

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียง

ฉวีวรรณ แผ้วตะลุ

คุณูปการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

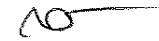
เมษายน 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิตและคณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต ได้พิจารณา
คุณวุฒิบัณฑิตของ จีวีวรรณ แผ้วตะคุ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

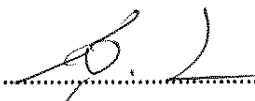
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิต



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

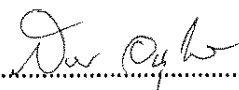

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปันนุน)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต



..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปันนุน)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ อนุศาสนนันท์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณวุฒิบัณฑิตฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่ ๒๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

กิตติกรรมประกาศ

คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริพร อนุศาสนนันท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือ การวิจัยทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครู โรงเรียนขนาดเล็กทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ ในการวิจัยทำให้คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่สุดใจ วันดี ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยมีความมานะ พยายามในการทำงานและการศึกษาเล่าเรียนมาโดยตลอด ขอขอบคุณ นายเดช นางสาวพอพรรณ และเด็กหญิงพร้อมพรรณ แผ้วตะคุ ครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจ ดูแลและช่วยเหลือมา โดยตลอด ขอขอบคุณพี่น้อง เพื่อนผู้บริหาร และเพื่อนครู โรงเรียนร่มเกล้า โรงเรียนบ้านหนองเรือ โรงเรียนบ้านโนน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษาเล่าเรียนในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของคุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ

56810057: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล/ ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน/ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก/
 นวัตกรรม แผลวตะคุ: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
 ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (FACTORS INFLUENCING
 THE EXCELLENCE OF THE ADMINISTRATION OF SMALL PRIMARY SCHOOLS UNDER THE
 OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN EASTERN REGION)

คณะกรรมการควบคุมคชฎีนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., สมพงษ์ ปันนุณ, ค.ด. 366 หน้า. พ.ศ. 2562.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา/ ตรวจสอบ/ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศ
 ของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 160 โรงเรียน
 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 640 คน ได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม
 มาตรฐานประมาณค่าที่มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.939-0.973 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรม
 คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีองค์ประกอบสำคัญ คือ
 คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพด้านการบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและ
 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย
 กระบวนการเรียนการสอน ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้าง
 องค์การ ลักษณะครูและบุคลากร ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน และบรรยากาศโรงเรียน

2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร
 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนา
 ตามสมมติฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ ดังนี้ $(\chi^2 / df) = 2.10$, GFI = 0.96,
 AGFI = 0.92, SRMR = 0.019, RMSEA = 0.042

3. อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศ
 ของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจาก
 มากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง คือ กระบวนการเรียนการสอนและโครงสร้างองค์การมีค่า
 สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 และ 0.24 ตามลำดับ 2) อิทธิพลทางอ้อม คือ ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี
 และงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และลักษณะครูและบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.68,
 0.53 และ -0.25 ตามลำดับ 3) อิทธิพลรวม คือ กระบวนการเรียนการสอน ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและ
 งบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ และลักษณะครูและบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์
 อิทธิพลเท่ากับ 0.76, 0.52, 0.40, 0.24 และ -0.19 ตามลำดับ

56810057: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS INFLUENCING/ EXCELLENCE OF SCHOOL MANAGEMENT/ SMALL PRIMARY SCHOOLS

CHAWEEWAN PAEWTAKE: FACTORS INFLUENCING THE EXCELLENCE OF THE ADMINISTRATION OF SMALL PRIMARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN EASTERN REGION. ADVISORY COMMITTEE: SUMET NGAMKANOK, Ed.D., SOMPONG PANHOON, Ph.D. 366 P. 2019.

The objective of this research was to study the factors those influence the excellence of the administration of small primary school under the Office of Primary Educational Service Area in Eastern Region. The sample was teachers and administrators in 160 small primary schools. The participants were 640 administrators and teachers, selected by a cluster random sampling. The research instrument was rating scale questionnaire with a reliability coefficient ranged from 0.939 to 0.973. Data were analyzed by computer program.

The research results were as follows:

1. The excellence of the administration in small primary school depended on the quality of students, quality of teachers, quality of management and satisfaction of colleagues and stakeholders. Factors influencing the excellence of the administration in the small primary schools consisted of teaching and learning processes, resources/ technology and budget, executive leadership, organizational structure, teacher and personal characteristics, school-community cooperation and school atmosphere.

2. The linear structural relationship model of factors influencing the excellence of the administration of small primary school under the Office of Primary Educational Service Area in Eastern Region which was developed based on assumptions has index of the goodness of fit with the empirical data as (χ^2/ df) = 2.10, GFI = 0.96, AGFI = 0.92, SRMR = 0.019, RMSEA = 0.042.

3. The direct effects, indirect effects and total effects were factors influencing the excellence of the administration small primary school under the Office of Primary Educational Service Area in Eastern Region. According to the coefficient values, they ranged from high to low as follows; 1) The direct effects consisting of teaching -learning process and organizational structure factors provided the coefficients of 0.76 and 0.24, respectively. 2) The indirect effects consisting of resources/ technology and budget, executive leadership, teacher and personal characteristics provided the coefficients of 0.68, 0.53 and -0.25, respectively. 3) The total effects consisted of teaching and learning processes, resources/ technology and budget, executive leadership, organizational structure and teacher and personal characteristics provided the coefficient of 0.76, 0.52, 0.40, 0.24 and -0.19, respectively.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	13
ขอบเขตของการวิจัย.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	19
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	21
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน.....	26
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน... การสร้างโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.....	91 194
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	202
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	202
ขั้นตอนการวิจัย.....	205
เครื่องมือในการวิจัย.....	209
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	210

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	212
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	213
การแปลผลข้อมูล.....	216
4 ผลการวิจัย.....	218
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	218
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่นำมาศึกษา.....	221
ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.....	228
ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	238
ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.....	244
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	247
สรุป.....	248
อภิปรายผล.....	252
ข้อเสนอแนะ.....	265
บรรณานุกรม.....	268
ภาคผนวก.....	288
ภาคผนวก ก.....	289
ภาคผนวก ข.....	291
ภาคผนวก ค.....	293
ภาคผนวก ง.....	303
ภาคผนวก จ.....	305
ภาคผนวก ฉ.....	307
ภาคผนวก ช.....	323
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	366

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก.....	69
2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก.....	89
3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก.....	101
4 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล.....	119
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	125
6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร.....	134
7 การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอน.....	141
8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดกระบวนการเรียน การสอน	146
9 การสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน.....	152
10 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดบรรยากาศ โรงเรียน	158
11 การสังเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ.....	163
12 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดโครงสร้างองค์การ....	167
13 การสังเคราะห์องค์ประกอบลักษณะครูและบุคลากร.....	171
14 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดลักษณะครูและ บุคลากร.....	176
15 การสังเคราะห์องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ.....	180
16 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ.....	183
17 การสังเคราะห์องค์ประกอบความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนและชุมชน.....	188
18 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนและชุมชน	195

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	205
20 ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตัวแปร ที่ใช้ในงานวิจัย.....	211
21 ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่าง.....	221
22 ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรที่นำมาศึกษา.....	222
23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของตัวแปรสังเกต.....	226
24 ค่าโมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน.....	229
25 ค่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	231
26 ค่าโมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน.....	232
27 ค่าโมเดลการวัดบรรยากาศโรงเรียน.....	233
28 ค่าโมเดลการวัดโครงสร้างองค์การ.....	234
29 ค่าโมเดลการวัดลักษณะครูและบุคลากร.....	235
30 ค่าโมเดลการวัดทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ.....	236
31 ค่าโมเดลการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน.....	237
32 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ก่อนปรับโมเดล.....	239
33 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์ หลังปรับ โมเดลการวิจัย.....	242
34 ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.....	244
35 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับความเป็นเลิศ ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก.....	294
36 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปัจจัยภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร)	295

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
37 คำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน)	297
38 คำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน)	298
39 คำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปัจจัยโครงสร้างองค์กร)	299
41 คำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ/ เทคโนโลยี และงบประมาณ)	301
42 คำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปัจจัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน)	302

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
2 รูปแบบองค์การสมรรถนะสูง.....	31
3 โมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.....	77
4 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 7 หมวด ที่มีความเชื่อมโยงในระบบ.....	108
5 ตัวแบบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน.....	109
6 รูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ตามทฤษฎีของ Steers.....	110
7 องค์กำหนดความเป็น Fox โรงเรียนคุณภาพ”	111
8 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก.....	112
9 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	113
10 ตัวแบบปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.....	114
11 ข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ตามนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	116
12 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.....	117
13 โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตาม กฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา.....	118
14 โมเดลโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก.....	120
15 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	128
16 องค์ประกอบของปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน.....	143
17 องค์ประกอบของปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน.....	155
18 องค์ประกอบของปัจจัยโครงสร้างองค์การ.....	164
19 องค์ประกอบของปัจจัยด้านลักษณะครูและบุคลากร.....	173
20 องค์ประกอบของปัจจัยด้านทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ.....	181
21 องค์ประกอบของปัจจัยด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และชุมชน.....	191

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
22	แบบจำลองโมเดลโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก..... 201
23	ขั้นตอนการวิจัย..... 208
24	โมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน..... 230
25	โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร..... 231
26	โมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน..... 233
27	โมเดลการวัดบรรยากาศโรงเรียน..... 234
28	โมเดลการวัดโครงสร้างองค์การ..... 235
29	โมเดลการวัดลักษณะครูและบุคลากร..... 236
30	โมเดลการวัดทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ..... 237
31	โมเดลการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน..... 238
32	โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กก่อนปรับโมเดลการวิจัย..... 240
33	โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กหลังปรับโมเดลการวิจัย..... 243

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โลกของเราก้าวเข้าสู่กระแสโลกาภิวัตน์ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสาร ที่นำความเปลี่ยนแปลงมาสู่ระบบเศรษฐกิจ โครงสร้างสังคม หรือแม้แต่วัฒนธรรมที่มีการผสมผสานวัฒนธรรมผ่านสื่อต่าง ๆ ทำให้การใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกเปลี่ยนแปลงไป ท่ามกลางการเปลี่ยนไปในกระแสโลกาภิวัตน์หลายประเทศพยายามปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อก้าวขึ้นมาเป็นประเทศชั้นนำของโลก ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ คือ ปัจจัยเรื่องคุณภาพคน ประเทศไทยแม้จะมีความพยายามปฏิรูปการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แต่ก็เป็นที่น่าเสียดายว่าความพยายามดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ความไม่ต่อเนื่องของการปฏิรูป ระบบราชการที่เต็มไปด้วยกฎ ระเบียบ ขาดความยืดหยุ่น และอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

จากที่กล่าวมาข้างต้นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ คือ คุณภาพคน ฉะนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานะการณ์ของโลกในยุคนี้เพื่อสร้าง “พลเมืองที่เข้มแข็ง และสังคมที่มีคุณภาพ” เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558, หน้า 10-12) รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560, หน้า 14) ได้กำหนดในมาตรา มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับเจตนารมณ์และเป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, หน้า 3-4) ในมาตรา 6-9 ที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ กระบวนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาต้องมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษาดูชีวิต ให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการการศึกษาที่เป็นไปตามหลักการ และเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ สถานศึกษาให้มีคุณภาพ โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School based management: SBM) การดำเนินการดังกล่าวเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษา

ให้มีความคล่องตัวและมีอิสระในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจหลัก คือ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตาม ศักยภาพสูงสุดตามความสามารถของตนเอง มีความรู้พื้นฐานในการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สูงขึ้น และสามารถดำรงชีวิตในอนาคตได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยทั้งหมด 11 ข้อ โดยเฉพาะในข้อที่ 1 ที่มีการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ และกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557 ง, หน้า 2) สาเหตุที่จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบเนื่องจากข้อมูลที่สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้ทำการทดสอบ O-NET (Ordinary national educational test) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทั่วประเทศ ประจำปีการศึกษา 2556 ถึง ปีการศึกษา 2559 ในสาระวิชาหลัก พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวม 37.59 42.35 44.97 และ 43.18 ตามลำดับ จะเห็นว่าคะแนนเฉลี่ยรวมใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่ถึงร้อยละ 50 อยู่ในเกณฑ์ไม่น่าพอใจ และจากการรายงาน โครงการ PISA (Programme for international student assessment) เป็น โครงการสำรวจระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในกลุ่มอายุ 15 ปี ขององค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจ หรือ OECD (Organization for economic co-operation and development) ได้ประกาศผลการประเมิน PISA ในปี ค.ศ. 2012 ซึ่งประกาศและเผยแพร่ผล เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2556 มีประเทศเข้าร่วมการทดสอบ 65 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย โดยเป็นการดำเนินการร่วมกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือ สสวท. ในปี ค.ศ. 2012 เลือกทำการประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ การรู้เรื่องการอ่าน (Reading literacy) การรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical literacy) และการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific literacy) เมื่อดูผลการประเมินภาพรวมประเทศไทย มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของ OECD ทั้ง 3 วิชา ลำดับการประเมินของไทยอยู่อันดับที่ 50 จากข้อสรุปและนัยทางการศึกษาในระดับนานาชาติ ของ สสวท. พบว่า คุณภาพการศึกษาไทยยังห่างไกลจากความเป็นเลิศ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเอเชียตะวันออก (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2556, หน้า 7) รวมถึงการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปี พ.ศ. 2554-2558 พบว่า ภาพรวมตกต่ำ และเมื่อวิเคราะห์ตามภูมิภาค พบว่า สถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาได้แก่ ภาคตะวันออกและภาคใต้ ซึ่งการประเมินในรอบสามนี้ โรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองส่วนใหญ่เป็น โรงเรียนขนาดเล็ก และเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายทูลุ่มาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาล่าหลังและโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557 ก, หน้า 3)

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานศึกษาในสังกัดมากกว่า 30,000 แห่ง แนวโน้มในรอบสิบปีที่ผ่านมาสถานศึกษาที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปีการศึกษา 2556-2558 มีสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มขึ้นร้อยละ 49.60, 50.15 และ 50.55 ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 3) โรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้ส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญ 2 ประการ คือ 1) นักเรียนจากโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ 2) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กล่าวคือ มีการลงทุนค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่กว่า การแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่สามารถยุบหรือเลิกโรงเรียนได้ เนื่องจากมีปัญหาการบริหารจัดการทั้งระบบ ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต ไม่ได้ตามเป้าหมาย ความกดดันของผู้รับบริการ ภาวะข้อจำกัดของทรัพยากรทางการบริหาร นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ง, หน้า 2) ได้ศึกษาปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาคล้ายคลึงกัน ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การขาดแคลนสื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสม การขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน คุรุขาดประสบการณ์ในการสร้างสื่อการเรียนการสอนและการใช้สื่อเทคโนโลยี จำนวนนักเรียนต่อห้องน้อยและปัญหาการขาดเรียนบ่อย นักเรียนขาดแรงจูงใจในการเรียน พื้นฐานนักเรียนมีความแตกต่างกันทำให้ยากในการจัดการเรียนการสอน ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามของผู้บริหาร 2) ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากร ครูไม่ครบชั้นเรียน ครูสอนหลายระดับและรับภาระงานอื่นนอกเหนืองานสอนเพราะขาดบุคลากรสายสนับสนุน ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ครูมีการย้ายบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความพร้อมทางด้านปัจจัยของโรงเรียน ได้แก่ สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบเก่าและทรุดโทรมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ขาดวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ผู้ปกครองชุมชนมีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนได้ การอพยพย้ายติดตามผู้ปกครอง ไปรับจ้างต่างพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียน ขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน สอดคล้องกับการสำรวจความคิดเห็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ

เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ใน 3 ประเด็น คือ 1) ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ปัญหาที่พบคือ ครูไม่ครบชั้น และไม่ครบวิชาเอก การจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้นยังเป็นเรื่องใหม่และผู้ปกครองบางส่วนยังไม่เชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนลักษณะดังกล่าว ปัญหาการละเลยการรู้จักเด็ก เป็นรายบุคคล ทำให้นักเรียนบางส่วนถูกทอดทิ้ง บทเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่น่าสนใจ การจัดการเรียนการสอนที่แยกรายวิชาขาดการบูรณาการ และครูมีภาระงานธุรการมาก ทำให้เวลาในการสอนน้อย 2) ด้านการบริหารจัดการ ปัญหาที่พบ คือ การมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษายังมีน้อย โรงเรียนยังขาดการวางแผนพัฒนาโรงเรียน การประเมินผล ตนเอง และการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ชัดเจน 3) ด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ปัญหาที่พบ คือ โรงเรียนขนาดเล็กลงทุนค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่า (สมเดช สีแสง, 2552, หน้า 47-51)

จากแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากจำนวนเด็กเกิดน้อยลงและการที่ผู้ปกครองส่งลูกไปเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพสูงกว่า ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กค่อนข้างต่ำ ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ การเพิ่มงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวให้กับนักเรียน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์เร่งรัดพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่สามารถยุบได้ การส่งเสริมสร้างเครือข่ายจากทุกภาคส่วน การส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และการจัดรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เช่น เรียนรวมทั้งโรงเรียน เรียนรวมบางช่วงชั้น เรียนคละชั้น เรียนแบบบูรณาการ เป็นต้น เนื่องจากการยุบ ควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กเป็นเรื่องค่อนข้างยาก ตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ควบรวมไปแล้วกว่า 3,000 แห่ง ทั้งนี้เพราะการยุบรวมต้องได้รับความเห็นชอบจากชุมชนในพื้นที่ ฉะนั้นความคงอยู่ของโรงเรียนขนาดเล็กจะมีตลอดไปเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล และสามารถดำรงคงอยู่อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่ง อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 13-14) ได้กำหนดองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพว่าต้องเป็น โรงเรียนที่มีสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรด้านบุคคล สามารถจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน และได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขสอดคล้องความต้องการของชุมชน รวมทั้งเป็นแบบอย่างให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ได้ และจากการดำเนินโครงการวิจัยเพื่อกำหนดอนาคตโรงเรียนขนาดเล็กของประเทศไทยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ส่งผลต่อ

การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่จำเป็นต้องดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง มีความรู้ ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานภายนอก ได้ดี ครูมีความมุ่งมั่นในการสอน มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความเสียสละอุทิศเวลาให้กับราชการ ทำงาน นอกเวลาราชการ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการและเครือข่ายต่างๆ ที่เข้มแข็ง และการมีกระบวนการบริหารจัดการเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนใช้กระบวนการบริหารคุณภาพ PDCA ผ่านระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ Kirk and Jones (2004, p. 2) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ 7 ประการ ของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ภารกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน ความคาดหวังสูงสำหรับความสำเร็จ ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน โอกาสในการเรียนรู้และเวลา ในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน และมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นประจำ รวมถึง De Waal (2007) ได้เสนอองค์ประกอบ 4 กลุ่มพื้นฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ได้แก่ 1) การเน้นการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตอบสนองต่อปัจจัยภายนอก 2) โครงสร้างองค์การอันประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ตัว คือ การออกแบบองค์การ ยุทธศาสตร์ การจัดการกระบวนการ และเทคโนโลยี 3) วัฒนธรรมองค์การที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจัดการกับปัจเจกบุคคล และกำหนดบทบาทที่เหมาะสม และวัฒนธรรม 4) พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยการเน้นการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตอบสนองต่อปัจจัยภายนอกจะเป็นปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ สอดคล้องกับ Indicators of Effective Practice (School) (2010, pp. 1-8) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ได้แก่ โครงสร้างของทีม และบทบาทผู้บริหาร 2) การพัฒนาครูสู่มืออาชีพ 3) ครอบครัวยุทธศาสตร์และการเรียนรู้ 4) การวางแผนหลักสูตร การประเมินและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ แนวการจัดการเรียนการสอน การประเมินในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนที่แตกต่าง การประเมินในคาบเวลาเรียน 5) การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ได้แก่ การเตรียมการสอน และการจัดการเรียนการสอน การให้การบ้านและการสื่อสารกับผู้ปกครอง การจัดการห้องเรียน 6) ชุมชนโรงเรียน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและการปฏิบัติของชุมชนโรงเรียน การสื่อสารแบบสองทางระหว่างบ้านกับโรงเรียน การให้ความรู้ผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก ๆ และครูในการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง และการเชื่อมต่อสมาชิกของชุมชน

โรงเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน จากแนวความคิดดังกล่าว โรงเรียนสามารถนำมา กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศได้เป็นอย่างดี

ในปีการศึกษา 2557 นายกมล รอดคล้าย เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายส่งเสริมโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยคัดเลือกโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อยกย่องและประกาศเกียรติคุณ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและประสบผลสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของชุมชน และเพื่อให้โรงเรียนเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนขนาดเล็กอื่น ๆ คุณภาพการศึกษาเป็นคำที่มีความหมายกว้าง โดยส่วนใหญ่มีมุมมองใน 3 มิติ คือ 1) คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) คุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนและ 3) คุณภาพของผลผลิต นอกจากนี้ ยังอาจหมายถึงความคาดหวังของชุมชนอีกด้วย จากกระแสการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ชัดเจนขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นคุณภาพที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างแท้จริง อีกรางวัลหนึ่งคือรางวัลโรงเรียนพระราชทานที่จัดขึ้นเพื่อมอบให้กับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาดีเด่น ทั้งนี้เกิดจากน้ำพระทัยอันเปี่ยมด้วยพระเมตตาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ได้ทรงมีพระราชปรารภแต่ ๆ พณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ล.ปิ่น มาลากุล) ในปี พ.ศ. 2506 จวบจนบัดนี้เป็นเวลา 50 กว่าปี โดยโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องจัดการศึกษา ได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) คุณภาพนักเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) การบริหารการจัดการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 5) บุคลากรและการบริหารงานบุคคล 6) ความดีเด่นของสถานศึกษา รวมถึงการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554-2558) ที่มีการประเมินคุณภาพสถานศึกษาแต่ละแห่งตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และครอบคลุมเกณฑ์การประเมินในประเด็น 1) มาตรฐานที่ว่าด้วยผลการจัดการศึกษา 2) มาตรฐานที่ว่าด้วยการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) มาตรฐานที่ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) มาตรฐานที่ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายใน จากแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งการคัดเลือกโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ รางวัลโรงเรียนพระราชทาน และการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทำให้พบว่า มีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กหลายแห่งที่สามารถเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินโครงการวิจัยเพื่อกำหนดอนาคตโรงเรียนขนาดเล็กของประเทศไทย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ พบว่า ปัจจัยนำเข้าที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กอยู่ได้อย่างมี

คุณภาพ ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และผู้บริหาร โรงเรียนมีน้ำใจ เอื้ออาทร อดทน อดกลั้น มุ่งมั่น อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อสังคม โรงเรียนมีการใช้ อาคารสถานที่ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และโรงเรียนมีการใช้งบประมาณ อย่างคุ้มค่า ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีและความผูกพันกับโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการระดม ทรัพยากรต่าง ๆ ด้านกระบวนการ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้โรงเรียนมีการสร้าง บรรยากาศในการทำงานที่ดี และกระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นให้ครูและ บุคลากรภายในโรงเรียนได้ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โรงเรียน มีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และ โรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้นและ โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557 ข, หน้า 11-12)

จากสภาพปัญหาด้านคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบัน ซึ่งนับวันจะมีปัญหา เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของ การบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็น โรงเรียนที่ได้รับการรับรองว่ามาคุณภาพ โดย ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ได้รับการรับรองการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และได้รับรางวัล โรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศว่ามีองค์ประกอบใดบ้างมาเป็นแนวความคิดใน การพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ องค์ความรู้ใหม่ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อความเป็นเลิศ ของการจัดการศึกษาต่อไป โดยอาศัยวิธีวิทยาการวิจัยเชิงวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของ การบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือไม่อย่างไร

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความตรงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาอิทธิพลทางตรง ได้แก่ ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน กระบวนการเรียนการสอน และบรรยากาศของโรงเรียน ส่วนอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ ลักษณะครูและบุคลากร และทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามตัวแบบที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดขององค์การสมรรถนะสูง ((High performance organization) ตามแนวคิดของ De Waal (2005 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551, หน้า 12) กรอบความคิดความเป็นเลิศโรงเรียน (School excellence framework) ของ NSW Department of Education (2514) ราววิถีการพัฒนาคุณภาพ

การจัดการภาครัฐ (Public sector management quality award: PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 12-17) รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand quality award: TQA) ของสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2556, หน้า 1-2) รูปแบบความเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (School excellence model: SEM) Tee (2003 อ้างถึงใน พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ, 2556, หน้า 29-30), มาตรฐานการศึกษาชาติของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2550, หน้า 3-6) มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 23-24) รางวัลโรงเรียนพระราชทานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 11-36) โรงเรียนในฝัน (Lab school project) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ข, หน้า 12) โรงเรียนคุณภาพของ อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 13-28) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ดังนี้ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) คุณภาพครูและบุคลากร 3) คุณภาพด้านการบริหารจัดการ 4) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

