางตอบสนองความต้องการของครูแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม

2.1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหาร มีการติดต่อสื่อสาร การคล้อยตามใจตลอดจนแรงบันดาลใจในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในองค์การ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา กระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การ และสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

2.1.4 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจ โดยผู้บริหารจะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและผู้อื่น มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่าในตนเอง ผู้บริหารมีศีลธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการควบคุมตนเอง

2.2 ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะที่บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ให้หนักแน่น มั่นคง สุขุมเยือกเย็น และสะกดกลั่นอารมณ์ของตนให้อยู่ในสภาพปกติ ไม่หวั่นไหวเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือสิ่งรบกวนอารมณ์ สามารถปรับตัวและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี มีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1 การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว หมายถึง พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อกัน แสดงความมีน้ำใจในครอบครัว ปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ แสดงถึงความผูกพันรักใคร่ปรองดองกัน ครอบครัวมีความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างกันในครอบครัวมีความเชื่อถือไว้วางใจกันในครอบครัว คอยเป็นกำลังใจ คนในครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว

2.2.2 ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ดี การร่วมงานกับผู้อื่นได้ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น เสียสละเพื่อความก้าวหน้าของสังคม สนใจในกิจกรรมของสังคม เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความเห็นอกเห็นใจมีน้ำใจต่อคนอื่น มีความจริงใจ เข้าใจในความสามารถของผู้อื่น

2.2.3 การให้ความรักและความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความรักความอบอุ่นและตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและทางใจต่อคนในครอบครัวเป็นอย่างดี การดูแลให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้อง การอบรมให้สามารถควบคุมอารมณ์ได้ สามารถปรับตัวและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม

2.3 ปัจจัยพลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นเชื่อฟัง และยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

2.3.1. พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งมีความชอบธรรมและมีบทบาทหน้าที่ ที่จะต้องบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของราชการ นอกจากนี้สั่งงานและมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาการมอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีที่ผู้บริหารติดธุระ และทำให้ผู้ใต้บังคับชวยอมรับว่าผู้บริหารมีสิทธิในการสั่งให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

2.3.2 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรูจน เป็นที่ยอมรับนับถือกัน จะแสดงความสามารถทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่น มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคบริหาร มีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถชักจูงพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.3 พลังอำนาจบังคับ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอม ปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ จะวางระเบียบและบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ มักจะตำหนิเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และงานที่มอบหมาย ควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติผิดทางวินัย ผู้บริหารสตรีจะดำเนินการบังคับลงโทษตามระเบียบราชการและมักจะใช้อำนาจบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค

2.3.4 พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทน บุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม อาจจะให้สิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานประสบความสำเร็จ หรือพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ

สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความเดือดร้อน การกล่าววยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ ปฏิบัติงานดีเด่น ให้กำลังใจและสนใจช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง สม่ำเสมอ

2.3.5 พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง พลังอำนาจประเภทนี้มาจากความ ประสงค์ของผู้อื่น ที่จะเป็นพวกเดียวกันกับตัวแทนหรือมีพลังอำนาจ ผู้บริหารประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม มีความสามารถที่ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใส ชื่นชม และยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถพูดโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจความสุภาพ อ่อนหวานและมีพฤติกรรมที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ ตนเองปฏิบัติอยู่ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามคัดสรร วิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนำพาตนเองไปสู่ ความสำเร็จ ตองการความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน พลังที่กระตุ้นหรือผลักดันให้ทำ กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย

2.4.1 ความอดทน หมายถึง ความเข้มแข็งของจิตใจของบุคคล ไม่อ่อนไหว ต่อคำชมหรือคำนิินทา จะยืนหยัดต่อสู้กับการกระทบกระทั่งของเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมา ก่อนสามารถอดทนต่อความลำบากในการทำงานที่ยากและจะทำงานให้สำเร็จ มีความอดทนต่อความทุกข์เวทนาทางกาย ความเจ็บปวด ความเหนื่อย อดทนต่อการย่ำ ยุให้เจ็บใจและความอดทนต่อ กิเลส ความโกรธและความโลภได้

2.4.2 ความกล้าเสี่ยง หมายถึง เป็นผู้ที่มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลว อย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเลด้วย ความสามารถของตน ไม่หวังพึ่งโชคชะตา มุ่งที่จะกระทำกิจการใด ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำ เพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

2.4.3 ความทะเยอทะยานสูง หมายถึง การแสดงออกจะกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการใดๆ ที่ต้องการจะให้ตนไปสู่ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ มีการตั้ง ความหวัง มีความกระตือรือร้น ความฝันใฝ่ที่จะประสบความสำเร็จสูง มุ่งมั่นที่จะทำในสิ่ง ที่ต้องการให้ใดเพื่อให้ฐานะหรือความเป็นอยู่ของตนสูงขึ้น ดีเด่นเหนือคนอื่นๆ จะเลือกทำ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน หรือฝึกความชำนาญ และต้องการการมีชัยชนะเมื่อมี

การแข่งขัน จะแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จ

2.4.4 มีการวางแผน หมายถึง เป็นการจัดเตรียมเพื่อที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไว้ล่วงหน้า โดยมีการจัดแบ่งขั้นตอน จัดลำดับขั้นของงาน การกำหนดทางเลือกหรือแนวทางตัดสินใจไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้ผลคุ้มค่ามากที่สุด โดยการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด

3. รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อความเหมาะสมในการศึกษาวิจัย

4. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีลักษณะการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบระหว่างตัวแปรต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน

5. การตรวจสอบความตรงของรูปแบบ หมายถึง การประเมินผลความถูกต้องของรูปแบบที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือการทดสอบความกลมกลืนระหว่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7. โรงเรียน หมายถึง สถานที่ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2558

8. ผู้บริหารสตรี หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งที่เป็นสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558

9. ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558