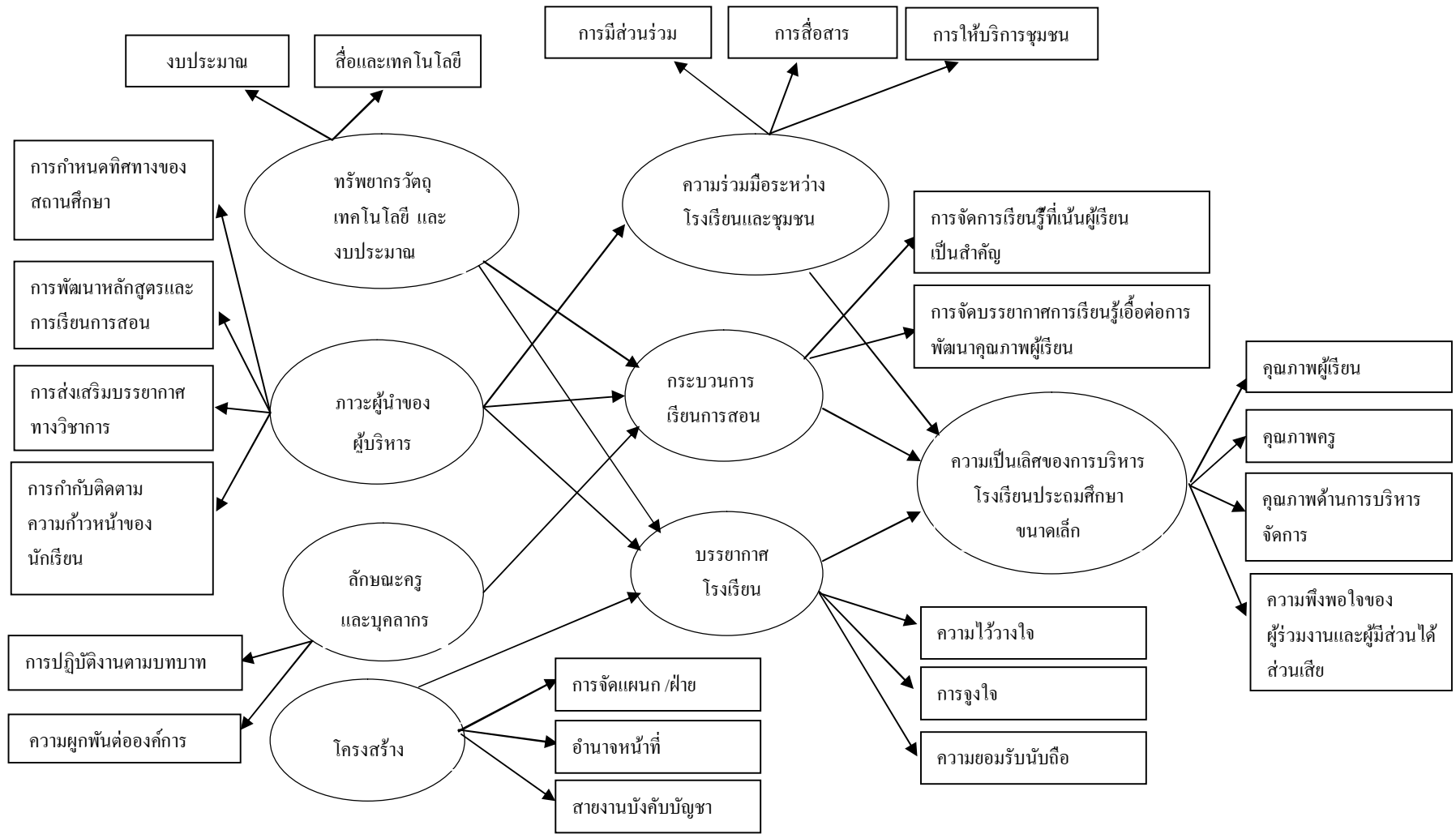
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Waterman Peters and Philips (1982 อ้างถึงใน อำนาจ วัดจินดา, 2551; Saunders, 2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2551, หน้า 74; Owens, 1995; Sammonds, Hillman & Mortimore, 1995; Steers, 1977, p. 8; Saunders, 2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2551, หน้า 58; Ornstien & Levine, 2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2551, หน้า 78; Kirk & Jones, 2004, p. 2; De Waal, 2007; Indicators of Effective Practice, School, 2010; Gallagher & Griffiore, 2013; อารุง จันทวานิช, 2547; ทิศนา ขัมมณี, ดวงเดือน อ่อนน่วม, พิมพันธ์ เฉชะคุปต์ และเลขา ปิยะ อัจฉริยะ, 2547; พสุ เฉชะรินทร์, 2553 อ้างถึงใน ยุพากรณ์ จงเจริญ, 2555) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) กระบวนการเรียนการสอน 3) บรรยากาศโรงเรียน 4) โครงสร้างองค์การ 5) ลักษณะครูและบุคลากร 6) ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ และ 7) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง จากตัวแปรแฝงดังกล่าวผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีเพื่อศึกษาเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง และศึกษาตัวแปรสังเกตในแต่ละตัวแปรแฝง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรจากงานวิจัยต่าง ๆ พบลักษณะเส้นทางอิทธิพล ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน (พิมพร ไชยตา, 2552; PMQA, 2557) บรรยากาศของโรงเรียน (Saunders, 2000; พิมพร ไชยตา, 2552; สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2551) กระบวนการเรียนการสอน (Saunders, 2000; สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2551; พัฒนะ สีหามู, 2553; สมกิต บุญยะโพธิ์, 2555) 2) กระบวนการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน (Saunders, 2000;

อารุง จันทวานิช, 2547; พัฒนะ สีหามู, 2553; วีรเทพ เนียมหัตถิ, 2553; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; สมกิต บุญยะโพธิ์, 2555) 3) บรรยากาศโรงเรียนอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน (Saunders, 2000; อารุง จันทวานิช, 2547; พิมพร ไชยดา, 2552; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; วีรเทพ เนียมหัตถิ, 2553; สุทธนา อันเกียรติพงษ์, 2552; เจริญศรี พันปี, 2553; พัฒนะ สีหามู, 2553) กระบวนการเรียนการสอน (Saunders, 2000; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) 4) โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียน (พิมพร ไชยดา, 2552) 5) ลักษณะครูและบุคลากรมีอิทธิพลต่อกระบวนการเรียนการสอน (อารุง จันทวานิช, 2547) 6) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนมีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน (สุทธนา อันเกียรติพงษ์, 2552) 7) ทรัพยากรวิเทศโนโลยีและงบประมาณมีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) กระบวนการเรียนการสอน (อารุง จันทวานิช, 2547; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) เมื่อได้สังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลแล้ว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรแฝงแต่ละตัวว่ามีตัวแปรสังเกตได้บ้างโดยมีรายละเอียด คือ

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารของ Krug (1992, pp. 430-443; McEwan, 1998; Blasé & Blase, 2004; Knezevich, 1984; Blase & Blase, 2004; Caldwell & Spinks, 1990; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560; ปิลาญ ปฏิพิมพาคม, 2550; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และ 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2) แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนของ อารุง จันทวานิช (2547; มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2553; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; พัฒนะ สีหามู, 2553; อมรรัตน์ เชิงหอม, 2557; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545; สมกิต บุญยะโพธิ์, 2555; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2545) ซึ่งประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 2) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของ Fox , Boies, Brainard, Feltcher, Huge, Martin, Maynard, Monasmith, Olivero, Schmuck, Shaheen and Stegeman (1973; Steers, 1977; Hoy & Miskel , 2001; Davis, 1981; Caldwell & Spinks, 1990; Litwin & Stringer, 1968; วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; พิมพร ไชยดา, 2552) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) การจูงใจ และ 3) ความยอมรับนับถือ 4) แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การของ Steers (1977; Peters & Waterman, 1982; Owens, 2004, pp. 140-141; ปิติชาย ต้นปิติ, 2547, หน้า 94; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; ศุภลักษณ์ เศษระพานิช, 2550; สุทธนา อันเกียรติพงษ์, 2552; พิมพร ไชยดา, 2552; พัฒนะ สีหามู, 2553) ซึ่งประกอบด้วย 1) การจัดแผนก/

ฝ่าย 2) อำนาจหน้าที่ และ 3) สายงานบังคับบัญชา 5) แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะครูและบุคลากร ผู้วิจัย
 ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะครูและบุคลากรของ Steer, Ungson and Mowday (1985; ทิศนา
 แจมมณี และคณะ, 2547; สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์, 2552; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; วีระเทพ เนียมหัตถิ,
 2553; เจริญศรี พันปี, 2553) ซึ่งประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานตามบทบาท และ 2) ความผูกพันต่อ
 องค์กร 6) แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิด
 เกี่ยวกับทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยี และงบประมาณของ Steers (1977; อารุง จันทวานิช, 2547;
 พัฒนะ สีหามู, 2553; วีระเทพ เนียมหัตถิ, 2553; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; เจริญศรี พันปี, 2553;
 ภัคพร บุญเกล้า, 2555; ทรงศักดิ์ สุธุข, 2551; กฤตย์ ไชยวงศ์, 2559; เขมมสร โจ่งศรี, ม.ป.ป.)
 ซึ่งประกอบด้วย 1) งบประมาณ และ 2) สื่อและเทคโนโลยี 7) แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่าง
 โรงเรียนและชุมชน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนและผู้ชุมชน
 ของ Heneveld and Craig (1996; Sergiovanni & Carver, 2001; Peeraporn, 2009; Epstein, 1995;
 พิมพ์ ไชยตา, 2552; ธวัช กรุดมณี, 2550; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544;
 กระทรวงศึกษาธิการ, 2547; วรรัตน์ นิยมไทย, 2555) ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม
 2) การสื่อสาร และ 3) การให้บริการแก่ชุมชน จากแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรและลักษณะเส้นทาง
 อิทธิพล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เป็นข้อมูลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือใช้ในการวางแผนเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จากการสังเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2) ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วย ความไว้วางใจ การจูงใจ และความยอมรับนับถือ 4) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย การจัดแผนก/ ฝ่าย อำนาจหน้าที่ และสายงานบังคับบัญชา 5) ปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามบทบาท และความผูกพันต่อองค์กร 6) ปัจจัยทรัพยากร วัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ประกอบด้วย งบประมาณ และสื่อและเทคโนโลยี 7) ปัจจัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการให้บริการแก่ชุมชน 8) ปัจจัยความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพด้านการบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ปีการศึกษา 2557-2559 2) โรงเรียนพระราชทานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2550-2559 และ 3) โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554-2558) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 437 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู จาก 1) โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) 2) โรงเรียนพระราชทานในเขตภาคตะวันออก และ 3) โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554-2558) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออก จำนวนทั้งสิ้น 160 แห่ง มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรออกตามเขตพื้นที่ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารและครู โรงเรียนละ 4 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 640 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำศัพท์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียนจนทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับแก่โรงเรียนอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยวัดจากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าเพื่อวัดระดับผลการดำเนินการที่บ่งชี้ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย

1.1 คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่แสดงออกถึงความสามารถทางวิชาการ การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสังคมในปัจจุบัน

1.2 คุณภาพครู หมายถึง คุณลักษณะที่โดดเด่นของครูที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ มีลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

1.3 คุณภาพด้านการบริหารจัดการ หมายถึง คุณลักษณะที่โดดเด่นของการบริหารจัดการในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กรและได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

1.4 ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีการดำเนินงานประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ประสิทธิภาพหรือความเป็นเลิศในการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ มีทักษะในการตัดสินใจ การสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ สร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้คนในองค์กรปฏิบัติตามจนทำให้องค์กรทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยวัดจากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าเพื่อวัดระดับการดำเนินการที่บ่งชี้ถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย

2.1.1 การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการดังกล่าว

2.1.2 การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยผ่านกระบวนการในการสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

2.1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร ในการส่งเสริมให้โรงเรียนมีความปลอดภัย สร้างความเชื่อมั่น ความผูกพัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นอย่างดีแห่งการเรียนรู้

2.1.4 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่ช่วยในการเพิ่มพูนการเรียนรู้โดยผ่านการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2.2 กระบวนการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละสาระการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเน้นการฝึกการปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รักการอ่าน และมีนิสัยรักการเรียนรู้ โดยวัดจากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าเพื่อวัดระดับการดำเนินการที่บ่งชี้ถึงกระบวนการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย

2.2.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความสามารถ ความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้เน้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม แสวงหา วิเคราะห์ จัดการความรู้ และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเอง โดยได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากครูผู้สอน

2.2.2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การสร้างสภาพในชั้นเรียนและนอกห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการเรียนรู้ ตลอดจนมีจิตใจที่ดีงามมีความรักต่อผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และเห็นคุณค่าของตนเอง

2.3 บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจหรือความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกื้อหนุนการทำงานที่จะเป็นแรงจูงใจและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานร่วมกันและสร้างความร่วมมือกันเพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและโรงเรียน โดยวัดจากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าเพื่อวัดระดับการดำเนินการที่บ่งชี้ถึงบรรยากาศโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย

2.3.1 ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้สึกไว้วางใจต่อกัน ในสถานศึกษาให้ความเคารพในความคิด ให้เกียรติกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและองค์กร มีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลในองค์กรร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีอันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2.3.2 การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจที่จะทำให้นักแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต้องอาศัยแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)

2.3.3 ความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและแสดงออกซึ่งความคิดเห็นที่แตกต่างกันทั้งผู้บริหาร เพื่อนครูและบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและคนชุมชน ให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และมีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามภารกิจได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.4 โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดส่วนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างมีความเหมาะสมกับโรงเรียนและมีความคล่องตัว มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ ของงานที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติโดยตรง โดยวัดจากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าเพื่อวัดระดับการดำเนินการที่บ่งชี้ถึงโครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย

2.4.1 การจัดแผนก/ ฝ่าย หมายถึง การรวมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยการรวมกิจกรรมที่คล้ายกัน และเหมาะสมที่จะนำมาปฏิบัติ ในกลุ่มเดียวกันเข้าไว้ด้วยกันเป็นกลุ่ม แผนก หรือฝ่าย โดยมีการจัดแบ่งตามหน้าที่ และตามส่วนงาน

2.4.2 อำนาจหน้าที่ หมายถึง สิทธิอันชอบธรรมในการสั่งให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอันเกิดจากความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่นั้น ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นสิทธิที่บุคคลนั้นได้รับตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

2.4.3 สายงานบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดตามความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในองค์การ

2.5 ลักษณะครูและบุคลากร หมายถึง ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความรู้ ความสามารถและศักยภาพของนักเรียนตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการสร้างเจตคติและค่านิยมอันดีงามในการพัฒนาสถานศึกษา โดยวัดจากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อวัดระดับการดำเนินการที่บ่งชี้ถึงลักษณะครูและบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย

2.5.1 การปฏิบัติงานตามบทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและแรงจูงใจในการทำงาน

2.5.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การในการปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่ที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การ

2.6 ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการของโรงเรียนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ในที่นี้รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษابรรลุเป้าหมาย โดยวัดจากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าเพื่อวัดระดับการดำเนินการที่บ่งชี้ถึงทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย

2.6.1 งบประมาณ หมายถึง แผนการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในรอบปีงบประมาณที่แสดงออกถึงจำนวนเงินที่ประมาณว่าจะต้องใช้จ่ายในการปฏิบัติงานนั้นอย่างไร จำนวนเท่าใด พร้อมทั้งแสดงที่มาและวิธีการหาเงินเพื่อการใช้จ่ายเงินตามแผนงาน/ โครงการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.6.2 สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้วยการกำหนดนโยบาย วางแผนจัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ในการสร้างสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.7 ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนหรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนด้านต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศ ในการบริหารโรงเรียน โดยผ่านการสื่อสารที่ถูกต้องเข้าใจตรงกัน และมีความร่วมมือกันระหว่าง โรงเรียนและชุมชน โดยวัดจากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าเพื่อวัดระดับ การดำเนินการที่บ่งชี้ถึงความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนและชุมชนที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย

2.7.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและ ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงานการสนับสนุนส่งเสริม การประสานงาน และการติดตามประเมินผลในการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ การจัดการศึกษาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2.7.2 การสื่อสาร หมายถึง การที่โรงเรียนมีนโยบายเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับ การดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้ผู้ปกครอง และชุมชนได้รู้การดำเนินงานของโรงเรียนว่าทำอะไรบ้างในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้แก่บุตรหลานและประชาชนในชุมชน โดยมีการวางแผนและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์และ ความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

2.7.3 การให้บริการแก่ชุมชน หมายถึง การที่โรงเรียนให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชนตามศักยภาพของโรงเรียน เช่น การให้บริการด้านอาคารสถานที่ ด้านเครื่องใช้ ด้านความรู้ ด้านสวัสดิการ และด้านบุคลากร รวมถึงเรื่องอื่น ๆ ที่ชุมชนร้องขอความช่วยเหลือ เพื่อเป็น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง โรงเรียนและชุมชน

3. โรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐาน ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นโรงเรียน ขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จ ในปีการศึกษา 2557-2559

4. โรงเรียนพระราชทาน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีการจัดการศึกษา ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2550-2559

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยจำแนกการศึกษาค้นคว้าที่สำคัญ และได้นำเสนอ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน
5. การสร้างโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจหลักที่สำคัญคือ การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้เด็กในวัยเรียนทุกคนได้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ในปัจจุบันมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 30,387 แห่ง ในจำนวนนี้มีสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา จำนวน 15,577 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.55 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 3) มีสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาที่เหมือนกัน คือ ปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำ ปัญหาด้านการบริหาร ปัญหาด้านการเรียนการสอน โรงเรียนขนาดเล็กตั้งอยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจนทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน และการขาดแคลนครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557 จ, หน้า 2) จากสภาพปัญหาดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 ฉ, หน้า 6) ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ 1) มีกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดรถโมบายคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่

การหมุนเวียนครูเข้าสอน การพัฒนาครูด้านภาษาอังกฤษ ด้าน ICT รูปแบบ e-Learning สร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยช่วยเหลือแบ่งปันในเรื่อง ทรัพยากร อาคารสถานที่ สื่อ วัสดุและอุปกรณ์ การแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องนวัตกรรม การพัฒนาการเรียนการสอนที่ได้ทดลองแล้วเห็นว่าเหมาะสมและมีประสิทธิภาพหรือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากทั่วโลกโดยการใช้อินเทอร์เน็ต การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา ทางไกลผ่านดาวเทียม การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ งบประมาณ ตลอดจนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบท เช่น เรียน รวมทั้งโรงเรียน เรียนรวมเป็นช่วงชั้น เรียนรวมบางวิชา เรียนคละชั้น เรียนแบบบูรณาการ เป็นต้น 2) มีการส่งเสริมสร้างเครือข่ายจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิด การพัฒนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยช่วยเหลือแบ่งปันในเรื่องทรัพยากร อาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ 3) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ เช่น จัดทำแผนยุทธศาสตร์เร่งพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่สามารถยุบได้ กำหนดยุทธศาสตร์การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาโรงเรียน ขนาดเล็กภายใต้นโยบายการพัฒนาการศึกษา โดยจัดตั้ง “โรงเรียนดีศรีตำบล” สร้างความเข้มแข็ง ของโรงเรียน สร้างวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ เช่น เสอเพลอ โมเดล เครือข่ายแก่งจันทร์ โมเดล สามเกลอ โมเดล ไตรภาคี เป็นต้น 4) เพิ่มงบประมาณ เงินอุดหนุนรายหัวให้กับนักเรียนโรงเรียน ขนาดเล็กระดับประถมศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนลงมารายหัวละ 500 บาท 5) จัดทำโครงการวิจัย เพื่อกำหนดอนาคตโรงเรียนขนาดเล็กของประเทศไทย ภายใต้หลักการสำคัญ 3 ประการ คือ คุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สิทธิและโอกาสในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ ประชาชนคนไทยทุกคนตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด และประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ ภาครัฐ 6) การส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เพื่อให้นักเรียนได้เรียนแต่ละชั้น ในทุกกลุ่มสาระอย่างมีคุณภาพ

จากการสังเคราะห์การบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็กที่ดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ พบว่า มีการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารคุณภาพ PDCA ผ่านระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา และมีการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาขนาดเล็กตามโครงสร้างของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งการบริหาร วิชาการมีขอบข่ายงานสำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียน การสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการพัฒนาใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้าน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่วนการบริหารงานบุคคล มีการบริหารงานที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านปัญหา การขาดแคลนครูตามเกณฑ์ ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงตามเอก ด้านการพัฒนาครู

ด้านการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น สำหรับการบริหารงบประมาณมีการจัดการงบประมาณภายในวงเงินที่จำกัด และการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา สุดท้ายคือการบริหารทั่วไป มีการบริหารงานที่สำคัญ 6 ด้าน คือ ด้านการสร้าง/พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง ด้านการประสานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ด้านการดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557 ก, หน้า 10 -11)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปีการศึกษา รวมถึงสภาพปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ยังคงอยู่ให้คงอยู่อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน และปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กคือ การมีระบบประกันคุณภาพที่เข้มแข็ง และการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร องค์กรทางการศึกษาถือเป็นองค์กรที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ นั้นหมายความว่าประเทศจะเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพช่วยพัฒนา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ดังนี้

Bartol and Martin (1993, p. 5) กล่าวว่า “การบริหารเป็นกระบวนการที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย หน้าที่หลักคือ การวางแผน การจัดองค์กร การปฏิบัติงาน และการควบคุม”

Heinz and Harold (2004, p. 4) กล่าวว่า “การบริหารเป็นกระบวนการของการออกแบบและการดำเนินการเพื่อให้แต่ละคนทำงานร่วมกันได้ในสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบังเกิดผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้”

สันติ บุญพิรมย์ (2552, หน้า 42) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง “การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้”

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 1) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานให้บรรลุจุดหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective) โดยอาศัยหน้าที่ของการบริหาร

นิพนธ์ กิณางค์ (2542, หน้า 36) การบริหารการศึกษา หมายถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยทำให้เกิดความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียนและประชาชนทั่วไป

สันติ บุญพิรมย์ (2552, หน้า 53) การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

บุญชม ศรีสะอาด และสุธิทอง ศรีสะอาด (2554, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์กรทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา และสมาชิกของสังคมให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มคนที่ให้การบริการทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษาต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ความหมายการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาถือเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ หากสามารถบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพ จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

Campbell (1977, p. 22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

Good (1973, p. 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การควบคุมและการจัดการด้านการบริหารโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการการเรียนการสอน งานธุรการ งานที่เกี่ยวกับตัวครู และนักเรียนตลอดจนบุคลากรอื่น ๆ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 14) หมายถึง กระบวนการพยายามในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ

สุรพล พุฒคำ (2544, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดหาวิธีการที่จะทำให้นักบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ

โรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึง
 ความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงการจัดการ
 ช่วยเหลือส่งเสริมให้โรงเรียนได้ดำเนินกิจกรรมประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงการบริหารจัด
 การศึกษาแนวใหม่ที่มุ่งให้สังคมมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
 โดยมีเครือข่ายการเรียนรู้ และกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจ

ดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม
 จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการในการดำเนิน
 กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจที่รับผิดชอบตามโครงสร้างของสถานศึกษา
 โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่
 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 10) กล่าวว่า กระบวนการ
 บริหารสถานศึกษาเป็นระบบครบวงจร (PDCA) ประกอบด้วย ร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกัน
 ปฏิบัติตามแผน (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้องมี
 การควบคุมคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพ ส่วนรุ่ง แก้วแดง (2543, หน้า 14-18) ได้กล่าวว่า
 กระบวนการบริหารของ Gulick ซึ่งเป็นนักวิชาการที่อยู่ในช่วงที่สองของการบริหารยุคดั้งเดิม
 มีขั้นตอนการบริหารที่เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปที่เรียกกันว่า “กระบวนการ POSDCoRB” ได้แก่
 การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนาจการ การติดต่อประสานงาน การรายงาน
 ผล และการงบประมาณ นอกจากนี้ สมุทพร ชำนาญ (2556, หน้า 32) ได้กล่าวถึงแนวคิดการจัดการ
 ตามหลักการทั่วไปของ Fayol ว่ามีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร เรียกว่า POCOC คือ การวางแผน
 การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม รวมถึงวิโรจน์ สารรัตนะ (2555,
 หน้า 1) ได้สรุปหน้าที่ทางการบริหารของนักวิชาการทางการบริหารในระยะปัจจุบัน คือ
 การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม กระบวนการบริหารหรือหน้าที่ทางการบริหาร
 ถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
 และประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การนำหลักการ
 และกระบวนการทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยเริ่มจากการวางแผน
 การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนาจการ การประสานงาน การตรวจสอบ การรายงาน

ผลการดำเนินงาน การเงินและงบประมาณ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ใช้เป็นหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ได้กำหนดรายละเอียดสำหรับการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมไว้อย่างชัดเจน ในมาตรา 39 โดยให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป รวมถึงเป็นไปตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 3 และข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้โรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลใช้เป็นแนวทางการบริหารและจัดการสถานศึกษาในรูปแบบนิติบุคคล มีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 125-136)

1. การบริหารวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษามีต่อการจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ ซึ่งขอบข่ายภารกิจด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาและการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ จากการกำหนดกฎกระทรวง ระเบียบ กฎหมาย และประกาศของกระทรวงศึกษาธิการได้มอบอำนาจให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณภายใต้กรอบการดำเนินการที่กำหนดให้อย่างมีอิสระ รวดเร็ว มีความคล่องตัวมากขึ้น และมุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการด้านงบประมาณให้กับสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งขอบข่าย ภารกิจด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน

3. การบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการในรูปแบบของสถานศึกษานิติบุคคลได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งขอบข่าย ภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่ม ส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม กฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. การบริหารทั่วไป เป็นการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวก ให้ภารกิจหลักของสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้ถึงผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งขอบข่าย ภารกิจด้าน การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย และแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ เลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงาน ผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ขอบข่าย/ ภารกิจของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งการที่จะ บริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาจำเป็นต้องให้ สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

ความเป็นมาและความสำคัญของการบริหารที่เป็นเลิศ

การบริหารในนิยามที่เป็นทฤษฎีหรือหลักการมีประวัติความเป็นมาที่มีการพัฒนามา อย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมในต้นศตวรรษที่ 18 นับเป็นยุคบุกเบิกเริ่มแรกที่ต้อง อาศัยการบริหารจัดการเพื่อให้คนงานสามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้ ก่อนเข้าสู่ยุคที่สนะดั้งเดิม

(Classical viewpoint) ประมาณปี ค.ศ. 1890 ในยุคนี้ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับคนงานน้อย ต่อมาในยุคทัศนะเชิงพฤติกรรม (Behavioral viewpoint) ประมาณปี ค.ศ. 1910 เป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับคนในองค์กร เพราะเชื่อว่าคนงานมิได้มีแรงขับ ภายนอกเท่านั้น แต่จะเกิดกับแรงขับภายในด้วย ทำให้จำเป็นต้องเสริมสร้างปัจจัยจูงใจที่จะมีผลต่อ พฤติกรรมของคนในองค์กร ในปี 1940 เป็นยุคทัศนะเชิงปริมาณ (Quantitative viewpoint) ซึ่งเกิดขึ้นช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุคนี้จะให้ความสำคัญกับตัวแบบทางคณิตศาสตร์ สถิติ และ ข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารจัดการมากขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 12-26) สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพด้านการบริหารจัดการประเทศที่ได้รับ ความสนใจจากนักวิชาการเป็นอย่างมากคือประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากได้รับแนวคิดจาก W. Edwards Deming ชาวอเมริกัน โดยใช้หลักการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total quality management: TQM) ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 จากแนวคิดนี้ทำให้อุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่นเจริญก้าวหน้า อย่างรวดเร็ว ในปี ค.ศ. 1951 สหพันธ์นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรญี่ปุ่น (Union of Japanese Scientists and engineers: JUSE) ตั้งรางวัลชื่อว่า รางวัล เดมมิง (Deming prize) เพื่อเป็นเกียรติแก่ W. Edwards Deming ในปลายทศวรรษ 1970 มีการพัฒนาทฤษฎีใหม่ ๆ หลากหลายทฤษฎี มีการผสมผสานแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลกและเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรแต่ละองค์กรมากขึ้น ในช่วงทศวรรษ 1980 มีแนวคิดเกี่ยวกับการผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพตามความต้องการของลูกค้า เกิดจากการบริหาร คุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร โดยมุ่งเน้นการควบคุมคุณภาพของสินค้า ซึ่งเป็นการตรวจหา ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อหาทางแก้ไข และเปลี่ยนแนวคิดมาเป็นการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ ตามความต้องการของลูกค้าและให้ได้มาตรฐานตามที่ลูกค้าต้องการ จากแนวคิดนี้ทำให้เกิดระบบ ประกันคุณภาพ

ในปี พ.ศ. 1987 มีการพัฒนาเครื่องมือในการบริหารคุณภาพหรือมาตรฐานคุณภาพ สำหรับเป็นเครื่องมือในการบริหารคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ เช่น ระบบคุณภาพ ISO 9000 รวมถึงเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อ ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร โดยใช้ชื่อว่า Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA องค์กรที่รับผิดชอบในการบริหารรางวัลนี้ คือ National Institute of Standards and Technology: NIST เริ่มใช้ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1987 มีกรอบ แนวคิดภายใต้ค่านิยมหลัก 11 ประการ คือ 1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) 2) การศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning-centered education) 3) การเรียนรู้ระดับองค์กรและ ระดับบุคคล (Organizational and personal learning) 4) การเห็นคุณค่าของคณาจารย์ ผู้ปฏิบัติงาน

และคู่ความร่วมมือ (Valuing workforce members and partners) 5) ความคล่องตัว (Agility) 6) การมุ่งเน้นอนาคต (Focus on the future) 7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for innovation) 8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by fact) 9) ความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพใหญ่ (Societal responsibility) 10) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า (Focus on results and creating value) และ 11) มุมมองเชิงระบบ (System perspective) ซึ่งนำมาสู่โครงสร้างของเกณฑ์การประเมินซึ่งได้แบ่งออกเป็น 7 หมวด ดังนี้ คือ 1) การนำองค์กร (Leadership) 2) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) 3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด (Customer and market focus) 4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement; Analysis and knowledge management) 5) การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (Workforce focus) 6) การจัดการกระบวนการ (Process management) และ 7) ผลลัพธ์ (Results) แนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่ดี และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กร ในช่วงต้นของทศวรรษที่ 20 ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับคุณภาพ ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือในคำศัพท์เฉพาะวิชาการบริหารจัดการ คุณภาพ เรียกว่า “ความเป็นเลิศขององค์กร” (Organization excellence) (ช่วงโชติ พันธุ์เวช, 2544, หน้า 115)

สำหรับแนวคิดในเรื่องของคุณภาพทางการศึกษาเริ่มต้นในช่วงทศวรรษที่ 1990 โดยนักการศึกษาให้คำนิยามของคุณภาพของการศึกษา คือการที่โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายอย่างชัดเจนและมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ในการวัดคุณภาพงานของโรงเรียนต้องมีการวัดหลายมิติ ทั้งในมิติของเป้าหมาย กระบวนการและผลผลิต มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อกำกับติดตามว่าโรงเรียนมีคุณภาพการศึกษา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา” (Segors & Dochy, 1996, pp. 115-137) สำหรับประเทศไทยในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษา ได้มีการเริ่มต้นอย่างเป็นทางการเมื่อมีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งได้กำหนดในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาในมาตรา 47 ถึง มาตรา 51 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542, หน้า 50-54)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีในการบริหารจัดการมีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยมีเป้าหมายให้องค์กรมีความเป็นเลิศ สำหรับองค์กรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในมิติของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและ

ผลลัพธ์ โดยใช้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกมากำกับ ติดตามและประเมิน สถานศึกษาเพื่อให้มั่นใจว่าสถานศึกษามีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ความหมายของความเป็นเลิศ

คำว่า “เลิศ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 1035) ให้ความหมายว่า ยอดดี หรือยอดเยี่ยมในทางใดทางหนึ่งเป็นพิเศษ (เลิศเลอ) Peters, Waterman and Phillips (1980; Longman, 1987) ให้ความหมายความเป็นเลิศ (Excellence) ว่า หมายถึง คุณภาพ ขณะที่ Donabedian (1980) เห็นว่าหมายถึงการมีคุณภาพสูง ส่วนความเป็นเลิศ (Excellence) ตามพจนานุกรม Webster (1968, p. 636) ได้ให้ความหมายไว้ 3 แนว คือ 1) ความเป็นเลิศในด้านคุณภาพ เช่น มีคุณภาพดีมีระดับของความเด่นชัด 2) คุณภาพที่เป็นเลิศหรือมีคุณค่า 3) ความเด่นชัดหรือคุณภาพที่มีคุณค่า การแสดงถึงระดับคุณภาพที่สูงหรือสูงที่สุด สุมิสา เศษชะพานิช (2548, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความเป็นเลิศว่ามีประเด็นสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ 1) คุณภาพยอดเยี่ยม 2) มีความเด่นชัด 3) มีประสิทธิภาพสูง กรมวิชาการ (2549, หน้า 18-19) กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีระบบที่ได้มาตรฐาน พร้อมทั้งจะพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียน การสอน กระบวนการนิเทศเพื่อนำไปสู่ผลผลิต คือนักเรียนมีคุณภาพ มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตาม หลักสูตร กล่าวได้ว่าความหมายของความเป็นเลิศเกี่ยวข้องกับคุณภาพหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ คำว่า ความเป็นเลิศและคุณภาพสามารถใช้แทนกันได้ พจนานุกรม American Heritage (The American Heritage Dictionary of English) ได้ให้ความหมายของคุณภาพไว้ 4 ความหมาย คือ 1) คุณลักษณะ 2) ลักษณะธรรมชาติ หรือ ลักษณะที่จำเป็นของสิ่งต่าง ๆ 3) ระดับความเป็นเลิศ 4) ตำแหน่งระดับสูงทางสังคม (อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์, 2536, หน้า 12-13) Baumgart (1987, p. 1) กล่าวว่า คุณภาพเป็นการยกระดับจากมาตรฐาน หมายความว่านอกจากจะต้องทำให้ตรงกับข้อกำหนด ยังต้องคำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าด้วย จะเห็นได้ว่าความเป็นเลิศ จะมีความหมายเหนือกว่าคุณภาพเพราะความเป็นเลิศเป็นระดับคุณภาพสูงสุด มีความโดดเด่น ยอดเยี่ยม ดีเลิศ เหนือกว่าปกติธรรมดาสามารถเป็นแบบอย่างของผู้อื่น ได้ (สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ, 2551, หน้า 1)

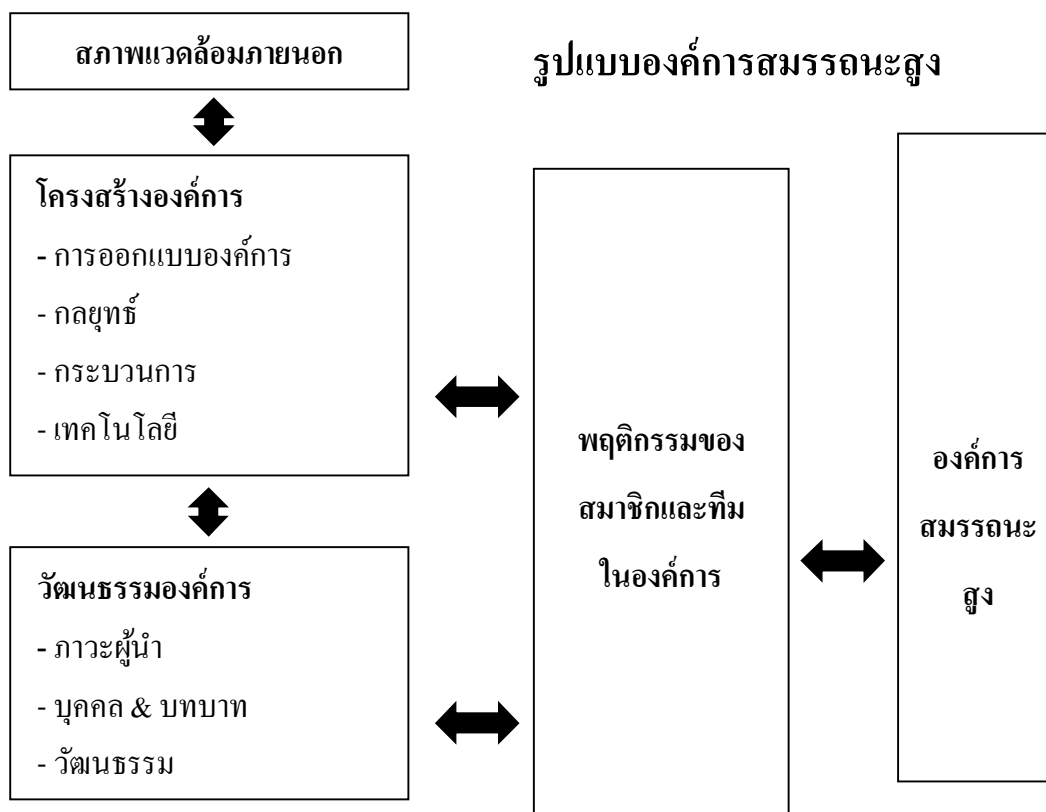
จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง คุณภาพที่สูงที่สุด มีความยอดเยี่ยม และมีความโดดเด่นกว่าคุณภาพและมาตรฐาน สำหรับความเป็นเลิศของโรงเรียน คือ การมี ความยอดเยี่ยมในกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศ ทำให้นักเรียน มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

จากความเป็นมา ความสำคัญ ความหมายของการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ของความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

องค์การสมรรถนะสูง ((High performance organization)

องค์การสมรรถนะสูงหรือเรียกกันย่อ ๆ ว่า HPO นักวิชาการหลายท่านเรียกว่าองค์การที่เป็นเลิศ (Excellence organization) ในปัจจุบันมีหน่วยงานหลายแห่งทั้งภาคเอกชนและภาครัฐให้ความสำคัญและนำเครื่องมือการบริหารต่าง ๆ มาพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง ตามแนวคิดของ De Waal (2005 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551, หน้า 6) ได้ศึกษาองค์การสมรรถนะสูง และได้รวบรวมความหมายขององค์การสมรรถนะสูง คือ 1) องค์การที่มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน 2) องค์การที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 3) องค์การที่มีปฏิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว 4) องค์การที่ให้ความสำคัญในการดำเนินงานในระยะยาว 5) องค์การที่มีการจัดการในลักษณะบูรณาการเพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการและคนอย่างทั่วทั้งองค์การ 6) องค์การที่มุ่งเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและพัฒนาขีดความสามารถหลักขององค์การ 7) องค์การที่ใช้เวลาในการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานและการพัฒนาโอกาสให้กับบุคลากรในองค์การ นอกจากนี้ De Waal (2005 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551, หน้า 12) ได้เสนอตัวแบบขององค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ ครอบคลุมปัจจัยการออกแบบขององค์การ กลยุทธ์ กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยี โดยโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม 2) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยลักษณะผู้นำ ปัจเจกบุคคล และวัฒนธรรม ทั้งโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การอันจะนำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบองค์การสมรรถนะสูง (De Waal, 2005, p. 13 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551, หน้า 12)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์การสมรรถนะสูง คือ องค์การที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน มีโครงสร้างและวัฒนธรรมที่เป็นจุดแข็งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานขององค์การตลอดเวลา และเน้นการวางแผนระยะยาว มีการบูรณาการในการบริหารสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการทั่วทั้งองค์การ สถานศึกษาถือเป็นองค์การสำคัญในการพัฒนาคนของประเทศต้องมีการพัฒนาพัฒนาตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง

กรอบความคิดความเป็นเลิศโรงเรียน (School excellence framework)

NSW Department of Education (2017, pp. 1-15) ได้กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียน มีองค์ประกอบสำคัญของการปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงสามขอบเขต คือ การเรียนรู้ การเรียนการสอน และการนำ ซึ่งมีการอธิบาย 14 องค์ประกอบในสามขอบเขตที่กล่าวมา คือ 1. ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ (Excellence in learning) คือการที่นักเรียนทุกคนจะได้รับการวางแผนในเส้นทางการเรียนรู้ของแต่ละคน ครูจะมีข้อมูลของเด็กแต่ละคนเพื่อใช้ในการวางแผนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนแสดงให้เห็นถึง

การสร้างแรงบันดาลใจด้านการศึกษาและการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องต่อชุมชนของตนเอง นักเรียนมีส่วนรับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) คุณภาพชีวิตในโรงเรียนที่เป็นเลิศจะมีกลยุทธ์และวิธีการวางแผนเพื่อสนับสนุนองค์ความรู้ทางอารมณ์ สังคม ร่างกาย และจิตวิญญาณความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนทุกคน 3) หลักสูตรและการเรียนรู้ มีการบูรณาการการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การวางแผนหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การประเมินและการรายงาน มีความสอดคล้องต่อการปฏิบัติในโรงเรียน สำหรับการประเมินและรายงานจะใช้ในการตรวจสอบวางแผนและรายงานเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักสูตร 5) การวัดผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน มีการวัดผลการปฏิบัติงานของนักเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2. ความเป็นเลิศในเรียนการสอน ซึ่งในการเรียนรู้ของนักเรียนครูควรจัดการสอนที่มีคุณภาพและมีความเป็นผู้นำ โอกาสการเรียนรู้และบทเรียนเน้นการมีส่วนร่วม มีกลยุทธ์ในการสอน มีการวัดและประเมินผล มีการวางแผนการสอนอย่างต่อเนื่องของนักเรียนแต่ละคน และครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1) ห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ครูมีความมุ่งมั่นที่จะใช้การสอนที่มีประสิทธิภาพ 2) ทักษะและการใช้ข้อมูลการประเมินผลการเรียนของนักเรียนจะถูกใช้อย่างสม่ำเสมอทั้งใน โรงเรียนเพื่อระบุความสำเร็จและความก้าวหน้าของนักเรียน เพื่อแจ้งทิศทางของโรงเรียนในอนาคต

3) การปฏิบัติงานร่วมกัน มีการวางระบบที่ชัดเจนสำหรับการทำงานร่วมกันและข้อเสนอแนะเพื่อรักษาแนวทางการสอนที่มีคุณภาพ 4) การเรียนรู้และการพัฒนา มีการเรียนรู้แบบมีอาชีพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียนและมีการประเมินผลกระทบต่อคุณภาพของการสอนและผลการเรียนรู้ของนักเรียน 5) มาตรฐานวิชาชีพ ครูทุกคนมีความรับผิดชอบในการรักษาและพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพ

3. ความเป็นเลิศในการนำ ซึ่งการเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญของความเป็นเลิศของโรงเรียน ผู้นำที่ยอดเยี่ยมสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีความคาดหวังสูงและความรับผิดชอบร่วมกันในการมีส่วนร่วมของนักเรียน การเรียนรู้ การพัฒนา และความสำเร็จของนักเรียนได้รับประโยชน์จากการวางแผนเชิงรุกของโรงเรียนร่วมกับพ่อแม่ และชุมชน ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ โดยผู้นำโรงเรียนสนับสนุนวัฒนธรรมของความคาดหวังสูงและการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลให้การปรับปรุงโรงเรียนทั้งที่ยั่งยืนและวัดผลได้ 2) การวางแผนและการดำเนินงานของโรงเรียนและการรายงาน โดยมีแผนพัฒนาโรงเรียนเป็นแกนหลัก มีการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของโรงเรียนเห็นได้ชัดในกิจกรรมหลัก 3) ทรัพยากรของโรงเรียนถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของนักเรียนที่ดีขึ้น 4) การปฏิบัติการจัดการและกระบวนการ มีระบบการจัดการ โครงสร้างและกระบวนการสนับสนุนการปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและประสิทธิผลอย่างมีอาชีพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียนประกอบไปด้วยความเป็นเลิศในด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนำของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งในแต่ละด้านอธิบายการทำงานเป็นระบบ โดยเริ่มตั้งแต่บริบท ปัจจัยป้อน กระบวนการปฏิบัติ และผลผลิต/ ผลลัพธ์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การศึกษานักเรียนรายบุคคล การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน การวางแผนและการดำเนินงานของโรงเรียน การระดมทรัพยากร เป็นต้น

รางวัลการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ (Public sector management quality award: PMQA)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550) กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องมีเกณฑ์การประเมินกระบวนการทำงาน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยความร่วมมือของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้ดำเนินโครงการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยใช้แนวทางที่สามารถเทียบเคียงกับการบริหารจัดการในระดับสากลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นเกณฑ์ที่สามารถประเมินจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถนำไปปรับใช้ได้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้การส่งมอบผลผลิตและบริการดีขึ้น ปรับปรุงผลการดำเนินการด้านอื่น ๆ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยทำให้เกิดความสอดคล้องกันของแผนกระบวนการตัดสินใจ บุคลากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์การนำเกณฑ์นี้ไปใช้จะช่วยให้ส่วนราชการสามารถประเมินองค์การตนเองได้อย่างรอบด้าน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2557, หน้า 2-8)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 12-17) ได้ใช้รางวัลพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ: PMQA เป็นเกณฑ์ขององค์กรสมรรถนะสูงที่ใช้ในภาครัฐ โดยอาศัยค่านิยมหลัก (Core value) 11 ประการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องของ 1) การกำหนดทิศทาง ค่านิยมที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเน้นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) การจัดทำยุทธศาสตร์ระบบงาน และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ 3) การกำหนดให้มีระบบการติดตามและทบทวนผลการดำเนินการ เพื่อนำผลดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร 4) การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลที่ดีและการเสริมสร้างจริยธรรมภายในให้มีความรับผิดชอบต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม 5) การสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีการพัฒนาและเรียนรู้มีนวัตกรรม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) การมีส่วนร่วมในการวางแผน การสื่อสาร การสอนงาน การพัฒนาผู้นำในอนาคต การยกย่องชมเชยบุคลากร และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน

การดำเนินการที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ องค์กรที่มุ่งเน้นผู้รับบริการควรให้ความสำคัญกับเรื่อง 1) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ในปัจจุบันและอนาคต คือ การเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการในปัจจุบัน และการคาดการณ์ ความต้องการของผู้รับบริการที่พึงมีในอนาคต 2) การสร้างความพึงพอใจในคุณภาพการบริการ สามารถดำเนินการได้ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การเข้าถึงบริการ คุณภาพของการให้บริการ การลดข้อผิดพลาดในการให้บริการ การลดข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ 3) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับประโยชน์สูงสุด

3. การเรียนรู้ขององค์กรและของระดับบุคลากร

การเรียนรู้ขององค์กรรวมถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของแนวทางที่มีอยู่และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่นำไปสู่เป้าประสงค์และแนวทางใหม่ ๆ การเรียนรู้ต้องถูกปลูกฝังลงไป ในแนวทาง หมายความว่า การเรียนรู้จะต้อง 1) เป็นปกติวิสัยของงานประจำวัน 2) มีการปฏิบัติ ในระดับบุคคล หน่วยงาน และส่วนราชการ 3) ส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ 4) มุ่งเน้นการสร้าง และแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร และ 5) เกิดขึ้นจากโอกาสที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มี นัยสำคัญและมีความหมายแหล่งการเรียนรู้ในองค์กร รวมถึงความคิดของบุคลากร การวิจัยและพัฒนาข้อมูลจากผู้รับบริการ การแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการเทียบเคียง (Benchmarking) ทั้งนี้การเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากรส่งผล ดังนี้

3.1 การเรียนรู้ขององค์กรส่งผล ดังนี้ 1) การเพิ่มคุณค่าให้แก่ผู้รับบริการผ่าน การบริการใหม่ ๆ หรือที่ปรับปรุงใหม่ 2) การลดความผิดพลาด ความสูญเสีย และต้นทุนที่เกี่ยวข้อง 3) การปรับปรุงความสามารถในการตอบสนองผู้รับบริการและการลดรอบเวลา 4) การเพิ่ม

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากรทั้งหมดของส่วนราชการ 5) การปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุผลในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการให้บริการต่อชุมชน

3.2 การเรียนรู้ของบุคลากรส่งผล ดังนี้ 1) ทำให้บุคลากรที่อยู่ในส่วนราชการมีความพึงพอใจและมีทักษะหลากหลายมากขึ้น 2) เกิดการเรียนรู้ข้ามหน่วยงาน 3) สร้างสินทรัพย์ทางความรู้ของส่วนราชการ 4) มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้มีความนวัตกรรม ดังนั้น การเรียนรู้จึงไม่ควรมุ่งเพียงแต่การให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดีขึ้น แต่ควรมุ่งถึงความสามารถในการตอบสนองผู้รับบริการ การปรับตัว นวัตกรรมและมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นด้วย เพื่อให้ส่วนราชการมีความยั่งยืน รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

4. การให้ความสำคัญกับบุคลากรและเครือข่าย

การให้ความสำคัญกับบุคลากร หมายถึง การมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวข้องกับวิถีปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการดำเนินการที่ดีที่ปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ความท้าทายที่สำคัญในการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีดังนี้ 1) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร 2) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ 3) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร 4) การแบ่งปันความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น 5) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำและมีความนวัตกรรม 6) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนการทำงานของบุคลากร และการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์

5. ความสามารถในการปรับตัว

องค์กรต้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในภาวะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีการแข่งขันในระดับโลก ดังนั้นองค์กรต้องมีการตอบสนองที่รวดเร็วยิ่งขึ้น มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนตามความต้องการของผู้รับบริการเฉพาะราย ใช้เวลาสั้นลงในการส่งมอบผลผลิตและบริการใหม่ สำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในการบรรลุความท้าทายเชิงแข่งขัน คือ รอบเวลาในการส่งมอบผลผลิตหรือการบริการ หรือรอบเวลาการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องบูรณาการการทำงานแต่ละขั้นตอนในกิจกรรมต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การออกแบบระบบหรือกรอบแนวคิด ไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ ผลการดำเนินการในด้านประสิทธิภาพมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ดังนั้นรอบเวลากลายเป็นตัววัดกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง

6. การมุ่งเน้นอนาคต

ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันองค์กรต้องมีความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีผลกระทบต่อการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์เพื่อให้ประสบความสำเร็จต้องมีแนวคิดในการมุ่งเน้นอนาคตอย่างจริงจัง และมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างพันธะระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ผู้รับบริการ บุคลากร ผู้ส่งมอบบริการ สาธารณชน เครือข่าย และชุมชน การวางแผนงานขององค์กรจึงควรคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความต้องการของผู้รับบริการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ความคาดหวังของชุมชนและสังคม ดังนั้น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และการจัดสรรทรัพยากรจึงต้องรองรับปัจจัยดังกล่าวด้วยการมุ่งเน้นอนาคต

7. การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม

นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญต่อการปรับปรุงบริการ กระบวนการ และการปฏิบัติการขององค์กร นวัตกรรมควรนำองค์กรไปสู่มิติใหม่ในการดำเนินการ นวัตกรรมไม่เพียงจำกัดอยู่ในขอบเขตของการวิจัยและพัฒนาเท่านั้น นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินการในทุกแง่มุมและทุกกระบวนการ ผู้บริหารควรชี้แนะและจัดการให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการเรียนรู้ และบูรณาการนวัตกรรมไว้ในการทำงานประจำวัน และใช้ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กรสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม

8. การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง

การวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินการมีความสำคัญต่อองค์กร การวัดผลควรมาจากความจำเป็น และยุทธศาสตร์หลักขององค์กร รวมทั้งควรให้ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ การจัดการผลการดำเนินการขององค์กรต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศหลายประเภทควรครอบคลุมถึงผลการดำเนินการด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลผลิตและการบริการ รวมทั้งการเปรียบเทียบผลการดำเนินการด้านการปฏิบัติการ กระบวนการ และผลการดำเนินการเทียบกับคู่แข่ง รวมถึงผลการดำเนินการของผู้ส่งมอบ บุคลากร ตลอดจนธรรมาภิบาลและการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ การวิเคราะห์ หมายถึง การสกัดสาระสำคัญของข้อมูลและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการประเมินผล การตัดสินใจ และการปรับปรุงในการวิเคราะห์ส่วนราชการจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อบ่งบอกถึงแนวโน้ม การคาดการณ์ และความเป็นเหตุเป็นผลกัน การวิเคราะห์จะสนับสนุนจุดมุ่งหมายหลาย ๆ ประการ เช่น การวางแผน การทบทวนผลการดำเนินการโดยรวม การปรับปรุงการปฏิบัติการ การจัดการการเปลี่ยนแปลง และการเปรียบเทียบผลการดำเนินการกับคู่แข่ง ในการปรับปรุงผลการดำเนินการและการจัดการ การเปลี่ยนแปลงควรให้ความสำคัญกับการเลือกและใช้ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการในทุกด้าน

9. ความรับผิดชอบต่อสังคม

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อที่มีต่อสาธารณะ และการพิจารณาถึงความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ในการมุ่งเน้นจริยธรรม และการคำนึงถึงความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของสาธารณะ ครอบคลุม ถึงการปฏิบัติการของส่วนราชการ และวงจรชีวิตของการบริการ นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรและการลดความสูญเสียตั้งแต่ต้นทาง การวางแผนจึงควร คาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบในเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการผลิต การส่งมอบ และการบริการ การวางแผนที่มีประสิทธิผลจึงควรป้องกันมิให้เกิดปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องรวดเร็ว และจัดสรรคนและทรัพยากรสนับสนุนเพื่อให้สาธารณะมีความปลอดภัย มีความเชื่อมั่น และเกิดความตระหนัก ในเรื่องดังกล่าวอยู่เสมอ องค์กรไม่เพียงต้องปฏิบัติตามหลักนิติธรรมเท่านั้น แต่ควรถือเอาข้อบังคับต่าง ๆ และกฎหมายด้วย มีการต่อยอดให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างมี จริยธรรมในการดำเนินการและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกรณี ผู้บริหาร ควรกำหนดข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมในมาตรฐานระดับสูงและต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติ ในทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ การคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคม หมายถึง การเป็น ผู้นำและการสนับสนุนการพัฒนาด้านการศึกษา สุขภาวะและบริการอื่น ๆ ในชุมชน การปรับปรุง สิ่งแวดล้อมที่ดีเลิศ การเป็นต้นแบบในประเด็นที่มีความสำคัญต่อสังคม การอนุรักษ์ทรัพยากร การลดปริมาณของเสีย การบริการชุมชนและการกุศล การปรับปรุงหลักปฏิบัติในภาคราชการที่เป็น ต้นแบบ และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยอาจร่วมกับส่วนราชการอื่นและภาคเอกชนในการสร้าง ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

10. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า

การวัดผลการดำเนินการขององค์กรต้องมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ผลลัพธ์ควรใช้เพื่อสร้าง คุณค่าและรักษาความสมดุลของคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ผู้รับบริการ บุคลากร ผู้กำหนดนโยบาย ผู้ส่งมอบ สาธารณะ และชุมชน จากการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่สำคัญเหล่านี้ทำให้้องค์การสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ดังนั้น การกำหนดยุทธศาสตร์ ขององค์กรควรระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์จะช่วยทำให้มั่นใจว่าแผนงานและปฏิบัติการต่าง ๆ ตอบสนองต่อความต้องการที่ แตกต่างกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหลีกเลี่ยงผลกระทบในเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การใช้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินการแบบนำและแบบตาม (Leading & lagging) ร่วมกันอย่างสมดุลเป็นวิธีการ ที่มีประสิทธิผลในการสื่อลำดับความสำคัญระยะสั้นและระยะยาว

11. มุมมองในเชิงระบบ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้มุมมองในเชิงระบบในการบริหารองค์การ และกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ คือ ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ เกณฑ์ทั้ง 7 หมวด และค่านิยมหลักเป็นกรอบในการสร้างระบบและการบูรณาการกลไกของระบบเข้าด้วยกัน การจัดการผลการดำเนินการโดยรวมให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการสังเคราะห์ที่มองภาพรวมขององค์การ มุ่งเน้นวิสัยทัศน์พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ให้มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และการบูรณาการร่วมกัน การสังเคราะห์ หมายถึงการมองภาพรวมขององค์การโดยใช้คุณลักษณะที่สำคัญ สมรรถนะหลัก วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และระบบงาน การมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน หมายถึง การอาศัยความเชื่อมโยงระหว่างข้อกำหนดต่าง ๆ ดังระบุไว้ในเกณฑ์ เพื่อให้แผนงาน กระบวนการ ตัววัด ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างคงเส้นคงวา การบูรณาการ หมายถึง การที่องค์ประกอบทุกภาคส่วนในระบบการบริหารจัดการของส่วนราชการมีการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์และให้ผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ มุมมองเชิงระบบ หมายถึง การบริหารส่วนราชการและองค์ประกอบทั้งหมดเพื่อให้เกิดความยั่งยืนกับ ส่วนราชการและสภาพแวดล้อมโดยรวมของประเทศ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ประกอบด้วย ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การ ผลลัพธ์ด้านการเงินและการเติบโต และผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ (พสุ เดชะรินทร์, 2549, หน้า 6) เกณฑ์เหล่านี้ได้รับแนวคิดมาจากเกณฑ์คุณภาพของรางวัล Malcolm Baldrige National Quality Award ของประเทศสหรัฐอเมริกา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า รางวัลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จคือผู้บริหารในการนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ การดำเนินการขององค์การจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในระดับองค์กรและบุคคลและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน องค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันมองเห็นอนาคตทั้งระยะสั้นระยะยาวที่จะส่งผลกระทบต่อ การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมในการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นใน

องค์การและให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ความรับผิดชอบที่มีต่อสาธารณะ องค์การมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริงมาใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้การดำเนินงานด้านกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ และให้ความสำคัญกับมุมมองในเชิงระบบในการบริหารองค์การ

การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total quality management: TQM)

การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total quality management: TQM) มีพัฒนาการแนวคิดคิดมาจากการผลิตทางด้านอุตสาหกรรม โดยแนวคิดเดิมว่าการผลิตที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีการตรวจสอบ (Inspection) ซึ่งเป็นการตรวจสอบเมื่อเสร็จสิ้นการผลิตแล้ว ต่อมาได้มีแนวคิดในการควบคุมคุณภาพ (Quality control: Qc) ซึ่งเน้นที่กระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพเป็นการค้นหาข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข แต่แนวคิดนี้ได้เปลี่ยนไปเมื่อผู้ผลิตพบว่า จำเป็นที่จะต้องผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า และได้มาตรฐานเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า ทำให้ผู้บริหารจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน (Quality assurance) ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด เพื่อลดต้นทุนการผลิต ลดจำนวนของเสียจากการผลิตให้น้อยที่สุด ในทศวรรษที่ 1980 ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพตามความต้องการของลูกค้า โดยจะต้องมาจากการบริหารที่มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ซึ่งในที่นี้ก็คือ การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) หรือที่ญี่ปุ่นเรียกว่า การควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQC) จะเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) (วิระยุทธ ชาติตะกาศกุล, 2556, หน้า 136-137)

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการคุณภาพโดยรวม ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถแปลงวิสัยทัศน์สู่นโยบายที่ชัดเจนและเป้าประสงค์ที่เจาะจง หลักการสำคัญของ TQM มี 3 ประการ คือ 1) การมุ่งความสำคัญของลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Customer focus) โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องระบุให้ชัดเจนว่างานแต่ละเรื่องใครเป็นลูกค้าโดยมุ่งทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความพึงพอใจในผลงานที่ดี 2) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process improvement) ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผน ดำเนินการแก้ปัญหา ตรวจสอบผลการแก้ปัญหา และนำวิธีการแก้ปัญหาที่ได้พบไปกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ 3) การให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม (Total involvement) โดยทุกคนต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์การร่วมกัน (วิระยุทธ ชาติตะกาศกุล, 2556, หน้า 208) จากการศึกษาแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อประยุกต์ใช้ระบบ TQM ในหน่วยงานทางการศึกษา สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการบริหารคุณภาพให้เกิดความเข้าใจ โดยผู้บริหารและคณะครู ในสถานศึกษาจะต้องเข้าใจหลักการของ TQM เช่น การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพ แสวงหาแนวทางหรือวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. กำหนดนโยบายด้านคุณภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา เป็นการแสดงถึงความมุ่งมั่นและแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพทั้งหมดของสถานศึกษา
3. จัดองค์การเพื่อการดำเนินการตามนโยบายคุณภาพ เมื่อสถานศึกษาได้กำหนดนโยบายคุณภาพแล้วจะต้องประกาศให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน และมอบหมายหน้าที่ให้แต่ละคน แต่ละฝ่ายรับผิดชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ โดยที่ผู้บริหารมีหน้าที่จัดสรรทรัพยากรให้พร้อมและเพียงพอ
4. วางแผนและออกแบบเกี่ยวกับทรัพยากร ระบบงาน และวิธีการทำงาน เมื่อแต่ละฝ่ายได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในส่วนใด ฝ่ายงานนั้นจะต้องวางแผนและออกแบบเกี่ยวกับทรัพยากรที่จะต้องใช้ในการระบบการทำงานของตัวเอง รวมทั้งต้องกำหนดวิธีการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบให้ชัดเจน
5. จัดระบบคุณภาพ การจัดระบบการทำงานจะต้องมีการอธิบายวิธีการทำงานในแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจวิธีการทำงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถติดต่อสื่อสารได้สะดวกและเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ทำให้การปฏิบัติไม่เกิดความซ้ำซ้อน และการทำงานเกิดความรวดเร็ว เมื่อมีระบบการทำงานที่ชัดเจนในแต่ละขั้นตอนของการทำงาน จะสามารถกำหนดมาตรการการควบคุมการทำงานในแต่ละฝ่ายได้
7. การทำงานเป็นทีม ในการทำงานแต่ละฝ่าย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน เพราะจะทำให้มีการประสานงาน มีประสิทธิภาพ สามารถร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ หรือฝ่ายปฏิบัติกับฝ่ายปฏิบัติด้วยกันทำงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
8. การฝึกอบรมบุคลากร การฝึกอบรมเป็นเทคนิคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน เข้าใจหลักการของ TQM และสามารถกระตุ้นให้การทำงานของแต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ
9. การนำไปปฏิบัติ เมื่อทุกฝ่ายมีความพร้อมและสถานศึกษาสามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาต่อไป ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้อง

ประกาศนโยบายคุณภาพให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ทุกคนเข้าใจและถือเป็นแนวปฏิบัติ นโยบายคุณภาพนี้จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา จากนั้นจึงจัดให้มีระบบงาน โดยกำหนดกิจกรรมที่มุ่งคุณภาพงาน โดยจะใช้คำอธิบายในข้อกำหนดของระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 มาเป็นแนวทางในการจัดระบบงาน และทุกกิจกรรมจะต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน อยู่เสมอ (วิระยุทธ ชาติตะกานนท์, 2556, หน้า 214-216)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดการคุณภาพทั้งองค์การ (Total quality management: TQM) มีหลักการสำคัญคือ การให้ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วม การมุ่งเน้นที่คุณภาพที่ตรงตามความต้องการของลูกค้าอย่างแท้จริง และการปรับปรุงกระบวนการ โดยยึดในการจัดการที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งการนำแนวคิด TQM มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้แนวคิดและหลักการ 3 ประการดังที่กล่าวข้างต้น คือ การมุ่งให้ความสำคัญกับนักเรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน การเข้ามีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความคิดที่หลากหลายมาปรับปรุงคุณภาพของการทำงาน

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand quality award: TQA)

ความเป็นมาของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand quality award: TQA) เริ่มต้นตั้งแต่มีการลงนามในบันทึกความร่วมมือระหว่างสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติและสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2539 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดตั้งรางวัลคุณภาพแห่งชาติขึ้นในประเทศไทย และด้วยตระหนักถึงความสำคัญของรางวัลนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงได้บรรจุรางวัลคุณภาพแห่งชาติไว้ในแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตของประเทศ เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (ปี พ.ศ. 2545-2549) โดยการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ โดยคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2543 โดยมีสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเผยแพร่ สนับสนุน และผลักดันให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคการผลิตและการบริการนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ เกณฑ์การประเมินและกระบวนการตัดสินเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ The Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA มีเจตนารมณ์เพื่อ 1) สนับสนุนการนำแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน 2) ประกาศเกียรติคุณให้แก่องค์กรที่ประสบผลสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก 3) กระตุ้นให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 4) แสดงให้

นานาชาติเห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2556, หน้า 1-2) องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนที่นำเกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศมาเป็นกรอบการประเมินลักษณะคุณภาพระดับมาตรฐานโลกมาเปรียบเทียบกับระบบการบริหารจัดการของตนจะได้รับประโยชน์ในทุกชั้นตอน เพราะจะทำให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงว่าระบบการบริหารจัดการของตนมีจุดบกพร่องในเรื่องใด จึงสามารถกำหนดวิธีการและเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ และเมื่อองค์กรปฏิบัติตามแผนจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความพร้อม และตัดสินใจสมัครรับรางวัลได้

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Criteria for performance excellence)

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2556, หน้า 13-60) กล่าวว่า องค์กรที่ต้องการขอรับการประเมินเพื่อสมัครขอรับรางวัล การเขียนควรเริ่มต้นจากการเขียน โครงร่างองค์กรเนื่องจาก 1) โครงร่างองค์กรช่วยให้องค์กรระบุสารสนเทศสำคัญที่อาจขาดหายไป และมุ่งเน้นที่ข้อกำหนดและผลลัพธ์ของการดำเนินการที่สำคัญ 2) องค์กรสามารถใช้โครงร่างองค์กรเพื่อการประเมินตนเองในเบื้องต้น หากพบว่า มีสารสนเทศในประเด็นใดขัดแย้งกันมีน้อย หรือไม่มีเลย ให้ใช้ประเด็นเหล่านี้ในการวางแผนปรับปรุง 3) โครงร่างองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดบริบทในการตอบคำถามตามข้อกำหนดของเกณฑ์ในหมวด 1-7 สำหรับเกณฑ์ในการประเมินความเป็นเลิศของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ได้แก่

การนำองค์กร (Leadership) มีเกณฑ์การถามว่าผู้นำระดับสูงทำกิจกรรมหรือชี้แนะให้ องค์กรมีความยั่งยืนอย่างไร นอกจากนี้ เกณฑ์ยังถามถึงระบบการกำกับดูแลองค์กร (GOVERNANCE system) วิธีการที่องค์กรใช้เพื่อบรรลุผลด้านกฎหมาย จริยธรรม และ ความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง รวมทั้งการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญอย่างไร

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) มีเกณฑ์การถามว่าองค์กรมีวิธีการอย่างไร ในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กร การนำไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไปตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้า

การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer focus) มีเกณฑ์การถามว่าองค์กรมีวิธีการอย่างไร ในการสร้างความผูกพันกับลูกค้า เพื่อความสำเร็จด้านตลาดในระยะยาว ครอบคลุมถึงวิธีการที่องค์กร รับฟัง เสียงของลูกค้า สร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และใช้สารสนเทศลูกค้าเพื่อปรับปรุงและค้นหา โอกาสในการสร้างนวัตกรรม

การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร (Measurement, analysis, and improvement of organizational performance) ให้อธิบายวิธีการที่องค์กรใช้ในการวัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการ โดยการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในทุกระดับและทุกส่วนงานขององค์กร รวมทั้งอธิบายวิธีการที่องค์กร ใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce focus) มีเกณฑ์การถามว่าองค์กรมีวิธีการอย่างไร ในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร และในการสร้าง สภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี หมวดนี้ยังถามถึงวิธีการสร้างความผูกพัน จัดการ และพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่โดยให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการขององค์กร

การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ (Operations focus) มีเกณฑ์การถามว่าองค์กรมีวิธีการอย่างไร ในการออกแบบจัดการและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงานรวมทั้งปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ลูกค้า และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและยั่งยืน

ผลลัพธ์ (Results) มีเกณฑ์การถามว่าองค์กรมีวิธีการอย่างไร ในการประเมินผลการดำเนินการและการปรับปรุงในด้านที่สำคัญทุกด้านขององค์กร ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์ และกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด นอกจากนี้ ยังถามถึงระดับผลการดำเนินการขององค์กรเปรียบเทียบกับคู่แข่ง และองค์กรอื่นที่เสนอผลิตภัณฑ์ที่คล้ายคลึง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะทราบถึงสภาพแท้จริงว่าระบบ การบริหารจัดการของตนมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในเรื่องใด ก็จะสามารถกำหนดวิธีการและ เป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษา ลำดับต่อไปคือการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และเมื่อสถานศึกษาปฏิบัติตามแผนจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความพร้อม สามารถสมัครรับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถานศึกษาจะได้รับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากหลายหลาย สาขาอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ตรวจประเมิน โดยเฉพาะ ในการรับการประเมิน สถานศึกษาจะได้รับรายงานข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง ซึ่งนับเป็น ประโยชน์ต่อการนำไปวางแผนปรับปรุงสถานศึกษาให้สมบูรณ์มากขึ้นต่อไป

รูปแบบความเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (School excellence model: SEM)

Tee (2003 อ้างถึงใน พร้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ, 2556, หน้า 29-30) กล่าวถึงการใช้ระบบ School excellence model (SEM) หรือต้นแบบการประเมินความเป็นเลิศของโรงเรียนในการบริหาร

และการจัดการเรียนการสอนแบบองค์รวมในประเทศสิงคโปร์ไว้ ที่ได้นำเอาแบบอย่างมาจาก อังกฤษ ซึ่งระบบดังกล่าวมีเกณฑ์การประเมิน 9 ประการ คือ 1) ความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นวิธีการนำโรงเรียนและระบบการนำโรงเรียนคุณค่าที่มีอยู่ และเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและการทำให้โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคม 2) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) เป็นวิธีการที่โรงเรียนสร้างกลยุทธ์ร่วมกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่มุ่งเน้นทิศทางเชิงกลยุทธ์โดยการวางแผนปฏิบัติการพัฒนา เพื่อสนับสนุนทิศทางปรับใช้ แผน และกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน 3) การบริหารบุคลากร (Staff management) เป็นวิธีที่ โรงเรียนพัฒนาและใช้ประโยชน์จากศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่ในการสร้างโรงเรียนที่มี ความเป็นเลิศ 4) ทรัพยากร (Resources) เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรภายใน และทรัพยากรจาก ภายนอก ให้มีส่วนร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อสนับสนุนการวางแผน เชิงกลยุทธ์และการดำเนินการของกระบวนการ 5) กระบวนการมุ่งเน้นผู้เรียน (Student-focused processes) วิธีการในการออกแบบของโรงเรียน เช่น การปฏิบัติการบริหารจัดการ และการปรับปรุง กระบวนการที่สำคัญในการให้การศึกษาแบบองค์รวมและทำงานต่อการเสริมสร้างนักเรียนให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี 6) ผลลัพธ์ด้านการบริหารและการดำเนินงาน (Administrative and operational results) อะไรบ้างที่ทำให้โรงเรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดจากควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของโรงเรียน 7) ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Staff results) ว่ามีอะไรบ้างที่โรงเรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดจากการฝึกอบรมและการพัฒนาและขวัญกำลังใจของบุคลากร 8) ผลลัพธ์ด้านเครือข่ายและ สังคม (Partnership and society results) ว่ามีอะไรบ้างที่โรงเรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจาก ความสัมพันธ์ของเครือข่าย และชุมชนในภาพรวม 9) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Key performance results) เพื่อชี้วัดว่า อะไรที่โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาแบบองค์รวมของนักเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ระดับประถมศึกษาและ ระดับมัธยมศึกษาของประเทศสิงคโปร์โดยใช้ระบบ School excellence model: SEM เป็นกรอบ การดำเนินงานในการประเมินคุณภาพการศึกษา เป็นแนวทางการนำไปสู่มาตรฐานของการประเมิน คุณภาพการศึกษาระดับสากล ที่ครอบคลุมหลาย ๆ มิติทั้งด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การบริหารจัดการของสถานศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา จึงทำประเทศสิงคโปร์เป็น ต้นแบบการประเมินความเป็นเลิศของโรงเรียนในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนแบบ องค์รวม

มาตรฐานการศึกษาชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษารัฐบาลที่ได้แถลงต่อ

รัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต และเพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนด มาตรฐานและตัวบ่งชี้ไว้ 3 มาตรฐานและ 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก โดยให้คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์

1.1 คนไทยมีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีพัฒนาการด้านร่างกายจิตใจ สติปัญญา เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาในแต่ละช่วงวัย

2. ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม

2.1 คนไทยได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตนเอง

2.2 คนไทยมีงานทำและนำความรู้ไปใช้ในการสร้างงานและสร้างประโยชน์

ให้สังคม

3. ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว

3.1 คนไทยสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ รู้ทันโลก รวมทั้งมีความสามารถในการใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม

3.2 คนไทยสามารถปรับตัวได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นอย่างดี

4. ทักษะทางสังคม

4.1 คนไทยเข้าใจและเคารพในธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคม มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

4.2 คนไทยมีความรับผิดชอบ เข้าใจ ยอมรับ และตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน สามารถแก้ปัญหาในฐานะสมาชิกของสังคมไทยและสังคมโลก โดยสันติวิธี

5. คุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

5.1 คนไทยดำเนินชีวิตโดยกายสุจริต วาจสุจริต และมโนสุจริต

5.2 คนไทยมีความรับผิดชอบทางศีลธรรมและสังคม มีจิตสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นคนไทย มีความภูมิใจในชนชาติไทย รักแผ่นดินไทย และปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตย เป็นสมาชิกที่ดี เป็นอาสาสมัคร เพื่อชุมชนและสังคมในฐานะพลโลก

มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา โดยการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ความสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญขึ้นอยู่กับ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ผู้เรียน ครู คณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครองและสมาชิกชุมชน และ 2) ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ หลักการบริหารจัดการและหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. การจัดหลักสูตรการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

1.1 มีการจัดหลักสูตรที่หลากหลายตามความเหมาะสมของกลุ่มผู้เรียนทุกระบบ สอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

1.2 ผู้เรียนมีโอกาส/ สามารถเข้าถึงหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดไว้อย่างทั่วถึง

1.3 องค์กรที่ให้บริการทางการศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่ที่มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย

1.4 มีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อเพื่อการเรียนรู้ และการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2. มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

2.1 ผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ

2.2 ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม มีความพึงพอใจในการทำงาน และผูกพันกับงานมีอัตราการออกจากงานและอัตราความผิดทางวินัยลดลง

2.3 มีแนวโน้มในการรวมตัวจัดตั้งองค์การอิสระเพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะกลุ่ม และติดตามการดำเนินงานของบุคลากรและสถานศึกษา และติดตามการดำเนินงานของบุคลากรและสถานศึกษา ตลอดจนการสังส่องความรู้ที่หลากหลาย

3. มีการบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

3.1 องค์กร ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามสภาพท้องถิ่น สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงผู้เรียน

3.2 ผู้รับบริการ/ ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มมีความพึงพอใจต่อการจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 มีการกำหนดระบบประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และสามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้

มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้/ สังคมแห่งความรู้ โดยการสร้างวิถี การเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็ง การเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยี

เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสู่สังคม แห่งความรู้ การส่งเสริมและสร้างกลไกเพื่อให้คนไทยทุกคนมีโอกาสและทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัย และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. การบริการวิชาการและสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้/ สังคมแห่งความรู้

1.1 สถานศึกษาร่วมมือกับบุคลากรและองค์กรในชุมชนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ ร่วมจัดปัจจัยและกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน และให้บริการทางวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่การพัฒนาคนในชุมชน เพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และคนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 ชุมชนเป็นที่ตั้งขององค์กรที่ให้บริการทางการศึกษามีสถานภาพเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้/ สังคมแห่งความรู้ มีความปลอดภัย ลดความขัดแย้ง มีสันติสุข และมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2. การศึกษาวิจัย สร้างเสริมสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้และกลไกการเรียนรู้

2.1 ศึกษาวิจัย สำรวจ จัดทำ และจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ

2.2 ระดมทรัพยากร (บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ภูมิปัญญาและอื่น ๆ) และความร่วมมือจากภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการสร้าง กลไกการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้คนไทยสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตได้จริง เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตได้จริง

2.3 ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาประเทศ

3. การสร้างและการจัดการความรู้ในทุกระดับทุกมิติของสังคม

3.1 ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชน องค์กรทุกระดับ และองค์กรที่จัดการศึกษามีการสร้าง และใช้ความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนกลายเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550, หน้า 3-6)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า มาตรฐานการศึกษาชาติเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา โดยอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยเรานั้นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหาร โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน และส่งเสริมการสร้างวิถีการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็ง

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประกาศกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (2561) เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ แนวทางในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ไม่สอดคล้องกับหลักการประกันคุณภาพการศึกษาที่แท้จริง ซึ่งในประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้ให้ความหมายของการการประกันคุณภาพการศึกษาหมายความว่า การประเมินผล และการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา แต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล โดยกำหนดในข้อ 3 ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี จากการประกาศยกเลิกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 เปลี่ยนเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ฉบับลงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ. 2559 จำนวน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 4 ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล แต่ละมาตรฐานมีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 23-24)

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.1 ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น

1.2 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ อกิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา

1.3 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.4 ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ

1.6 ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงาน หรือการทำงาน

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2.1 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2.2 ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

2.3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

2.4 สุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.1 การวางแผนและดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้านทุกกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 การวางแผนและดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2.3 การวางแผนการบริหารและการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

2.4 การวางแผนและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

การเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

3. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

4. การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. การมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม

2. การจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น
3. การตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมี

ประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 4 ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล

การใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของ คุณภาพการจัดการศึกษาคือ คุณภาพผู้เรียน โดยให้ความสำคัญในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของ ผู้เรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การดึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมและมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา มีกระบวนการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ นักเรียนมีส่วนร่วม และมีการติดตาม ประเมินผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสถานศึกษา ต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็น ส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงาน ประจำปีนำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานต้นสังกัด เผยแพร่ รายงานต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และรองรับการประกันคุณภาพภายนอก การประกันคุณภาพถือเป็นจุดเริ่มต้นการพัฒนาทุนมนุษย์ และเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุด ดังนั้นมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจึงเป็นที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องรับรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน)

แนวคิดและหลักการในการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักเพื่อให้ ความมั่นใจว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพไม่ว่าจะอยู่ส่วนใดของประเทศไทยก็ตาม ระบบ การประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 กลุ่มตัวบ่งชี้ 1) กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมิน ภายใต้งานกิจของสถานศึกษา โดยกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่ ทุกสถานศึกษาต้องมีและปฏิบัติได้ สามารถชี้ผลลัพธ์และผลกระทบได้ดีและมีความเชื่อมโยงกับ การประกันคุณภาพภายใน 2) กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลผลิตตามปรัชญา

ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา รวมถึงความสำเร็จตามจุดเน้น และจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละสถานศึกษา โดยได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานต้นสังกัด 3) กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทาง พัฒนาเพื่อร่วมกันชี้แนะ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังคมตามนโยบายของรัฐ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยน ตามกาลเวลาและปัญหาสังคมที่เปลี่ยนไป โดยมีเป้าหมายที่แสดงถึงความเป็นผู้ช่วยเหลือสังคมและ แก้ไขปัญหาสังคมของสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554 หน้า 11)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำการประเมินคุณภาพ ภายนอกสถานศึกษาแต่ละแห่งตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและครอบคลุมหลักเกณฑ์ในเรื่อง ดังต่อไปนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554, หน้า 11-12)

มาตรฐานที่ว่าด้วยผลการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข” การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามประเมินมาตรฐานนี้ด้วย ตัวบ่งชี้พื้นฐาน 5 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ 2 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม 1 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้พื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2) ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ ประกอบด้วย 1) ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา 2) ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อน เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม ประกอบด้วย ผลการดำเนินการ โครงการพิเศษเพื่อส่งเสริม บทบาทของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ว่าด้วยการบริหารจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ระบุว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยหลักเกณฑ์และวิธี

การกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม ประเมินมาตรฐานนี้ด้วยตัวบ่งชี้พื้นฐาน 1 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้พื้นฐาน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนา สถานศึกษา

ตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม ประกอบด้วย ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับ มาตรฐาน รักษามาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

มาตรฐานที่ ๖ ด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 ระบุว่า “จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้ง จัดการเรียนรู้อให้เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์” การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม ประเมิน มาตรฐานนี้ด้วยตัวบ่งชี้พื้นฐาน 1 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้พื้นฐาน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ ๗ ด้วยการประกันคุณภาพภายใน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 48 ระบุว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐาน การศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก” การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม ประเมิน มาตรฐานนี้ด้วยตัวบ่งชี้พื้นฐาน 1 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้พื้นฐาน ประกอบด้วย พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษา และต้นสังกัด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า สมศ. มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและครอบคลุมหลักเกณฑ์ในเรื่องมาตรฐานที่ว่าด้วย ผลการจัดการศึกษาในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา มาตรฐานที่ว่าด้วยการบริหารจัดการศึกษา มาตรฐานที่ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายใน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีหลักการสำคัญในการประเมินเพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยึดหลัก ความเที่ยงตรง เป็นธรรม โปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง (Evidence-based) มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) เน้นประเมินและประสานงานในลักษณะ กัลยาณมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและการพัฒนาการจัดการศึกษาจาก ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมายและหลัก การศึกษาของชาติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้เป็นเอกภาพ เชิงนโยบาย

รางวัลโรงเรียนพระราชทาน

การประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานในปัจจุบันสาระสำคัญมีความสอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีการนำหลักวิธีการประเมินผลที่ทันสมัยมาใช้ ในการประเมินและคัดเลือก รวมถึงมีการปรับปรุงและพัฒนาแบบประเมินและ คู่มือประเมิน ขึ้นใหม่และเริ่มใช้เมื่อปีการศึกษา 2546 และปรับปรุงล่าสุดในปี พ.ศ. 2560 การคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาจำนวนมากต้องการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยการตั้งเป้าหมายการเป็น “สถานศึกษารางวัลพระราชทาน” ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จจนเป็นแบบอย่างให้แก่ สถานศึกษาอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 1)

การคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานเป็นงาน ที่มีเกียรติ เป็นสิริมงคล สมควรที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินและคัดเลือก คณะกรรมการต้องกระทำอย่างมีหลักเกณฑ์ บริสุทธิ์ยุติธรรม ใช้ความสามารถและดุลพินิจในการพิจารณาตัดสินอย่างถูกต้องตามหลักการ มีใจเป็นกลาง ไม่โน้มเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ได้บุคคลหรือสถานศึกษาที่สมควรได้รับรางวัลพระราชทาน

อย่างแท้จริง ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีการปฏิรูประบบการประเมิน และการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานและตัวชี้วัดให้น้อยลง ประเด็นการประเมินให้มีความกระชับและสะท้อนถึงคุณภาพอย่างแท้จริง มีการกำหนดเกณฑ์และรายการประเมินใน ลักษณะองค์รวม (Holistic) และกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2559 เพื่อให้สถานศึกษา ใช้เป็นหลักเทียบเคียงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทางสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ปรับเกณฑ์และแนวทางการประเมินเพื่อคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูประบบ การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและ คัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ทั้งของรัฐและ เอกชนที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลพระราชทานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และเป็นสถานศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่ปรากฏในตัวนักเรียนอันเป็นผลจากการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รายการประเมิน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตร และงานวิชาการ หมายถึง การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาด้วยการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ออกแบบจัดทำ นำไปใช้ เก็บข้อมูลสารสนเทศ ผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการจัด กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามหลักสูตรสถานศึกษา มีการใช้ สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่เน้นการวิเคราะห์และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ในการผลิต ให้บริการ นำไปใช้ บำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ ให้มีความสำคัญกับชุมชนท้องถิ่นที่ สนับสนุนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ตลอดทั้งมีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รายการ ประเมินประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 3) สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ 4) ระบบการวัดและประเมินผล ด้านที่ 3 การบริหารและ การจัดการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุ เป้าหมาย โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างผลงาน โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ ปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ของบุคลากรในสถานศึกษาให้มุ่งพัฒนาผู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ดำเนินการจัดหาและ

พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและระบบสื่อสารเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างคุ้มค่า ด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง รายการประเมินประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การพัฒนาองค์กร 3) เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 4) ระบบการประกันคุณภาพภายใน 5) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ พิจารณาจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน มีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรและจุดเน้นของสถานศึกษา มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ระบุแนวทางการวัดผลประเมินผลและการใช้สื่อไว้ชัดเจน ดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนมีโอกาสได้ฝึกฝน ปฏิบัติทำงานกลุ่ม มีการอภิปราย นำเสนอผลงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร นักเรียนได้คิดแก้ปัญหา สะท้อนความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้เรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนได้รับการกระตุ้นและพัฒนาวิธีการเรียนรู้ มีการตรวจสอบและประเมินการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งความรู้ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่าและคิดสร้างสรรค์เป็นระยะ จัดให้นักเรียนประเมินตนเอง และใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย รายงาน ข้อมูลความก้าวหน้าแก่นักเรียน และเสนอแนะผู้ปกครอง รวมทั้งใช้ข้อมูลการประเมินนักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รายการประเมินประกอบด้วย 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) การนำผลการประเมินไปใช้ ด้านที่ 5 ความดีเด่นของสถานศึกษา รายการประเมินประกอบด้วย 1) โครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา พิจารณาจากโครงการ/กิจกรรมที่สถานศึกษาดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ โครงการ/กิจกรรมดีเดิมนั้นมีอย่างน้อย 1 โครงการที่เป็นโครงการตามพระแนวราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 หรือรัชกาลปัจจุบันและโครงการอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานที่เป็นระบบ เกิดประโยชน์ในวงกว้าง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน ผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา เกิดประโยชน์ต่อพัฒนาการของนักเรียนรอบด้าน นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องและชุมชน มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 11-36)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จากการประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์รางวัลโรงเรียนพระราชทาน ทั้งนี้เพราะมาตรฐานและวิธีการประเมิน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการประเมินนักเรียนและสถานศึกษา และในการดำเนินการคัดเลือก นักเรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการคัดเลือก นักเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทานแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน แบ่งเป็น 3 ระดับเช่นกัน คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา โดยมีการประเมินเพื่อรับรางวัลพระราชทาน จำนวน 5 ด้าน คือ คุณภาพนักเรียน การบริหาร หลักสูตรและงานวิชาการ การบริหารและการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียน เป็นสำคัญ และความดีเด่นของสถานศึกษา

โรงเรียนในฝัน (Lab school project)

โครงการโรงเรียนในฝันเป็นโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาทั้งระบบโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ โดยคณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการ โครงการ “หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน” (Lab school project) เมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2546 และมอบหมาย ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินโครงการพัฒนาแนวคิดและหลักการ โดยมีความเชื่อว่าการศึกษ สามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถลดช่องว่างของบุคคลในสังคมได้ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อน นโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในการดำเนินโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียน ในฝัน นับตั้งแต่เริ่มโครงการในปีการศึกษา 2546 ทั้งนี้มีเจตนารมณ์ที่น่านโยบายการปฏิรูป การเรียนรู้ของรัฐบาลสู่ปฏิบัติจริงต่อกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม มีโรงเรียนในเป้าหมาย จำนวน 2,626 โรงเรียน จัดเป็น 3 รุ่น ประกอบด้วย รุ่นที่ 1 หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน จำนวน 920 โรงเรียน รุ่นที่ 2 โรงเรียนในฝัน (โรงเรียนดีใกล้บ้าน) จำนวน 860 โรงเรียน และรุ่นที่ 3 โรงเรียนในฝัน (โรงเรียนดีประจำอำเภอ) จำนวน 816 โรงเรียน

แนวคิดของโครงการโรงเรียนในฝัน

1. การกระจายโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนไทยให้ได้รับการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเทียบเคียงกับโรงเรียนชั้นนำ
2. จัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานโดยการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียน เป็นสำคัญ

3. พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและจำนวนเพียงพอ เป็นระบบเครือข่ายและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

4. พัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทย ให้เติบโตเป็นคนดี มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

5. บริหารจัดการทั้งระบบโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีจำนวนผู้บริหาร ครูและบุคลากรมืออาชีพอย่างเพียงพอ

6. เสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และชุมชนในท้องถิ่นให้เป็นแหล่งเรียนรู้เกื้อกูลกันและกัน

7. การวัดประเมินผล เน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาภายในโรงเรียนและรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 ก, หน้า 12)

วัตถุประสงค์ของโครงการโรงเรียนในฝัน

1. เพื่อกระจายโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐานให้ทั่วถึงทุกอำเภอ เพื่อให้เด็กและเยาวชนในชนบทมีโอกาสเข้ารับการศึกษาที่มีคุณภาพอันเป็นพื้นฐานให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต คิดให้เท่าทันโลกอนาคตที่จะเกิดขึ้น ทำให้เด็กเติบโตด้วยความเชื่อมั่นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. เพื่อพัฒนาเยาวชนไทยให้เติบโตด้วยความพร้อมอย่างสากล ให้เป็นพลังสำคัญในการปรับเปลี่ยนและขับเคลื่อนอนาคตของชาติให้พัฒนาอย่างยั่งยืนและมีศักดิ์ศรี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 ข, หน้า 12)

ลักษณะโรงเรียนในฝัน

1. จัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐาน ปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น แข่งขันได้ในระดับสากล นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานชาติ สามารถพัฒนาสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพนักเรียน และมีความเป็นประชาธิปไตย

2. เป็นตัวอย่างการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับอำเภอที่มีคุณภาพมาตรฐาน เทียบเคียงกับโรงเรียนชั้นนำ เป็นที่ยอมรับศรัทธาของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนที่เน้นการมีส่วนร่วม

3. มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บริหารคุณภาพทั้งระบบ มีความคล่องตัว รวดเร็ว ทันสมัย มีผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและมีจำนวนเพียงพอ

4. มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สามารถเป็นต้นแบบ เป็นแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือพัฒนาชุมชน และเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชนเข้มแข็ง

5. มีเครือข่ายการสนับสนุน มีกระบวนการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นแหล่งทดลอง สาธิต และฝึกอบรมครูของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน

6. มีสื่อและเทคโนโลยีทันสมัยเพียงพอ เป็นระบบเครือข่ายและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

7. เป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่นน่านวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยไปพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐาน ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐานและเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 ง, หน้า 12-13)

ในการดำเนินโครงการโรงเรียนในพื้นที่กำหนดภาพความสำเร็จในการดำเนินโครงการโรงเรียนในพื้นที่ ดังต่อไปนี้

1. นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านและการค้นคว้า สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นคนดีมีคุณธรรม รู้จักคิดวิเคราะห์ มีทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยี-สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้ การสร้างงาน การสร้างอาชีพ สามารถนำเสนอผลงานได้อย่างสร้างสรรค์ และสืบสานวิถีวัฒนธรรมไทยอย่างมั่นใจในตนเอง

2. ครูมีทักษะวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเหมาะสมกับนักเรียน มีความกระตือรือร้น สนใจ ใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาการ หลักสูตร นวัตกรรม และกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. โรงเรียนเป็นโรงเรียนชั้นดี มีคุณภาพ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเอกลักษณ์อันโดดเด่นเป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง ซึ่งเกิดจากการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาสังคม

5. ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับ เชื่อถือ มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 ง, หน้า 13)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โรงเรียนในพื้นที่เป็นโรงเรียนที่มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับชุมชนและสังคม มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น นักเรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ครูมีความเป็นมืออาชีพ มีการบริหารจัดการที่มี

ประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมีความเชี่ยวชาญ เป็นโรงเรียนต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาให้กับโรงเรียนอื่นได้ โดยการใช้การบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ โดยมุ่งหวังให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร

โรงเรียนคุณภาพ

โรงเรียนคุณภาพถือเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและสามารถเป็นแบบอย่างสำหรับโรงเรียนอื่นได้ อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 13-28) ได้กำหนดปัจจัย และตัวชี้วัดความเป็นโรงเรียนคุณภาพ รวมทั้งการดำเนินงานสู่โรงเรียนคุณภาพที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความเป็นโรงเรียนที่ดี (Good schools) ครอบคลุมปัจจัยทั้งระบบ คือ ด้านบริบท (Context) ได้แก่ สภาพแวดล้อม ด้านปัจจัย (Input) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านผลผลิต (Output) ได้แก่ ผู้เรียน และโรงเรียน โรงเรียนคุณภาพกำหนดกรอบแนวคิดในมิติปัจจัยเชิงระบบ (System approach) จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบริบท ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดี มีสังคม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ และจำนวนเพียงพอ 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียน ได้มาตรฐาน หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น สื่อ/อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย และงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 4) ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม 6) ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิผลเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน 7) ปัจจัยด้านผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้ 8) ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน และโรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โรงเรียนคุณภาพ คือ โรงเรียนที่มีสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรวัสดุ

เทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานกำหนด และได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาได้สนอง สอดคล้องความต้องการของชุมชน เป็นที่ชื่นชมของชุมชนและเป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนอื่น ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศในการบริหารโรงเรียน

สุดาพร ทองสวัสดิ์ (2554, หน้า 958) ได้ศึกษาเรื่องการสังเคราะห์คุณฉันทิพนธ์แนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” กำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้มิติ องค์การสมรรถนะสูง (High performance organization: HPO) ประกอบด้วย 7 มิติที่สำคัญ คือ การนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ พบว่า แนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามแนวคิดมิติองค์การสมรรถนะสูง ได้แก่ 1) มิติการนำองค์การ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และทิศทางการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน 2) มิติ การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนางาน วิชาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน รวมถึง การนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถยืดหยุ่นปรับประยุกต์ใช้ได้ตาม สถานการณ์ 3) มิติการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านวิชาการ มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง กัน และคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) มิติการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การวัด วิเคราะห์ จัดเก็บข้อมูล และองค์ความรู้ด้านวิชาการ อย่างเป็นระบบสามารถนำไปใช้งานได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในสถานศึกษา 5) มิติการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การสร้างการมีส่วนร่วมเชิง ความเป็นเลิศ การบริหารวิชาการ มิติองค์การสมรรถนะสูงวิชาการอย่างสร้างสรรค์ การได้รับ การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการหลากหลาย การจัดงบประมาณในการพัฒนาครู อย่างเพียงพอ รวมถึงการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหารือ และการสร้างขวัญกำลังใจ 6) มิติการจัด กระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนด้านวิชาการ เพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และ 7) มิติผลลัพธ์การดำเนินการ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของ การดำเนินงานด้านวิชาการตามแผนกลยุทธ์คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา และ ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะ กระบวนการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 164) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพการตรวจสอบได้ และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550, หน้า 295-300) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหาร ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้แนวคิด หลักการของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ของประเทศต่าง ๆ มาเป็นกรอบในการวิจัยเบื้องต้น ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหาร ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ แนวปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบย่อยของระบบการบริหาร ที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชนมี 9 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง การวางแผนกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารการเงิน การบริหารทั่วไป และการจัดการสารสนเทศและความรู้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 209-212) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะนักเรียน 3) ความพึงพอใจของครู 4) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะของ องค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทาง วิชาการ (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยการจัด กระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัย การจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ (3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะของ องค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทาง วิชาการ

สุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2552, หน้า 284-291) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหารจัดการที่เป็นเลิศของ โรงเรียนอนุบาลเอกชน พบว่า การบริหารจัดการที่เป็นเลิศของ โรงเรียนอนุบาลเอกชนจากการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน

จำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า การบริหารจัดการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านผลผลิต ส่วนการบริหารจัดการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านครูและบุคลากรอื่น ๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านกระบวนการ การจัดการศึกษา หรือการเรียนการสอน และด้านการบริหารส่วนด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน จำแนกตามองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านครูและบุคลากร อื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก

ทรงพล เจริญคำ (2552, หน้า 293-294) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย 1) การบริหารงานของโรงเรียน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียน 3) โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน 4) นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ธนิก คุณเมธิกุล (2552, หน้า 156-157) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนทั้งสิ้น 44 ตัว ครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการสารสนเทศ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และด้านการจัดการทางการเงิน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

พิมพ์ ไชยดา (2552, หน้า 121-123) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน 2) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ความมีชื่อเสียง ผลงานเป็นที่ยอมรับ โดยตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จของการบริหารมากที่สุด คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม รองลงมาเป็นปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ และร่วมกันทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 87 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จ ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลโดยตรง และโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลโดยอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์กรและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จ โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยบรรยากาศองค์กรส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จ โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยโครงสร้างองค์กรส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จ โดยผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

วีรเทพ เนียมหัตถิ (2553, หน้า 626) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอเพื่อการจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ขอเสนอเพื่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพการศึกษา มีแนวปฏิบัติ คือ ให้กำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนเฉพาะกิจ แผนเชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมการทำ วิจัยในชั้นเรียน สร้างเครือข่ายวิชาการ 2) ด้านคุณภาพนักเรียน มีแนวปฏิบัติ คือ ให้จัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร 3) ด้านความพึงพอใจ มีแนวปฏิบัติ คือ ให้สถานศึกษาสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางการศึกษาดำเนิน โครงการ/ กิจกรรมใช้หลักการมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญด้านวิชาการอันดับแรก มีระบบการรายงานผลการเรียน ต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

เจริญศรี พันปี (2553, หน้า 255-257) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ลักษณะขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยี 2) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง 3) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร 4) ลักษณะบุคลากร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน 5) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการบริหาร การเปลี่ยนแปลง และตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถมองใน 4 มิติ คือ 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2) การเรียนรู้และการพัฒนา 3) การเงินและงบประมาณ 4) การบริหารจัดการ

พัฒนา สีหามู (2553, หน้า 158-161) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน โรงเรียนเข้ากับสิ่งแวดล้อม 3) คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 4) ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.44 ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29 ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.11 และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10 ตามลำดับ (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านปัจจัยสมรรถนะขององค์กร และผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.78 และปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผ่านปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.05 และ (3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.88 ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.44 ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.29 และปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพล เท่ากับ 0.16

อนุพนธ์ โสมมิชัย (2554, หน้า 138-139) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คุณภาพโรงเรียน หมายถึงคุณลักษณะของความเป็นเลิศในกระบวนการจัดการศึกษาที่มีการนำปัจจัยต่าง ๆ มาจัดการศึกษาโดยมีตัวบ่งชี้คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) การบริหาร โรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรการบริหารมาปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและความสามารถในการจัดการปัญหาของโรงเรียนให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมาย 2) ด้านบุคลากร หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาผู้มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการทำงาน เป็นต้น 3) การบริการและความสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียน เพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจอันดีต่อโรงเรียน โรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เป็นต้น 4) การเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และมีความประพฤติดี มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับศักยภาพนักเรียน มีการวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 5) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทาง

การเรียนสูง มีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน เสริมสร้างและฝึกรวมให้นักเรียนมีความรู้ มีเหตุผล มีคุณธรรม ความประพฤติดี และมีทักษะในการประกอบอาชีพ

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555, หน้า 315) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า องค์ประกอบ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ ของครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล 5) กระบวนการบริหารจัดการ 6) ความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน และมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์และองค์ประกอบด้านกระบวนการบริหารจัดการ

ยุภาวรรณ โมรัฐเถียร (2555, หน้า 247) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 องค์ประกอบคือ 1) การเตรียม ความพร้อมของรูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ 2) การดำเนินงานของรูปแบบ การบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ 3) การตรวจสอบความสำเร็จของรูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ 4) การส่งเสริมสนับสนุนของรูปแบบของรูปแบบการบริหารโรงเรียน สู่ความเป็นเลิศ สาระในรูปแบบครอบคลุมแนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศ 6 ด้าน คือ การนำ องค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นครูผู้สอนและบุคลากร ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลที่เกิดกับครู พบว่า 1) ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 2) ผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่สูงขึ้น 3) ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศมากที่สุด 4) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มสาระสูงขึ้น

บุญยกุล หัตถถิติ (2556, หน้า 5-6) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า การสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็กจาก 7 องค์ประกอบ ได้รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ด้านการจัดการกระบวนการ (Process management) ประกอบด้วย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ร่วมกับชุมชนให้หลากหลาย มีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาชัดเจน และใช้กระบวนการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามวงจรเดมมิง PDCA 3) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) ประกอบด้วย การใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหาร

โรงเรียน และกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และการพัฒนาโรงเรียนชัดเจน 4) ด้านการสร้างทีมงาน (Team working) ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานและสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาครูให้เต็มศักยภาพ 5) ด้านการประเมินตนเอง (Self-assessment) ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์กระบวนการจัดการเรียนการสอน ประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กและความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา 6) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (Student and stakeholders) ประกอบด้วย การจัดความรู้คู่คุณธรรมและทักษะชีวิตนักเรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และสร้างความผูกพันให้นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน 7) ด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี (Information and technology) ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีมาให้ความรู้บริการชุมชน ใช้เทคโนโลยีจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ครูใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

อัครพงษ์ เทพิน (2556, หน้า 427) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า พบว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา มี 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหาร ด้านครูและบุคลากร ด้านคุณลักษณะของนักเรียน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริการและความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มี 6 ด้าน คือ ด้านโรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครูและบุคลากร ด้านนักเรียน ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Ka-ho Mok (2003, p. 4) ได้ศึกษาเรื่อง “Decentralization and mercerization of education in Singapore: A case study of the school excellence model” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อตรวจสอบและศึกษาถึงปรัชญาและหลักการของรูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากรัฐบาลสิงคโปร์เปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยเสนอนโยบายการกระจายอำนาจ เพราะหวังว่าสถานศึกษาในแต่ละแห่งมีความสามารถและยืดหยุ่นที่จะพัฒนาจุดแข็งของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละสถานศึกษา แนวทางหนึ่งที่รัฐบาลจะช่วยสนับสนุนให้การศึกษาที่มีคุณภาพ คือ การนำเสนอรูปแบบความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา (School excellence model: SEM) เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและประเมินตนเอง SEM ประกอบด้วยสองกลุ่มใหญ่ด้วยกัน คือ กลุ่มสนับสนุนและกลุ่มผลลัพธ์ โดยที่กลุ่มสนับสนุนเป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจว่าผลลัพธ์จะเกิดได้

อย่างไร ในขณะที่กลุ่มผลลัพธ์เป็นผลที่สถานศึกษาได้รับ กลุ่มสนับสนุนมุ่งว่าผู้นำของสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำอย่างไรในการกำหนดคุณค่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงการกำหนดแผนกลยุทธ์ของแต่ละสถานศึกษา โดยการตรวจสอบทิศทางที่ชัดเจนที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การพัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อจะสนับสนุนทิศทางนั้น การนำแผนไปปฏิบัติและการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ นอกจากนี้ทีมงานจะต้องถูกตรวจสอบโดยคณะกรรมการ เป็นการทบทวนว่าสถานศึกษามีวิธีการพัฒนาและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา การที่สถานศึกษาใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสนับสนุนแผนกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกระบวนการต่าง ๆ เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา กระบวนการมุ่งเน้นนักเรียน ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน และการบริหารเป็นพื้นที่อีกกลุ่มหนึ่งในการตรวจสอบว่าการออกแบบของสถานศึกษา การปฏิบัติ การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการหลักในภาพรวมของการจัดการศึกษาและการทำงานส่งผลต่อการขยายความเป็นอยู่ที่ดีให้กับนักเรียน รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังรวมถึงผลลัพธ์ทางด้านบุคลากรที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการอบรมและพัฒนาขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผลลัพธ์ทางด้านหุ้นส่วนและสังคม สุดท้ายคือผลการปฏิบัติงานหลักของสถานศึกษาจะถูกตรวจสอบโดยการทบทวนว่าการพัฒนาโดยภาพรวมของนักเรียนเป็นอย่างไร

May, Hill and Tiakiwai (2004, pp. 118-131) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนระบบสองภาษาที่มีคุณภาพ Bilingual/ Immersion education: Indicators of good practice ของประเทศนิวซีแลนด์ เป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการศึกษาระบบสองภาษาได้มาจากการศึกษาวิจัยในโครงการ Research policy practice ที่เป็นการศึกษาวิจัยถึงหลักการ และคุณลักษณะของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนระบบสองภาษา จากการพิสูจน์ทฤษฎีแล้วทดลองนำไปปฏิบัติสามารถสรุปออกมาเป็นตัวบ่งชี้ที่มีประสิทธิภาพตรงกับการจัดการเรียนการสอนในประเทศนิวซีแลนด์และส่งผลต่อการจัดการ โรงเรียนระบบสองภาษา ซึ่งคือความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน (Home/ School relationships) ประกอบด้วย การส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเข้มแข็งจากชุมชน/ ผู้ปกครอง และการสนับสนุนและจัดหาทรัพยากรจากหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐบาลองค์ประกอบคุณลักษณะขององค์ประกอบบางตัวและตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาแบบกรณีศึกษาเป็นการศึกษาภายใต้บริบทที่แตกต่างจากประเทศไทย ผลการวิจัยที่ค้นพบเสนอเรื่อง ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และการสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกัน เป็นสิ่งที่ผลักดันให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศได้และสิ่ง que ทุกสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศสมควรคำนึงถึง คือ การตั้งความคาดหวังที่สูงสำหรับนักเรียน และการมุ่งเป้าหมาย

หลักในทิศทางเดียวกันของสถานศึกษา และกลุ่มที่มีส่วนสนับสนุนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้

สรุปได้ว่า “ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน” หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียนจนทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา และเป็นที่ยอมรับแก่สถานศึกษาอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเป็นการอธิบายทฤษฎีเชิงระบบมากขึ้น โดยจะมองไปทั้งส่วนที่เป็นสภาวะแวดล้อม ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต ซึ่งเป็นการมองแบบองค์รวม (Holistic) จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก																			รวม											
	De Waal (2005)	NSW (2514)	การพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA)	การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM)	รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)	รูปแบบความเป็นเลิศประเภทสตริงโก้ (SEM)	มาตรฐานการศึกษาชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การประเมินคุณภาพภายนอก	รางวัลโรงเรียนพระราชทาน	โรงเรียนในฝัน	อำนวยการ (2547)	สุภาพร ทองสวัสดิ์	บุญกุล หัตถ์ (2556)	อัครพงษ์ เทพิน (2556)	นงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	ศุภลักษณ์ เศษะพานิช (2550)	สุทธนา อ้นเกียรติพงษ์ (2552)	ทรงพล เจริญคำ (2552)		สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)	ชนิท คุณเมธีกุล (2552)	พิมพ์พร ไชยตา (2552)	พัฒนะ ดีทานู (2553)	สัมฤทธิ์ กางพัง (2551)	วีรเทพ เนียมหัตถ์ (2553)	สุภาวรรณ โมรัฐเสียร (2555)	เจริญศรี พันปี (2553)	อนุพนธ์ โสมมีชัย (2554)	ความดี	
คุณภาพผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
คุณภาพการจัดการ	✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓		✓		✓		✓	✓												0
คุณภาพครู		✓	✓	✓	✓						✓	✓				✓						✓									8
ความพึงพอใจของครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			✓	✓							✓												✓		✓	✓	✓	✓			8
โครงสร้างองค์การ	✓															✓		✓													3
วัฒนธรรมองค์การ	✓																														1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	De Waal (2005) NSW (2514)	การพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA) การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) รูปแบบความเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินคุณภาพภายนอก รางวัลโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนในฝัน อำนวยการ (2547) สุภาพ ทงสวัสดิ์ บุญกุล หัตถ์ (2556) อัครพงษ์ เทพิน (2556) นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ศุภลักษณ์ เศษะพานิช (2550) ศุภธนา อ้นเกียรติพงษ์ (2552) ทรงพล เจริญคำ (2552) สมกิต บุญะโพธิ์ (2555) ชนิก คุณเมธิกุล (2552) พิมพ์พร ใจทยา (2552) พัฒนาะ ดีหานู (2553) สัมฤทธิ์ กางพึง (2551) วีรเทพ เนียมหัตถ์ (2553) สุภาวรรณ โมรัฐเสียร (2555) เจริญศรี พันปี (2553) อนุพงษ์ โสมมีชัย (2554) คามณี	การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้		การจัดการกระบวนการ จริยธรรม คุณธรรม ความเชื่อถือ การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมเพื่อยกระดับ ความรู้และทักษะ	
			✓	✓	✓	✓
การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	3
การจัดการกระบวนการ จริยธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	4
คุณธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	1
ความเชื่อถือ	✓	✓	✓	✓	✓	1
การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	2
การฝึกอบรมเพื่อยกระดับ ความรู้และทักษะ	✓	✓	✓	✓	✓	1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	De Waal (2005) NSW (2514) การพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA) การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) รูปแบบความเป็นเลิศประเภทดิงคิปร์ (SEM) มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินคุณภาพภายนอก รางวัลโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนในฝัน อำนวยการ จันทวนิช (2547) สุภาพร ทองสวัสดิ์ บุญยกุล หัตถ์ (2556) อัครพงศ์ เทพิน (2556) นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550) สุพธนา อันเกียรติพงษ์ (2552) ทรงพล เจริญคำ (2552) สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555) ชนิศ คุณเมธีกุล (2552) พิมพ์พร ไชยตา (2552) พัฒนะ สิทาญ (2553) สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ (2551) วิโรเทพ เนียมหัตถ์ (2553) ยุภาวรรณ โมรรฐ์เดียร์ (2555) เจริญศรี พันปี (2553) อนุพนธ์ โสภณชัย (2554) ความดี			
การให้ความสำคัญและ แสดงความชื่นชมใน ความสำเร็จของพนักงาน	✓			2
การสื่อสารที่ชัดเจน	✓			1
ทรัพยากร		✓		1
การบริหารและผล		✓		1
การปฏิบัติงาน		✓		1
การมีส่วนร่วมและสังคม		✓	✓	2
ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	✓			1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	De Waal (2005)	NSW (2514)	การพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA)	การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM)	รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)	รูปแบบความเป็นเลิศประเภทดีดิงคอปรี (SEM)	มาตรฐานการศึกษาชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การประเมินคุณภาพภายนอก	รางวัลโรงเรียนพระราชทาน	โรงเรียนในฝัน	อำนวยการ (2547)	สุภาพ ทงสวัสดิ์	บุญกุล หัตถ์ (2556)	อัครพงษ์ เทพิน (2556)	นงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	ศุภลักษณ์ เศษะพานิช (2550)	สุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2552)	ทรงพล เจริญคำ (2552)	สมกิต บุญะโพธิ์ (2555)	ชนิศ คุณเมธิกุล (2552)	พิมพ์พร ไชยตา (2552)	พัฒนะ ดีหามู (2553)	สัมฤทธิ์ กางพัง (2551)	วีรเทพ เนียมหัตถ์ (2553)	สุภาวรรณ โมรัฐเสียร (2555)	เจริญศรี พันปี (2553)	อนุพนธ์ โสมมีชัย (2554)	ความดี		
การจัดการศึกษา							✓	✓	✓	✓																					4
การสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้/ องค์กรแห่งการ เรียนรู้							✓	✓						✓	✓								✓								5
อัตลักษณ์ของสถานศึกษา								✓																							1
มาตรการส่งเสริม								✓																							1
การจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ									✓			✓						✓		✓											4
การประกันคุณภาพภายใน									✓			✓		✓		✓															4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	De Waal (2005)	NSW (2514)	การพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA)	การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM)	รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)	รูปแบบความเป็นเลิศประเภทดิงคอปป์ (SEM)	มาตรฐานการศึกษาชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การประเมินคุณภาพภายนอก	รางวัลโรงเรียนพระราชทาน	โรงเรียนในพื้นที่	อำนาจ จันทวานิช (2547)	สุภาพร ทองสวัสดิ์	บุญยกุล หัตถ์ถิ (2556)	อัศวพงษ์ เทพิน (2556)	นงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	ศุภลักษณ์ เศษะพานิช (2550)	สุทธนา อ้นเกียรติพงษ์ (2552)	ทรงพล เจริญคำ (2552)	สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)	ชนิก คุณเมธีกุล (2552)	พิงพร ไชยตา (2552)	พัฒนะ ดีหามู (2553)	สัมฤทธิ์ กางพัง (2551)	วีรเทพ เนียมหัตถิ (2553)	สุภาวรรณ โมรัฐเสียร (2555)	เจริญศรี พันปี (2553)	อนุพนธ์ โสมมีชัย (2554)	ความดี		
การบริหารหลักสูตรและ งานวิชาการ									✓							✓															2
ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษากับผู้ปกครอง และชุมชน									✓						✓			✓	✓												4
บุคลากรและการ บริหารงานบุคลากร									✓		✓				✓			✓	✓	✓											6
ความดีเด่นของสถานศึกษา									✓																						1
มีความเข้มแข็งทางวิชาการ											✓										✓										2

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	De Waal (2005)	NSW (2514)	การพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA)	การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM)	รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)	รูปแบบความเป็นเลิศประเภทสตริงโคปป์ (SEM)	มาตรฐานการศึกษาชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การประเมินคุณภาพภายนอก	รางวัลโรงเรียนพระราชทาน	โรงเรียนในฝัน	อามูร์ จันทวานิช (2547)	สุภาพร ทองสวัสดิ์	บุญยกุล หัตถกิจ (2556)	อัครพงษ์ เทพิน (2556)	นงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช (2550)	สุทธนา อ้นเกียรติพงษ์ (2552)	ทรงพล เจริญคำ (2552)	สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)	ชานิก คุณเมธีกุล (2552)	พิมพ์พร ไชยตา (2552)	พัฒนะ ดีทานู (2553)	สัมฤทธิ์ กางพัง (2551)	วีรเทพ เนียมหัตถ์ (2553)	ยูการรณ์ โมรัฐเสียร (2555)	เจริญศรี พันปี (2553)	อนุพนธ์ โสมมีชัย (2554)	ความดี		
มีเครือข่ายการสนับสนุน										✓										✓											2
มีนวัตกรรม/ สื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัยและเพียงพอ										✓				✓																	3
สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะทางกายภาพของ โรงเรียนได้มาตรฐาน												✓				✓															2
หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียน แหล่งเรียนรู้																															1
งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน																															1
																															1
																															1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก		
	De Waal (2005)	
	NSW (2514)	
	การพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA)	
	การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM)	
	รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)	
	รูปแบบความเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM)	
	มาตรฐานการศึกษาชาติ	
	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
	การประเมินคุณภาพภายนอก	
	รางวัลโรงเรียนพระราชทาน	
	โรงเรียนในฝัน	
	อำนาจ จันทวนิช (2547)	✓
	สุตาพร ทองสวัสดิ์	
	บุญกุล หัตถ์ถิ (2556)	✓
	อัศวพงศ์ เทพิน (2556)	
	นงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	✓
	สุลักษณ์ เศษะพานิช (2550)	✓
	สุทธมา อ้นเกียรติพงษ์ (2552)	
	ทรงพล เจริญคำ (2552)	
	สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)	
	ธนิก คุณเมธิกุล (2552)	✓
	พิมพร ไชยตา (2552)	
	พัฒนา สีหามู (2553)	
	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	
	วิโรเทพ เขียมหัตถิ (2553)	
	ยูถาวรณ โมรัฐเดียร (2555)	
	เจริญศรี พันปี (2553)	
	อนุพันธ์ โสมมัญชัย (2554)	
	ความถี่	1
บรรยากาศการเรียนรู้		1
โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของ ชุมชน		1
โรงเรียนเป็นแบบอย่าง ตรวจสอบได้		1
ความน่าเชื่อถือ		1
การบริหารทั่วไป		1
การบริหารงบประมาณ		2
การจัดการสารสนเทศและ ความรู้		2

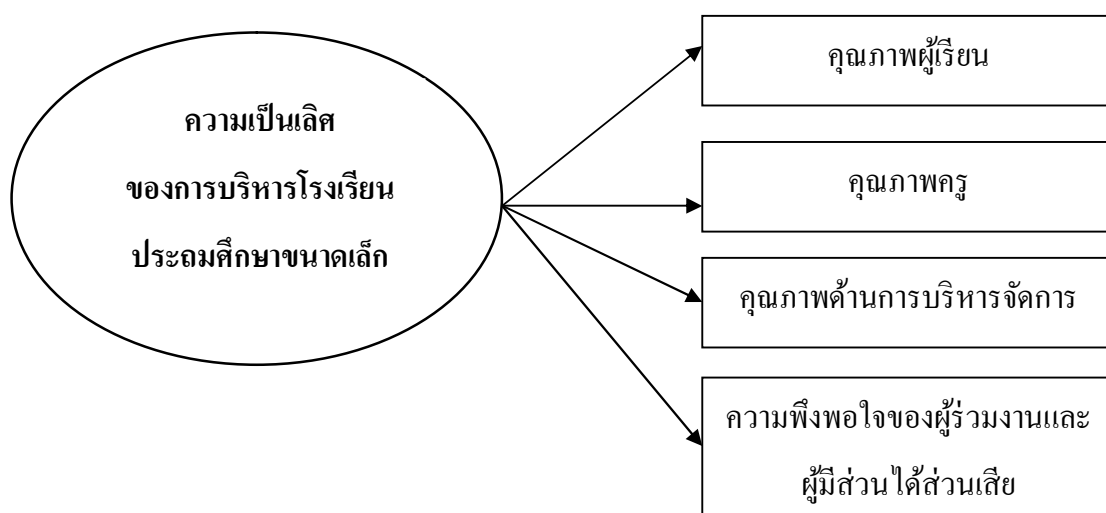
ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	De Waal (2005)	NSW (2514)	การพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA)	การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM)	รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)	รูปแบบความเป็นเลิศประเภทเดสติ้งคอปรี (SEM)	มาตรฐานการศึกษาชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การประเมินคุณภาพภายนอก	รางวัลโรงเรียนพระราชทาน	โรงเรียนในฝัน	อำนวยการ ทอสาวิช (2547)	สุภาพร ทองสวัสดิ์	บุญยกุล หัตถ์ (2556)	อัครพงษ์ เทพิน (2556)	นงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	ศุภลักษณ์ เศรษฐพาณิชย์ (2550)	สุทธนา อัญเกียรติพงษ์ (2552)	ทรงพล เจริญคำ (2552)	สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)	ชนิก คุณเมธีกุล (2552)	พิมพ์พร ไชยดา (2552)	พัฒนะ ดีทานู (2553)	สัมฤทธิ์ กางพิง (2551)	วีรเทพ เนียมหัตถ์ (2553)	สุภาวรรณ โมรัฐเสียร (2555)	เจริญศรี พันปี (2553)	อนุพงษ์ โสมมีชัย (2554)	ความดี
ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ			✓		✓																								2
การเงิน และการเติบโต				✓		✓																						2	
ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผล																												2	
ของกระบวนการและการ																												1	
จัดการห่วงโซ่อุปทาน																												1	
คุณภาพของแหล่งเรียนรู้										✓																		1	
คุณภาพกิจกรรมการพัฒนา											✓																	1	
ทักษะชีวิต											✓																	1	
คุณภาพการส่งเสริมสุขภาพ											✓																	1	
อนามัย											✓																	1	

จากตารางที่ 1 ผลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยมองในเรื่องของผลผลิตและผลลัพธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพ ความสำเร็จ ประสิทธิภาพ หรือเรียกอีกนัยหนึ่งคือ “ความเป็นเลิศ” ในการบริหารสถานศึกษา พบว่าองค์ประกอบความเป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 4 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพผู้เรียน
 องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพครู
 องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพด้านการบริหารจัดการ
 องค์ประกอบที่ 4 ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบข้างต้น สามารถเขียนเป็น โมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังแสดงตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

จากองค์ประกอบความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเป็นตัวบ่งชี้ถึงระดับคุณภาพของการบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งเพื่อนำมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ นำเสนอในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ “คุณภาพผู้เรียน”

ความหมายของคุณภาพผู้เรียนได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และในมาตรา 7 ที่ว่า “ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 3) ได้ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ฉบับลงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2559 โดยกำหนดมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ พัฒนาการจากผลการทดสอบวัดระดับชาติ ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ประกอบด้วย การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม ความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย สุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2557, หน้า 2-6) ได้กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน สมศ. รอบสี่ (ฉบับร่าง) ด้านคุณภาพศิษย์ หรือคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนเป็นคนดี ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามหลักสูตร ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนมีทักษะชีวิต

อรุณ จันทวานิช (2547, หน้า 26) ได้กล่าวถึงคุณภาพผู้เรียนว่า ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้ โดยมีปัจจัย

ความสำเร็จ คือ 1) ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสถานศึกษา กำหนด 1.1 คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักที่จะเรียนรู้ มีวินัยในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ รับผิดชอบ ในการกระทำของตนเอง 1.2 คนเก่ง มีวิสัยทัศน์ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการใช้ภาษา ในการสื่อสาร รักการทำงานและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ 1.3 คนมีความสุข มีสุขภาพร่างกายและ สุขภาพจิตดี มีสุนทรียภาพ มีบุคลิกภาพดี 2) ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และ สังคม เต็มตามศักยภาพ 3) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตรและ สถานศึกษากำหนด 4) คุณภาพผู้เรียนเป็นที่ยอมรับของสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 8) ได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตน ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรัก ชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองตามระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงพระประมุข 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์พัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์ และสร้างสิ่งที่ดีงาม ในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึงความสำเร็จ ของโรงเรียนในพื้นที่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ไว้ 3 ประเด็น คือ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิด วิเคราะห์ หมายถึง นักเรียนสามารถอ่านและแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เพิ่มพูนทักษะ ภาษาอังกฤษและการค้นคว้า ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สร้างและนำเสนอผลงานที่แสดงการคิด วิเคราะห์และสร้างสรรค์ 2) มีทักษะในการดำรงชีวิต มั่นใจในตนเอง นักเรียนมีความสามารถเชิงบูรณาการในการนำหลักการ แนวคิด ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม เชื่อมประสานกับการดำรงชีวิตอย่างมั่นใจในตนเอง 3) มีความเป็นไทย หมายถึง นักเรียน มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 10) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน สถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในด้านคุณภาพผู้เรียน คือ 1) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) นักเรียนมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ

3) นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใส มีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี/ นาฏศิลป์ และกีฬา/ นันทนาการ

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “คุณภาพผู้เรียน” (Students quality) หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่แสดงออกถึงความสามารถทางวิชาการ การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสังคมในปัจจุบัน โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญคือ 1) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด 3) ผู้เรียนมีสุขภาพด้านร่างกาย และจิตที่ดี 4) ผู้เรียนมีทักษะในการดำรงชีวิต 5) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ 6) ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติ

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ “คุณภาพครู”

ความหมายของคำว่า “คุณภาพ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเจริญงอกงามในทุกด้าน สรุปความหมายของ “คุณภาพครู” หมายถึง คุณลักษณะดีเด่นของผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพครูที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด จากการทดสอบระดับนานาชาติ ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูง จะมีแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่า ขณะเดียวกันประเทศที่มีประชากรมีการศึกษามีคุณภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตยและเสถียรภาพทางการเมืองและสังคมสูงกว่า (Hanushek & Rivkin, 2010 อ้างถึงใน พิณสุดา สิริธรงค์ศรี, 2557, หน้า 6)

พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2557, หน้า 11) กล่าวว่า คุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ คือ 1) เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้นำ 2) มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) มีทักษะการสื่อสาร 4) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 5) ดิ้นรู้ทันสมัยทันเหตุการณ์ 6) ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ 7) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน 8) ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 9) เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม 10) ฐูและเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติ

ไทยที่หลากหลาย 11) ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก 12) ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 13) มีความพร้อมและปรับปรนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2557) ได้กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน สมศ. รอบสี่ (ฉบับร่าง) 1) ด้านคุณภาพครู ประกอบด้วย 1) ครู/ อาจารย์เป็นคนดี มีความสามารถ 2) ครู/ อาจารย์สร้างสรรค์ห้องเรียน/ แหล่งเรียนรู้คุณภาพ 3) ครู/ อาจารย์มีผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ 4) ครู/ อาจารย์ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ ประสบการณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ค, หน้า 2) ได้จัดทำคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 เพื่อใช้ประเมินสมรรถนะครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 1.2 การบริการที่ดี 1.3 การพัฒนาตนเอง 1.4 การทำงานเป็นทีม 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.2 การพัฒนาผู้เรียน 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.5 ภาวะผู้นำครู 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 24) ได้ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ฉบับลงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2559 โดยกำหนดมาตรฐานกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพครู ประกอบด้วย 1) มีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม 2) การจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น 3) การตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2556, หน้า 1-5) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) มีรายละเอียด ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการ

ในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9) ความเป็นครู

1.2 ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็น
เวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
ที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้ 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน 2) การปฏิบัติการ
สอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่น ในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัย
ในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ
เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา
ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา
เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม
แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา
 จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
 ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้
 ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
 พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคี
 ในหมู่คณะ

3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติ
 ตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา
 สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
 อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “คุณภาพครู” (Teachers quality) หมายถึง
 คุณลักษณะที่โดดเด่นของครูที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ มีลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพ
 มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยมีตัวชี้วัด
 ที่สำคัญ ได้แก่ 1) ครูมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ครูเป็น
 ผู้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ครูเป็นผู้นำทางความคิดให้แก่ผู้เรียน 4) ครูมีทักษะ
 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 5) ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แสวงหาความรู้
 เพิ่มเติมให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ 6) ครูเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพ
 และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ 8) ครูมีทักษะการทำงานเป็นทีม

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ “คุณภาพด้านการบริหารจัดการ”

ความหมายของคำว่า “คุณภาพ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542
 หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของ
 การมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ (Certo,
 2000, p. 555) หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันใน
 กลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของ
 กิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ
 องค์กร ประเด็นสำคัญของการบริการจัดการ (Management) มีดังนี้ 1) การบริหารจัดการสามารถ
 ประยุกต์ใช้กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งได้ 2) เป้าหมายของผู้บริหารทุกคนคือ การสร้างกำไร
 3) การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency)

และประสิทธิผล (Effectiveness) 4) การบริหารจัดการสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหาร ในทุกระดับชั้นขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหารคือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Leading/ Directing) หรือ การอำนวยการ และการควบคุม (Controlling) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ลัทธินาถ ศรีวระมย์, สุดา สุวรรณภิญโญ และชวลิต ประภาวนนท์, 2545) สรุปได้ว่า คุณภาพการบริหาร จัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมร่วมกันของบุคคลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้กระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมในระดับดีเด่น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 18) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 เพื่อให้ส่วนราชการนำเกณฑ์ไปใช้ในการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการองค์การอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทยที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีกรยระดับ คุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล (High performance) เกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานมีประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการองค์การใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้น ระบบปฏิบัติการ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 1-2) ได้ประกาศใช้มาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ฉบับลงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2559 โดยกำหนดมาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนด กรอบการประเมิน คือ การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และ การร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน และการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 ก, หน้า 1) ได้กำหนดเกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียน มาตรฐานสากล ปี พ.ศ. 2557-2558 เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ โดยแบ่งเกณฑ์การประเมินออกเป็น 7 หมวดด้วยกัน คือ 1) การนำองค์การ ประกอบด้วย การนำองค์การ การกำกับดูแลองค์การและ ความรับผิดชอบต่อสังคม 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การจัดทำเชิงกลยุทธ์ และการนำ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การมุ่งเน้นนักเรียน ประกอบด้วย การรับฟังนักเรียน และความผูกพัน

ของนักเรียน 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน และการจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการดำเนินการ ประกอบด้วย ระบบงาน และกระบวนการทำงาน 7) ผลลัพธ์ ประกอบด้วย ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลองค์การ และผลลัพธ์ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ

อรพรรณ พรสีมา (2546, หน้า 4) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management: SBM) โดยมีกรอบการบริหารจัดการแต่ละกลุ่มงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 1.1 การกระจายอำนาจในโรงเรียน 1.2 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหาร 1.3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน 1.4 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 1.5 การวางแผน การพัฒนาธรรมนูญโรงเรียน และการนำธรรมนูญโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ 1.6 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 1.7 การเรียนรู้และพัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านวิชาการประกอบด้วย 2.1 การสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ 2.2 การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร 2.3 การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3.1 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “คุณภาพด้านการบริหารจัดการ” หมายถึง คุณลักษณะที่ดีเด่นของการบริหารจัดการในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กรและได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียน 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และนำแผนปฏิบัติการ ไปสู่การปฏิบัติ 3) ผู้บริหารสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด 5) โรงเรียนมีการนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) มาใช้ในการบริหารจัดการ 6) โรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วม

7) โรงเรียนมีการพัฒนาระบบการทำงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 8) โรงเรียนมีการบริหารงานงบประมาณอย่างโปร่งใส 9) โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งานตลอดเวลา

4. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ “ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย”

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า พึงพอใจ หมายถึง รัก ชอบใจ และพึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ ในการดำเนินงานของสถานศึกษามีความจำเป็นยิ่งที่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียความพึงพอใจในงาน ซึ่งหมายถึงความรู้สึกที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่อได้รับผลตอบแทนประโยชน์ที่ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจจากงานนั้น Yoder (1985, p. 6) รวมถึง รจนา เตชะศรี (2550, หน้า 12) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกชอบ พอใจ หรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มีความสุขในการทำงานรวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น อีกทั้งทัศนคติในการทำงานที่มีความสำคัญสำหรับองค์การ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากประสบการณ์ในการทำงาน (ภาวิณี เพชรสว่าง, 2552, หน้า 46) วินิจ เกตขำ (2535, หน้า 64) ได้กล่าวถึงประเภทผู้ร่วมงานไว้ 3 ประเภท คือ 1) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้าหรือผู้บริหารทุกระดับ ผู้บังคับบัญชามีลูกน้องหรือมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องดูแลรับผิดชอบ 2) ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลบังคับบัญชาของผู้บริหาร 3) เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในระดับเดียวกัน มีฐานะตำแหน่งหรือหน้าที่การงานอย่างเดียวกัน ผู้มีส่วนได้เสีย คือ บุคคล และกลุ่มอื่น ๆ ที่เพิ่มมูลค่าให้กับองค์การ หรือสนใจหรือรับผลกระทบจากกิจกรรมขององค์การ การสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียจะสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน สรุปได้ว่าความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 ได้กำหนดกรอบการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหาร ต้องครอบคลุม 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององค์การ 2) การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์การให้บุคลากรรับรู้ 3) การสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ 4) การให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์การ และ 5) การเป็นตัวอย่างที่ดี (Role

model) ของผู้บริหารในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ในส่วนของการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะมีการประเมินความพึงพอใจที่ครอบคลุม ผลผลิต บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญตามพันธกิจที่กำหนดไว้ในลักษณะสำคัญขององค์การ

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, p. 115) ได้ทำการทดลองและสรุปผลการทดลองว่ามีปัจจัยสำคัญสองประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) โดยปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่บุคคลได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพึงพอใจและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกลางสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (The work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement or growth) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองแต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 5 ประการ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Conditions) และเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 50) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคมในงานที่ทำความพึงพอใจในงานนี้จะเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

วีรเทพ เนียมหัตถิ (2553, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของครูที่อยากทำงานในโรงเรียน มีความสุขกับรายได้และสวัสดิการ ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจพิจารณาได้จากการยอมรับนับถือ การไว้วางใจ การสนับสนุน การร่วมปรึกษาหารือในการร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นที่พอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง

พิมพ์ ไชยตา (2552, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติส่วนรวมที่ดีของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน กับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีต่อ

การบริหารจัดการศึกษา และการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากร
ในโรงเรียน

พัฒนา สีหามู (2553, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน (Job satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคมในงานที่ทำ เป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานการได้รับประสบการณ์ที่มีประโยชน์จากการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าหรือเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ และเพื่อนร่วมงานของส่วนใหญ่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มี การดำเนินงานประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจ ในการกำหนดทิศทาง (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย) ของโรงเรียนที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ 3) ครู บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทาง ของโรงเรียน 4) ครูและบุคลากรพึงพอใจต่อผู้บริหารในการเป็นแบบอย่าง ที่ดี 5) ครูและบุคลากร พึงพอใจกับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม 6) ครูและบุคลากรพึงพอใจต่อ การได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน 6) ครูและบุคลากร พึงพอใจต่อการมีวัสดุ/ อุปกรณ์/ สื่อเทคโนโลยีเพียงพอต่อการใช้งาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์และสรุปผล การศึกษาของนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อใช้ประกอบในการเป็นเครื่องมือสำหรับงานวิจัยต่อไป

ตารางที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศ
คุณภาพผู้เรียน	คุณลักษณะของผู้เรียนที่แสดงออกถึงความสามารถทางวิชาการ การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสังคมในปัจจุบัน	1) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด 3) ผู้เรียนมีสุขภาพด้านร่างกายและจิตที่ดี 4) ผู้เรียนมีทักษะในการดำรงชีวิต 5) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ 6) ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติ
คุณภาพครู	คุณลักษณะที่โดดเด่นของครูที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ มีลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ	1) ครูมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ครูเป็นผู้นำทางความคิดให้แก่ผู้เรียน 4) ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 5) ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ 6) ครูเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ 8) ครูมีทักษะการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศ
คุณภาพด้าน การบริหาร จัดการ	คุณลักษณะที่ดีเด่นของการบริหาร จัดการในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่วางไว้ เกิดขึ้นได้จาก ความร่วมมือกันของบุคลากรใน องค์กรและได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ฝ่าย	1) ผู้บริหาร ครู บุคลากร และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และผลการดำเนินการ ที่คาดหวัง ของโรงเรียน 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จัดทำแผนปฏิบัติ การของโรงเรียน และนำแผนปฏิบัติการ ไปสู่การปฏิบัติ 3) ผู้บริหารสร้างความ ผูกพันกับผู้เรียนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 4) โรงเรียนมีระบบการประกัน คุณภาพภายในที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์ ที่กำหนด 5) โรงเรียนมีการนำวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best practices) มาใช้ใน การบริหารจัดการ 6) โรงเรียน มีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน (SBM) ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วม 7) โรงเรียนมีการพัฒนาระบบการทำงาน ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 8) โรงเรียน มีการบริหารงานงบประมาณอย่างโปร่งใส 9) โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งานตลอดเวลา

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศ
ความพึงพอใจ ของผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	ความรู้สึกพึงพอใจในการดำเนินงาน ของสถานศึกษาที่มีการดำเนินงาน ประสบผลสำเร็จบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ครูและบุคลากร รู้สึกพึงพอใจในการกำหนดทิศทาง (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย) ของ โรงเรียนที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ 3) ครู บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พึงพอใจในการสื่อสารและสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางของโรงเรียน 4) ครูและบุคลากรพึงพอใจต่อผู้บริหาร ในการเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ครูและ บุคลากรพึงพอใจกับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5) ครูและ บุคลากรพึงพอใจต่อการได้รับ ความไว้วางใจ และการยอมรับจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน 6) ครูและ บุคลากรพึงพอใจต่อการมีวัสดุ/ อุปกรณ์/ สื่อเทคโนโลยีเพียงพอต่อการใช้งาน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเพื่อกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศตามทัศนะของ Waterman, Peters and Philips

Waterman, Peters and Philips (1982 อ้างถึงใน อำนาจ วัดจินดา, 2551) ได้เสนอ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเพื่อความเป็นเลิศขององค์กรตามแนวคิด ของแมคคินซี (McKinsey) ซึ่งประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม 2) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่แสดง

ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร 3) ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นตอน การปฏิบัติงานทุกอย่าง ที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ 4) รูปแบบ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ 5) บุคคล (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ 7) ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศตามทัศนะของ Owens

Owens (1995) กล่าวว่า การดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การจะต้องประกอบไปด้วย 1) ภาระงาน ที่ต้องมีโครงสร้างในองค์การ มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ มีบุคลากรที่เหมาะสมในการที่จะทำให้บรรลุถึงพันธกิจขององค์การได้ 2) โครงสร้าง เพื่อความมีระบบในองค์การ และจำแนกคุณสมบัติของงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน มีทั้งโครงสร้างที่เป็นการใช้อำนาจหน้าที่และโครงสร้างแบบเป็นเพื่อนร่วมงาน โครงสร้างในองค์การยังสามารถบ่งบอกได้ถึงลักษณะของการติดต่อสื่อสารกันในองค์การซึ่งเป็นพื้นฐานของรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการตัดสินใจ 3) ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีไม่ได้มีความหมายเพียงแค่ คอมพิวเตอร์ หนังสือตำราเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ หรือ ซอฟต์แวร์เท่านั้น แต่รวมถึงนวัตกรรมต่าง ๆ หรือ ระบบวิธีการ ที่จะสามารถแก้ปัญหาขององค์การเพื่อบรรลุผลสำเร็จในภาระงาน 4) คน หรือบุคลากร เป็นผู้ที่ทำให้ภาระงานในองค์การประสบผลสำเร็จ เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ กระบวนการในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ โดยตัวแปรตามที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลของโรงเรียนแบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ ตัวแปรตามที่สามารถวัดได้โดยตรง (Objective indicators) ได้แก่ การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวัดพฤติกรรมบางอย่าง เป็นต้น และ ตัวแปรตามที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง (Subjective indicators) ได้แก่ การวัดทัศนคติที่มีต่อโรงเรียน การวัดความสามารถในการเป็นที่ยอมรับของชุมชน เป็นต้น

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศตามทัศนะของ Sammonds, Hillman and Mortimore

Sammonds, Hillman and Mortimore (1995) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การมี 11 ปัจจัย คือ 1) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 2) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 3) มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การเรียนการสอนที่เข้มข้น 5) มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน 6) มีความคาดหวังต่อโรงเรียนและนักเรียน

ระดับสูง 7) มีการเสริมแรงครู 8) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน 9) นักเรียนมีความรับผิดชอบ 10) มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง 11) เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศตามทัศนะของ Steers

Steers (1997, p. 8) ได้กำหนดปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรไว้ 4 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร บทบาทของเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 3) ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติ 4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การจัดหาและการใช้ทรัพยากร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

5. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศ ตามทัศนะของ Saunders

Saunders (2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2551, หน้า 58) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยแนวคิดดังกล่าวยึดทฤษฎีเชิงระบบ (Systems theory) ประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยด้านบริบท (Contextual factors) เช่น สังคม วัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจ ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เรียน (Children's characteristics) กลุ่มปัจจัยป้อนเข้า (Supporting inputs) เช่น การสนับสนุนอย่างเข้มแข็งจากผู้ปกครองและชุมชน และการสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพจากระบบการศึกษา และมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของนักเรียน (Student outcomes) เช่น การมีส่วนร่วม ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ทักษะทางสังคม และผลสำเร็จทางเศรษฐกิจ โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มบรรยากาศของโรงเรียน (School climate) เช่น ความคาดหวังสูงของนักเรียน ทัศนคติทางบวกของครู ระเบียบวินัย การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา รางวัลและสิ่งจูงใจ กลุ่มเงื่อนไขที่ส่งเสริม (Enabling conditions) เช่น ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล กลุ่มครูผู้สอนที่มีความสามารถ ความยืดหยุ่นและความเป็นอิสระ และกลุ่มกระบวนการเรียนการสอน (Teaching/ learning process) เช่น มีเวลาเรียนสูง วิธีสอนที่หลากหลาย การให้การบ้านสม่ำเสมอ การประเมินผล และการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

6. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศ ตามทัศนะของ Ornstien and Levine

Ornstien and Levine (2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2551, หน้า 78) เสนอว่า ปัจจัยสำคัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school) คือ 1) สภาพแวดล้อมปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย 2) พันธกิจชัดเจน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 4) บรรยากาศของความคาดหวัง

สูง 5) การทำงานตรงเวลา 6) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และ
7) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านกับ โรงเรียน

7. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศตามทัศนะของ Kirk and Jones

Kirk and Jones (2004, p. 2) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ 7 ประการ ของ โรงเรียนที่มี
ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ภารกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน 2) ความคาดหวังสูงสำหรับความสำเร็จ
3) ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน 4) โอกาสในการเรียนรู้และเวลาในการทำงาน
5) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ 6) ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน
และ 7) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นประจำ

8. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศตามทัศนะของ De Waal

De Waal (2007) ได้เสนอกรอบแนวคิดประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 กลุ่มพื้นฐานของ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ได้แก่ 1) การเน้นการให้ความสำคัญกับ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตอบสนองต่อปัจจัยภายนอก 2) โครงสร้างองค์การอันประกอบด้วยปัจจัย
สำคัญ 4 ตัว คือ การออกแบบของค์การ ยุทธศาสตร์ การจัดการกระบวนการ และเทคโนโลยี
3) วัฒนธรรมองค์การที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจัดการกับปัจเจกบุคคล
และกำหนดบทบาทที่เหมาะสม และวัฒนธรรม 4) พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยการเน้น
การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตอบสนองต่อปัจจัยภายนอกจะเป็นปัจจัยที่กำหนด
โครงสร้างองค์การ

9. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศตามทัศนะของ Indicators of effective
practice

Indicators of Effective Practice (School) (2010) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการปฏิบัติที่มี
ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ได้แก่ โครงสร้างของทีม
และบทบาทผู้บริหาร 2) การพัฒนาครูผู้มืออาชีพ 3) ครอบครัวและการเรียนรู้ 4) การวางแผน
หลักสูตร การประเมินและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ แนวการจัดการเรียนการสอน
การประเมินในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนที่แตกต่าง การประเมินในคาบเวลาเรียน
5) การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ได้แก่ การเตรียมการสอนและการจัดการเรียนการสอน
การให้การบ้านและการสื่อสารกับผู้ปกครอง การจัดการห้องเรียน 6) ชุมชนโรงเรียน ได้แก่
การกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและการปฏิบัติของชุมชน โรงเรียน การสื่อสารแบบสองทาง
ระหว่างบ้านกับโรงเรียน การให้ความรู้ผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก ๆ และครูใน
การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง และการเชื่อมต่อสมาชิกของชุมชน โรงเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

ของนักเรียน จากแนวความคิดดังกล่าว โรงเรียนสามารถนำมากำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศได้เป็นอย่างดี

10. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศตามที่เสนอของ Gallagher and Griffore Gallagher and Griffore (2013) ได้กล่าวถึงกรอบประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะเป็นองค์ประกอบสนับสนุนสำหรับการพัฒนาโรงเรียนและความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การประเมินเพื่อการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ คือ 1) การประเมินต้องเชื่อมโยงกับหลักสูตร 2) การใช้ข้อมูลการประเมินที่หลากหลายและมีความหมายเพื่อการตรวจสอบการเรียนรู้ 3) นักเรียนสร้างความเข้าใจร่วมกันว่าอะไรคือเป้าหมายการเรียนรู้และเกณฑ์ความสำเร็จ 4) ระหว่างการเรียนรู้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างทันที่และต่อเนื่อง 5) นักเรียนมีการประเมินตนเองเป็นประจำ 6) การประเมินผลการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องและมีความหมายหลักฐานเพื่อประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 7) การสื่อสารอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการเรียนระหว่างนักเรียนและผู้ปกครอง

2. ภาวะผู้นำในโรงเรียนและในห้องเรียน มีตัวบ่งชี้ คือ

1) ความเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ร่วมกันช่วยเพิ่มขีดความสามารถเสริมสร้างและเพิ่มการเรียนการสอน 2) มีกระบวนการและการปฏิบัติในการออกแบบหลักสูตร 3) โครงสร้างขององค์การสอดคล้องกันมีความยืดหยุ่นและตอบสนองได้ตามความต้องการของนักเรียน 4) การสร้างการเรียนรู้อย่างมืออาชีพเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5) ผู้สนับสนุน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมนักเรียนที่ดีเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย

3. การมีส่วนร่วมของนักเรียน มีตัวบ่งชี้ คือ 1) สภาพแวดล้อมการเรียนและการสอนสนับสนุนความพึงพอใจของนักเรียนและสะท้อนจุดแข็งของนักเรียนแต่ละคน ความต้องการและมุมมองทางวัฒนธรรม 2) ความสำคัญของนักเรียนที่ระบุถึงความหลากหลายความต้องการและความสนใจของนักเรียน 3) นักเรียนมีส่วนร่วมวางแผนโปรแกรมและกิจกรรมในห้องเรียนและโรงเรียน 4) นักเรียนแสดงให้เห็นถึงทักษะที่สามารถถ่ายทอดได้หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สนับสนุน ความเป็นผู้นำ และการเป็นพลเมืองโลก

4. หลักสูตร การสอนและการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความคาดหวังสูง โดยเชื่อว่านักเรียนสามารถเรียนรู้ความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายได้ 2) การเน้นในเรื่องการอ่านและการคำนวณ 3) การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คือการร่วมมือกันนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ภายในบริบททั่วโลก 4) การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งผ่านการสืบค้นของนักเรียน 5) การสอนและการประเมินผลแตกต่างกันไปตามจุดแข็งของนักเรียน ความต้องการและคาบการเรียนรู้ 6) แหล่งข้อมูลสำหรับนักเรียนมีความเกี่ยวข้อง เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งและตรวจสอบเพื่ออคติ 7) การแทรกแซงเวลาและชั้น ได้รับการสนับสนุนโดยวิธีการของทีมและการตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน

5. การวางแผนเส้นทางและโปรแกรม มีตัวบ่งชี้ คือ 1) โปรแกรมการศึกษาและการวางแผนอาชีพ/ชีวิตอย่างครบวงจร

ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ความสนใจและแรงบันดาลใจของนักเรียนทุกคน 2) โอกาสในการเรียนรู้อย่างแท้จริงและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์อยู่ในห้องเรียนและโปรแกรมทั้งหมด 3) นักเรียน ผู้ปกครอง ครอบครัว และนักการศึกษาเข้าใจอย่างครบถ้วนช่วงของเส้นทางโปรแกรม ตัวเลือกและการสนับสนุนที่มีใช้ได้ 4) นักเรียนสร้างประสบการณ์ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน และสะท้อนความสนใจจุดแข็งและทักษะของพวกเขาต่อการศึกษาและอาชีพ/ชีวิต 5. ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชน ตัวบ่งชี้ คือ 1) สถานักเรียนมีบทบาทที่สำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ ความเป็นอยู่และความสำเร็จของนักเรียน 2) นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมและยินดีต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน 3) โรงเรียนและชุมชนสร้างความร่วมมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โอกาสในการเรียนรู้และความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน 4) โอกาสในการเรียนรู้ ทรัพยากร และการสนับสนุนต่าง ๆ ช่วยพ่อแม่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

11. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศตามทัศนะของ อารุง จันทวานิช

อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 13-15) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารประกอบไปด้วย 8 ปัจจัย 1) ปัจจัยด้านบริบท ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดี มีสังคม บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ครูผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ และจำนวนเพียงพอ 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ได้แก่ (1) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน (2) หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น (3) สื่อ/ อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย (4) แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย และ (5) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 4) ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ (1) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด และ (2) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5) ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม 6) ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิผลเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน 7) ปัจจัยด้านผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้ 8) ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ (1) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน และ (2) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น

12. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศตามทัศนะของ ทิศนา แคมมณี และคณะ

ทิศนา แคมมณี และคณะ (2547) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านบุคคลโดยเฉพาะองค์ประกอบด้านผู้บริหาร 2) องค์ประกอบด้านครู ได้แก่ คุณสมบัติของครูผู้สอน การพัฒนาตนเอง ด้านการเตรียมการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การมีเจตคติที่ดีต่อผู้บริหารและโรงเรียน เป็นต้น 3) องค์ประกอบด้านนักเรียน 4) องค์ประกอบด้านผู้ปกครองและชุมชน 5) องค์ประกอบด้านยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากระบวนการ

เรียนรู้ ยุทธวิธีในการปรับเปลี่ยนแนวคิดของครูและยุทธวิธีในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ผู้บริหารใช้ มีองค์ประกอบใกล้เคียงกับ

13. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศตามทัศนะของ พสุ เดชะรินทร์ พสุ เดชะรินทร์ (2553 อ้างถึงใน ยุพาภรณ์ จงเจริญ, 2555) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยในการขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศ (High performance organization: HPO) ประกอบด้วย การมียุทธศาสตร์ที่ดี ความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ จิตสมรรถนะของบุคลากร โครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เหมาะสม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจ การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการนำองค์กรของผู้นำ

14. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศในการบริหารโรงเรียน การดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 117-118) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ สถานการณ์โรงเรียน คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน พฤติกรรมการบริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

ปิติชาย ต้นปิติ (2547, หน้า 89) ได้วิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ระบบย่อยการจัดการ (การควบคุม) 2) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) 3) ระบบย่อยเทคโนโลยี 4) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) 5) การจัดทำหลักสูตร 6) ความร่วมมือจากชุมชน 7) ความสามารถของนักเรียน 8) ระบบย่อยโครงสร้าง 9) ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ 10) ระบบย่อยจิตสังคม 11) ความสามารถของผู้บริหาร และ 12) ระบบย่อยเป้าหมาย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 81) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม วิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ความรู้ความสามารถของบุคลากรการจัดทรัพยากรการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ การนิยามและการสื่อสารเป้าหมายร่วม การกำกับ ติดตาม และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย การเน้นกระบวนการคิด การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ ความคาดหวังสูง

บรรยากาศเชิงบวก การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มี การตัดสินใจร่วม และการจัดระบบการงานใจ

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 244-245) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ทัศนคติของผู้บริหาร บรรยากาศของสถานศึกษา คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู การได้รับ การสนับสนุนทางสังคมของครู พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เจตคติต่อ สถานศึกษา และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

พิมพ์ ไชยดา (2552, หน้า 12-13) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับ เจริญศรี พันปี (2553, หน้า 10) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล คือ 1) ลักษณะขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การและเทคโนโลยี 2) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง 3) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ 4) ลักษณะบุคคล ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติ 5) นโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์ (2552, หน้า 10) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารที่เป็นเลิศ โดยพิจารณาความเป็นเลิศจากองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน คือ 1) ด้านผลผลิต หรือผู้เรียน 2) ด้านครู และบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการบริหาร หรือ ผู้บริหาร และ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผล ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านครูและบุคลากรอื่น ๆ 3) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และ 4) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก

วิระเทพ เนียมหัตถิ (2553, หน้า 13) ได้ศึกษาข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกล่าวถึงปัจจัย การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ โครงสร้าง บุคลากร เทคโนโลยี หลักสูตร ทรัพยากรและงบประมาณ ภาวะผู้นำ ด้านกระบวนการ ได้แก่ การรองรับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสถานศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน บรรยากาศ ในสถานศึกษา การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ คุณภาพการศึกษา คุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจ

พัฒนา สีหามู (2553, หน้า 13-14) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กล่าวถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ

- 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (Instructional leadership) ประกอบด้วย การพัฒนาและการใช้หลักสูตร (Curriculum and development) การนิเทศการเรียนการสอน (Supervise) การจูงใจ (Motivation) การเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change agent) 2) การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ประกอบด้วย บุคคลมีความเป็นเลิศ (Personal mastery) รูปแบบวิธีการคิด (Mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) 3) กระบวนการเรียนรู้ (Learning process) ประกอบด้วย การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child center approach) การจัดสิ่งแวดล้อมและสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Climate and environment) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (Participatory) 4) สมรรถนะขององค์การ (Organization capacity) ประกอบด้วย ระบบงาน (Task system) ระบบการเงินและงบประมาณ (Money and budget system) การบริหารงานบุคคล (Personal management) การจัดวัสดุครุภัณฑ์ (Materials) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Information and technology)

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555, หน้า 315) กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล 5) กระบวนการบริหารจัดการ 6) ความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน โดยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์และองค์ประกอบด้านกระบวนการบริหารจัดการ

มุกดา เลขะวิวัฒน์ (2556, หน้า 9-10) ได้ศึกษาแนวคิดของเกี่ยวกับระบบบริหารโรงเรียน โดยใช้แนวคิดเชิงระบบของ Lunenburg and Ornstein (2008; Hoy & Miskel, 2001; 2008; Owens, 2007; Hanson, 2003; Steers, 1997) บูรณาการกับเกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 2552 มาประยุกต์ใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ด้านการบริหารและการปฏิบัติ 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร (2556, หน้า 338) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการบริหารโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร และใช้

กระบวนการบริหารที่ดี 6 รูปแบบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือบริหารด้วยทีมงานที่ดี ดำเนินการบริหารอย่างมีระบบ บริหารจัดการและสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 6 รูปแบบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือบริหารด้วยทีมงานที่ดี ดำเนินการบริหารอย่างมีระบบที่ดีบริหารจัดการและสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร ปัจจัยด้านครูที่มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีชีวสังคมที่ดี และมีความเป็นมืออาชีพในการสอน รวมทั้งมีการบริหารการสอนที่ดีด้วยการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสอน และการพัฒนาพฤติกรรมกรเรียนการสอน ผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียน และดึงผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียน การสอน

อมรรัตน์ เชิงหอม (2557, หน้า 264-266) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน 4) สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา 5) แหล่งเรียนรู้ 6) สภาพแวดล้อมในโรงเรียน 7) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 8) วิธีการบริหาร

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเป็นเลิศของ โรงเรียนดังกล่าว แบ่งเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุได้สองลักษณะคือส่วนที่เป็นปัจจัยป้อนเข้า (Input) เช่น วัสดุทัศน เป้าหมาย พันธกิจ ภาระงาน โครงสร้าง เทคโนโลยี ทรัพยากร บุคลากร การสนับสนุนของชุมชน และความเชื่อในศักยภาพนักเรียน และส่วนที่เป็นกระบวนการ (Process) เช่น การบริหารจัดการ กลยุทธ์ ภาวะผู้นำ กระบวนการเรียนรู้ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การมีส่วนร่วม การตัดสินใจ และบรรยากาศ/ สภาพแวดล้อม จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สรุปดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นเลิศ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	Waterman Peters and Philips (1982)	Owen (1995)	Sammonds Hillman and Mortimore, (1995)	Steers (1977)	Saunders (2000)	Ornstien & Levine (2000)	Kirk and Jones (2004)	De Waal (2007)	Indicators of Effective Practice (School) (2010)	Gallagher and Griffore (2013)	อำนาจ จันทวนิช (2547)	ทิศนา แคมมณี และคณะ (2547)	พสุ เดชะรินทร์ (2553)	ภารดี อนันต์นารี (2545)	ปิติชาย ตันปิติ (2547)	สัมฤทธิ์ กางพั่ง (2551)	วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552)	พิงพร ไชยตา (2552)	เจริญศรี พันปี (2553)	วิรเทพ นิยมหัตถ์ (2553)	พัฒนา สีหาญ (2553)	สมกิต บุญชะโพธิ์ (2555)	มุกดา เลขะวิวัฒน์	ศุภาพร ทองสวัสดิ์ (2556)	อมรัตน์ หิงหอม (2557)	ความถี่	
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร			✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	19
บรรยากาศของโรงเรียน	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	16
กระบวนการเรียนการสอน			✓		✓				✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
โครงสร้างองค์การ	✓	✓		✓				✓					✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓						11
ลักษณะครูและบุคลากร	✓	✓							✓		✓		✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		12
ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี		✓		✓							✓				✓	✓			✓	✓	✓				✓		9
และงบประมาณ																											
มีความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนและชุมชน						✓	✓		✓	✓		✓			✓		✓	✓					✓				9

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	Waterman Peters and Philips (1982)	Owen (1995)	Sammonds Hillman and Mortimore, (1995)	Steers (1977)	Saunders (2000)	Ornstien & Levine (2000)	Kirk and Jones (2004)	De Waal (2007)	Indicators of Effective Practice (School) (2010)	Gallagher and Griffore (2013)	อำนาจ จันทวนิช (2547)	ทิศนา แคมมณี และคณะ (2547)	พสุเดชะรินทร์ (2553)	ภารดี อนันต์นาวิ (2545)	ปิธชาย ตันนิตติ (2547)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552)	พิมพ์พร ไชยตา (2552)	เจริญศรี พันปี (2553)	วิรเทพ นิยมหัตถ์ (2553)	พัฒนา สีหาญ (2553)	สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)	มุกดา เลขะวิวัฒน์	ศุภาพร ทองสวัสดิ์ (2556)	อมรัตน์ เติงหอม (2557)	ความถี่	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นเลิศ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	✓				✓						✓																
ปัจจัยด้านบริบท	✓				✓						✓																3
ปัจจัยคุณลักษณะของ ผู้เรียน					✓						✓																2
ปัจจัยป้อน					✓																						1
เงื่อนไขที่ส่งเสริม					✓																						1
ความสำคัญกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย								✓																			1
วัฒนธรรมองค์กร				✓				✓											✓								3
พฤติกรรมของสมาชิก ในองค์กร								✓						✓													2

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นเลิศ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก		
ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	✓	Waterman Peters and Philips (1982)	5
ระบบ	✓	Owen (1995)	2
รูปแบบ	✓	Sammonds Hillman and Mortimore, (1995)	1
ทักษะ	✓	Steers (1977)	1
ค่านิยมร่วม/ ความผูกพัน	✓	Saunders (2000)	4
องค์กร		Ornstien & Levine (2000)	
ด้านนโยบายการบริหาร		Kirk and Jones (2004)	
และการปฏิบัติ		De Waal (2007)	
		Indicators of Effective Practice (School) (2010)	
		Gallagher and Griffore (2013)	
		อำนาจ จันทวนิช (2547)	
		ทิตานา แคมมณี และคณะ (2547)	
	✓	พสุ เดชะรินทร์ (2553)	
	✓	ภารดี อนันต์นาวิ (2545)	
	✓	ปิติชาย ตันปิติ (2547)	
	✓	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	
		วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552)	
	✓	พิมพ์พร ไชยตา (2552)	
	✓	เจริญศรี พันปี (2553)	
		วิโรเทพ นิยมหัตถ์ (2553)	
		พัฒนา สีหาญ (2553)	
	✓	สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)	
		มุกดา เลขะวิวัฒน์	
		ศุภาพร ทองสวัสดิ์ (2556)	
		อมรรัตน์ ติงหอม (2557)	
		ความดี	

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นเลิศ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	Waterman Peters and Philips (1982)	Owen (1995)	Sammonds Hillman and Mortimore, (1995)	Steers (1977)	Saunders (2000)	Ornstien & Levine (2000)	Kirk and Jones (2004)	De Waal (2007)	Indicators of Effective Practice (School) (2010)	Gallagher and Griffore (2013)	อำนาจ อันทวนิช (2547)	ทิศนา แจมมณี และคณะ (2547)	พสุ เดชะรินทร์ (2553)	ภาวดี อ้นต้นแก้ว (2545)	ปิตินาย ตันปิติ (2547)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552)	พิมพร ไชยตา (2552)	เจริญศรี พันปี (2553)	วิรเทพ นิยมหัตถ์ (2553)	พัฒนา ดีหนู (2553)	สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)	มุกดา เลขะวิวัฒน์	สุตาพร ทองสวัสดิ์ (2556)	อมรรัตน์ เขิงหอม (2557)	ความถี่
การมีวิสัยทัศน์และ เป้าหมายร่วมกัน	✓					✓								✓												4
มีแผนการเรียนการสอน/ หลักสูตร			✓	✓								✓								✓					✓	5
มีความคาดหวังต่อโรงเรียน และนักเรียนระดับสูง			✓			✓																✓				3
มีการเสริมแรงครู/ แรงจูงใจในการทำงาน			✓	✓								✓		✓												4

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นเลิศ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	Waterman Peters and Philips (1982)	Owen (1995)	Sammonds Hillman and Mortimore, (1995)	Steers (1977)	Saunders (2000)	Ornstien & Levine (2000)	Kirk and Jones (2004)	De Waal (2007)	Indicators of Effective Practice (School) (2010)	Gallagher and Griffore (2013)	อ่ำรุ่ง จันทวานิช (2547)	ทิตินา เขมมณี และคณะ (2547)	พสุ เดชะรินทร์ (2553)	ภารดี อนันต์นารี (2545)	ปิติชาย ตันปิติ (2547)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552)	พิมพ์พร ไซยตา (2552)	เจริญศรี พันปี (2553)	วิระเทพ เนียมหัตถ์ (2553)	พัฒนาะสิทธิ์านู (2553)	สมกิต บุญะโพธิ์ (2555)	มุกดา เลขะวิวัฒน์	ศุตาพร ทองสวัสดิ์ (2556)	อมรรัตน์ เจริงหอม (2557)	ความถี่	
มีการติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน			✓			✓																				2	
นักเรียนมีความรับผิดชอบ			✓									✓															2
องค์กรแห่งการเรียนรู้			✓																			✓					2
ด้านการประกันคุณภาพ											✓				✓					✓					✓		5
สถานการณ์โรงเรียน											✓			✓													2
ข้อมูลสารสนเทศ													✓														1
ในการบริหารจัดการ																											

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นเลิศ การบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก		
	Waterman Peters and Philips (1982)		
	Owen (1995)		
	Sammonds Hillman and Mortimore, (1995)		
	Steers (1977)		
	Saunders (2000)		
	Ornstien & Levine (2000)		
	Kirk and Jones (2004)		
	De Waal (2007)		
	Indicators of Effective Practice (School) (2010)		
	Gallagher and Griffore (2013)		
	อรุณ จันทวานิช (2547)		
	ทิศนา เขมมณี และคณะ (2547)		
	พศุ เดชะรินทร์ (2553)	✓	
	ภารดี อนันต์นารี (2545)		
	ปติชาย ตันปิติ (2547)		
	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)		
	วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552)		
	พิมพ์พร ไซยตา (2552)		
	เจริญศรี พันปี (2553)		
	วิระเทพ เนียมหัตถ์ (2553)		
	พัฒนาะสิทธิ์านู (2553)		
	สมกิต บุญะโพธิ์ (2555)	✓	
	มุกดา เลขะวิวัฒน์		
	สุตาพร ทองสวัสดิ์ (2556)		
	อมรรัตน์ เจริงหอม (2557)		
	คามณี		
จิตสังคม/ เจตคติต่อ			2
สถานศึกษา			
ความสามารถของผู้เรียน		✓	1
การระดมทรัพยากร			1
การได้รับการสนับสนุน			1
ทางสังคมของครู			
ภาระงาน	✓		1
พันธกิจ	✓		1

จากตารางที่ 3 ผลที่ได้จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มีปัจจัยเชิงสาเหตุตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความดีสูง (ความดีตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) จึงได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศโรงเรียน

ปัจจัยที่ 3 กระบวนการเรียนการสอน

ปัจจัยที่ 4 โครงสร้างองค์การ

ปัจจัยที่ 5 ลักษณะครูและบุคลากร

ปัจจัยที่ 6 ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ

ปัจจัยที่ 7 ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน

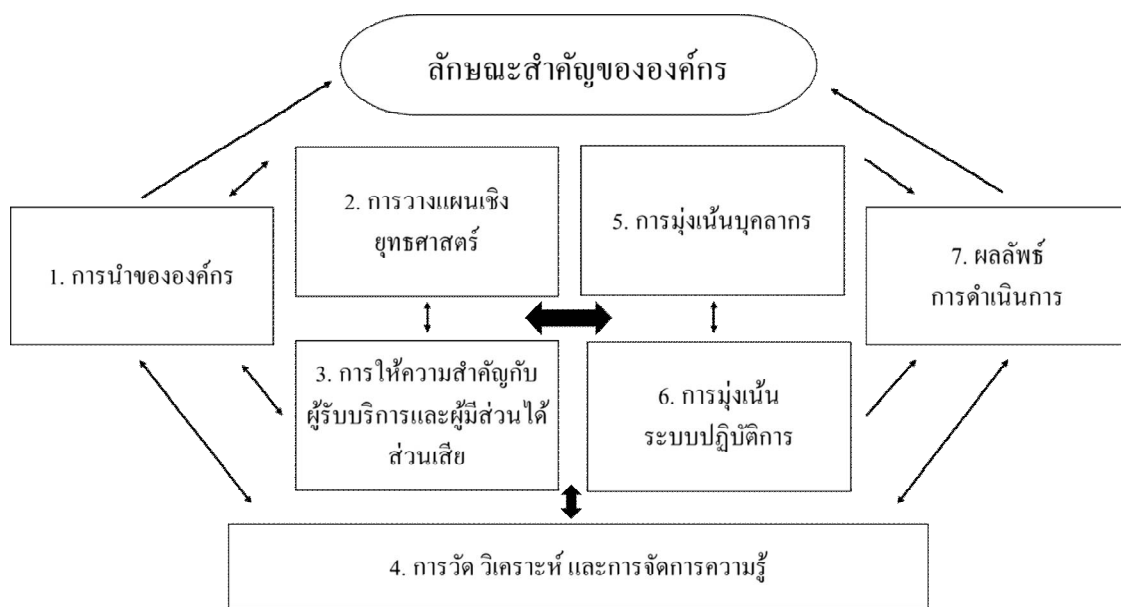
เส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผล (Cause and effect) ในการนำไปกำหนดเส้นทางอิทธิพลและโมเดลโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. โมเดลโครงสร้างและเส้นทางอิทธิพลของการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA)

การพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 ได้นำแนวคิดรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 มาเป็นกรอบในการจัดทำ โดยอาศัยค่านิยมหลัก (Core-values) 11 ประการ ดังนี้ 1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 2) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน 3) การเรียนรู้ขององค์กรและของระดับบุคลากร 4) การให้ความสำคัญกับบุคลากรและเครือข่าย 5) ความสามารถในการปรับตัว 6) การมุ่งเน้นอนาคต 7) การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม 8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง 9) ความรับผิดชอบต่องสังคม 10) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า 11) มุมมองในเชิงระบบ โดยกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ลักษณะสำคัญขององค์การ 2) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน เป็นประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการ

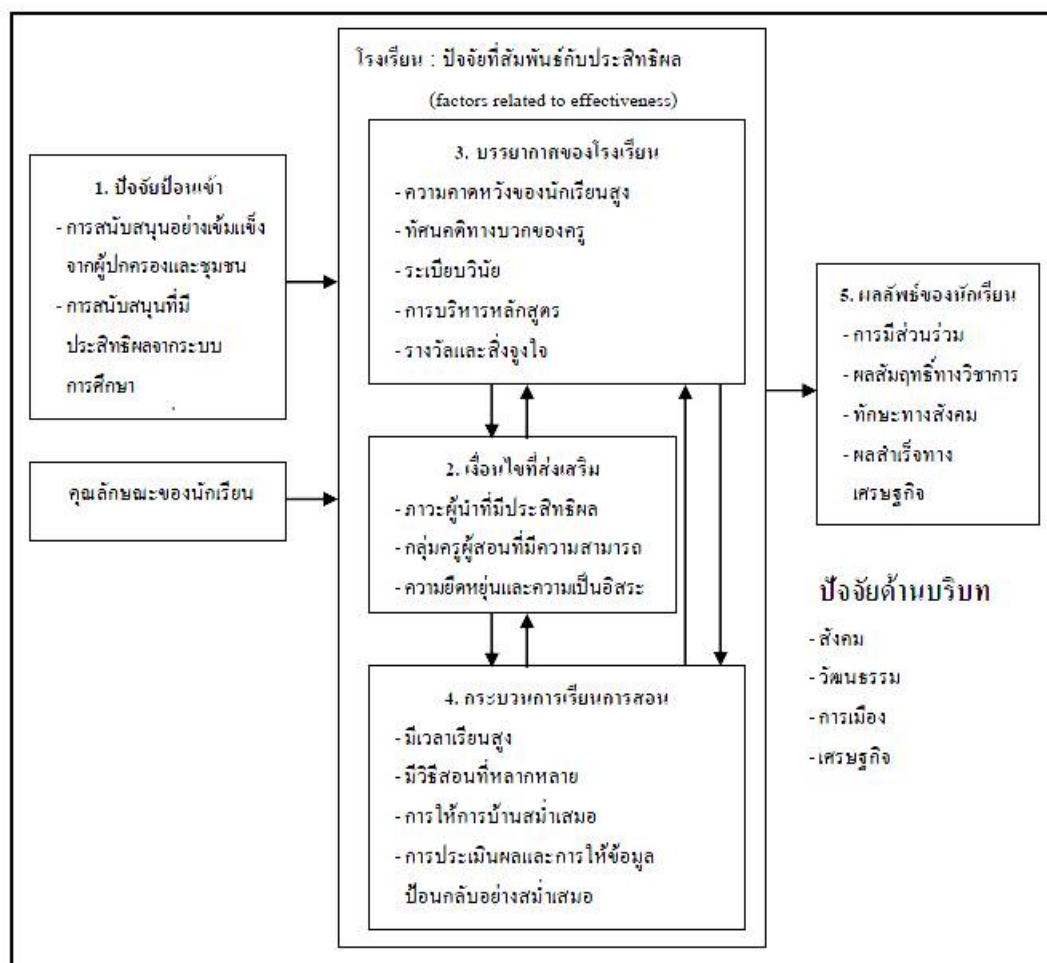
องค์การใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ซึ่งผลลัพธ์เป็นการตรวจสอบผลลัพธ์ของกระบวนการการดำเนินการตามหมวด 1-6 ว่ามีระดับผลการดำเนินการเป็นอย่างไร ในประเด็นผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลส่วนราชการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต และผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 7 หมวด ที่มีความเชื่อมโยงในเชิงระบบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2557, หน้า 18)

2. โมเดลโครงสร้างและเส้นทางอิทธิพลของ Saunders

Saunders (2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 74) ได้นำแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ (Systems theory) มาเสนอเป็นตัวแบบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) กลุ่มปัจจัยด้านบริบท (Contextual factors) 2) ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เรียน (Children's characteristics) 3) กลุ่มปัจจัยป้อนเข้า (Supporting inputs) 4) กลุ่มบรรยากาศของโรงเรียน (School climate) 5) กลุ่มเงื่อนไขที่ส่งเสริม (Enabling conditions) 6) กลุ่มกระบวนการเรียนการสอน (Teaching/learning process) ส่งผลต่อผลลัพธ์ของนักเรียน ดังภาพที่ 5

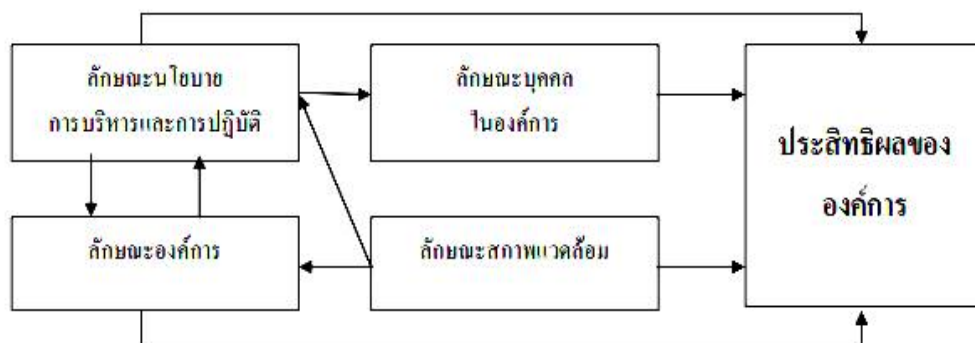


ภาพที่ 5 ตัวแบบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Saunders, 2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 75)

3. โมเดลโครงสร้างและเส้นทางอิทธิพลของ Steers

Steers (1977) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร แยกตามลักษณะไว้ 4 ประการ คือ 1) ลักษณะขององค์กร (Organizational characteristics) ประกอบด้วยโครงสร้าง ได้แก่ ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงาน ตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ขนาดขององค์กร และช่วงการบังคับบัญชา และเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือ หรือวิธีการ องค์กรใช้ในการแปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental characteristics) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร 3) ลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนด

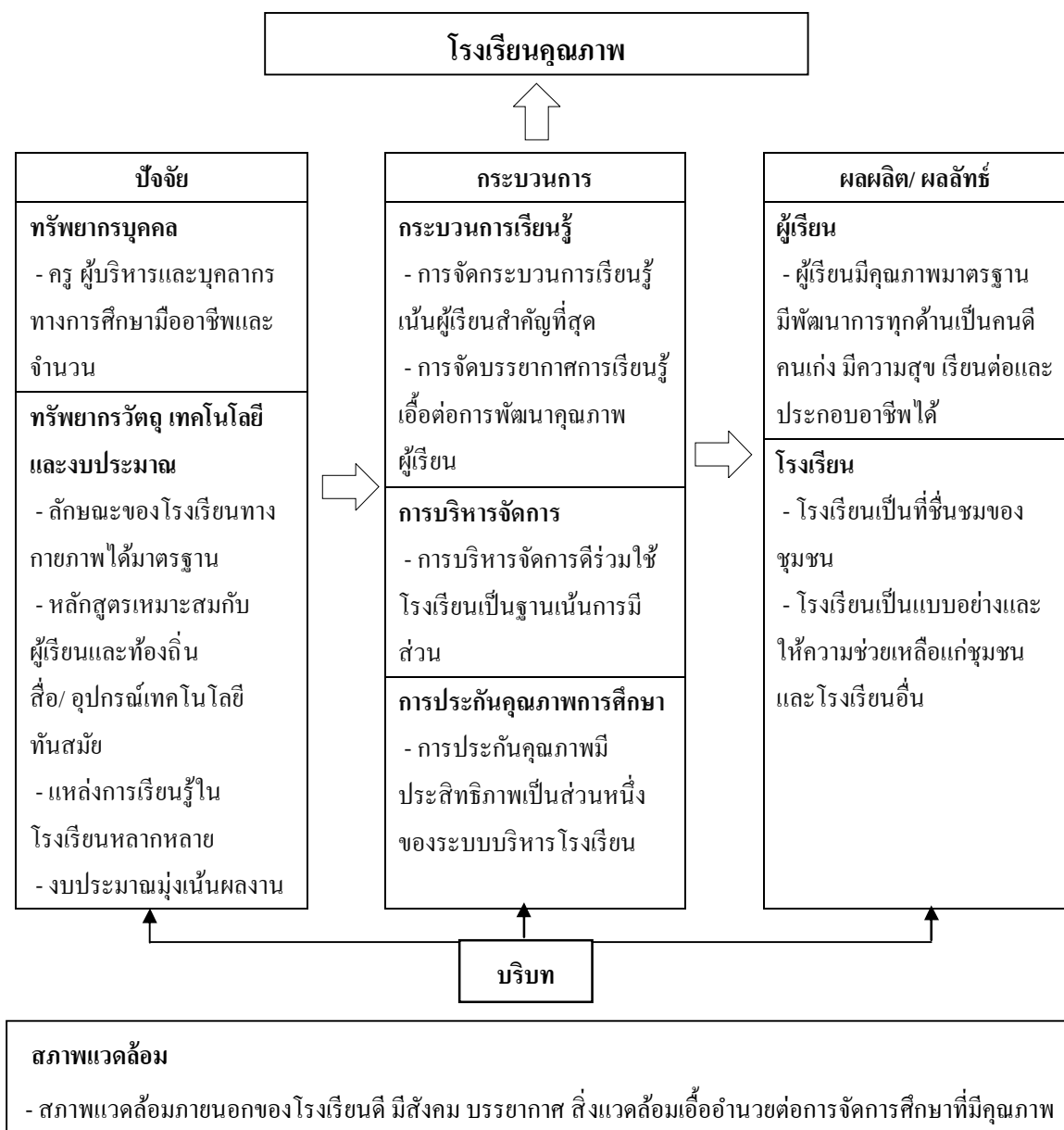
เป้าหมายของ องค์กร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 รูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ตามทฤษฎีของ Steers (1977)

4. โมเดลโครงสร้างและเส้นทางอิทธิพลของ อารุง จันทวานิช

อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 13-15) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นโรงเรียนคุณภาพ
 ตามกรอบแนวคิดในมิติองค์ประกอบเชิงระบบ ดังภาพที่ 7

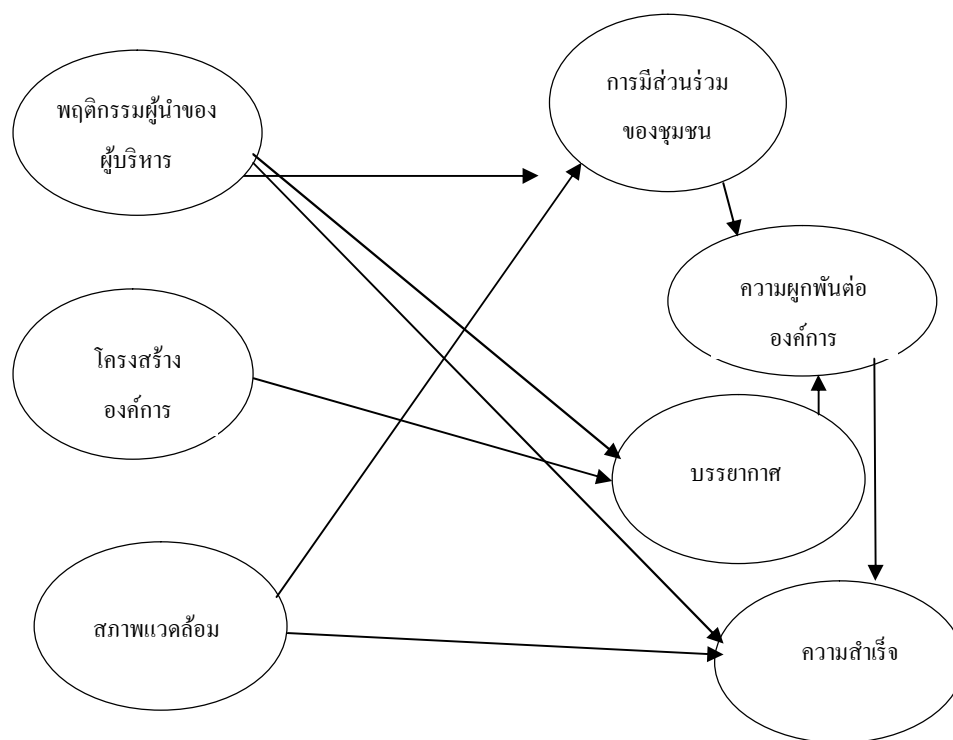


ภาพที่ 7 องค์กรกำหนดความเป็น “โรงเรียนคุณภาพ” (อรุณ จันทวานิช, 2547, หน้า 15)

5. โมเดลโครงสร้างและเส้นทางอิทธิพลของ พิมพร ไชยดา

พิมพร ไชยดา (2552, หน้า 108) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กคือการผลิตนักเรียน ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จ (Success) ของการบริหารมากที่สุด คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment) รองลงมาเป็นปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (Leader) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

(Commit) ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จ ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (Particip) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และส่งผลโดยอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ (Climate) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จ โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จ โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยโครงสร้างองค์การ (Structur) ส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จ โดยผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ดังภาพที่ 8

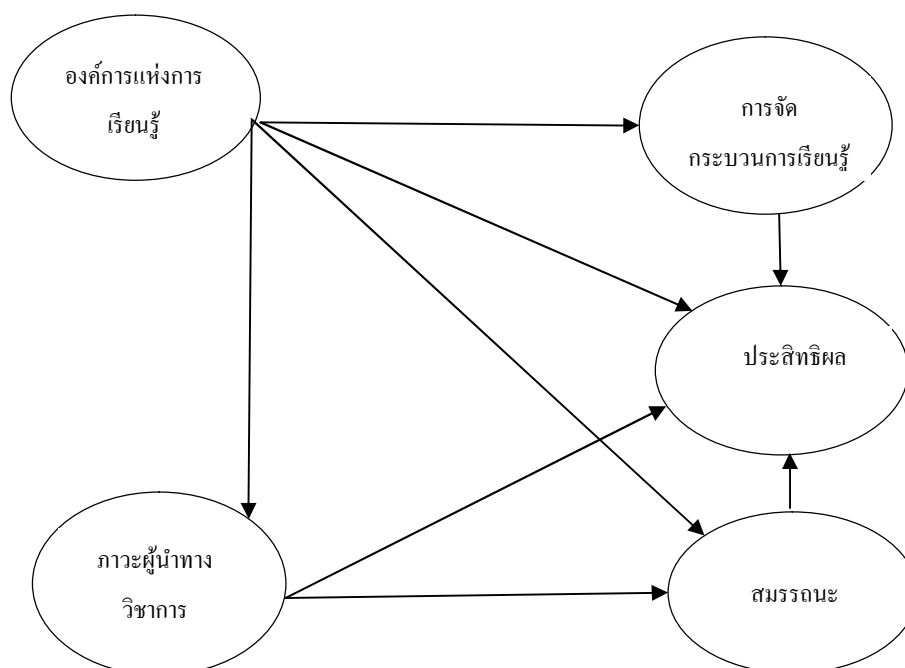


ภาพที่ 8 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก (พิมพร ไชยตา, 2552, หน้า 108)

6. โมเดลโครงสร้างและเส้นทางอิทธิพลของ พัฒนะ สีหามู

พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 148) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ อิทธิพลทางอ้อมมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านปัจจัยสมรรถนะขององค์กร และผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผ่านปัจจัยสมรรถนะขององค์กร และอิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร และปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังภาพที่ 9



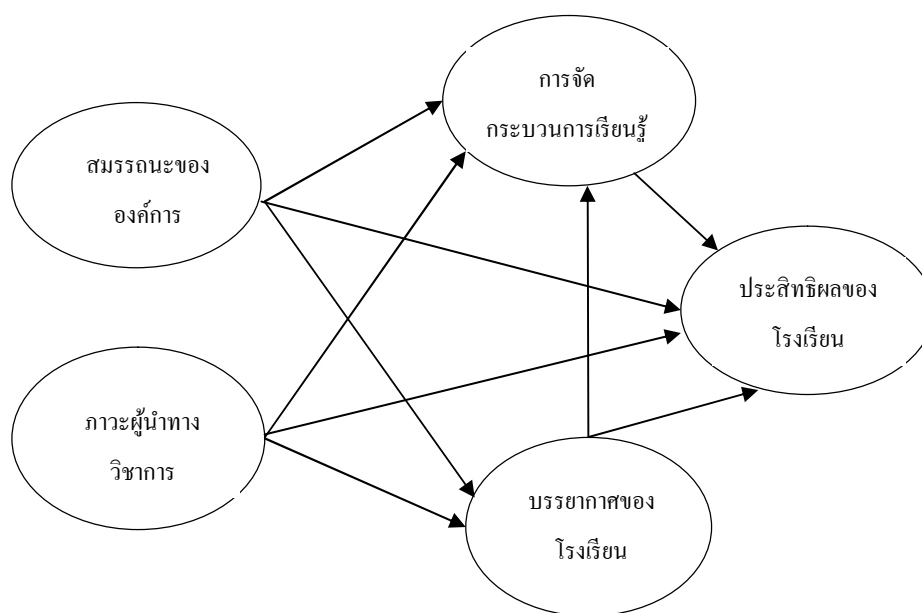
ภาพที่ 9 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พัฒนา สีหามู, 2553, หน้า 148)

7. โมเดลโครงสร้างและเส้นทางอิทธิพลของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 153) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาตัวแบบและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยการสังเคราะห์หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร (POTENT) ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ (PROCESS) ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน (ENVIR) และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (ACADEM) มีอิทธิพลทางตรง

ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนอิทธิพลทางอ้อมพบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์กรและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 ตัวแบบปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 153)

8. โมเดลโครงสร้างและเส้นทางอิทธิพลของ วีรเทพ เนียมหัตถิ

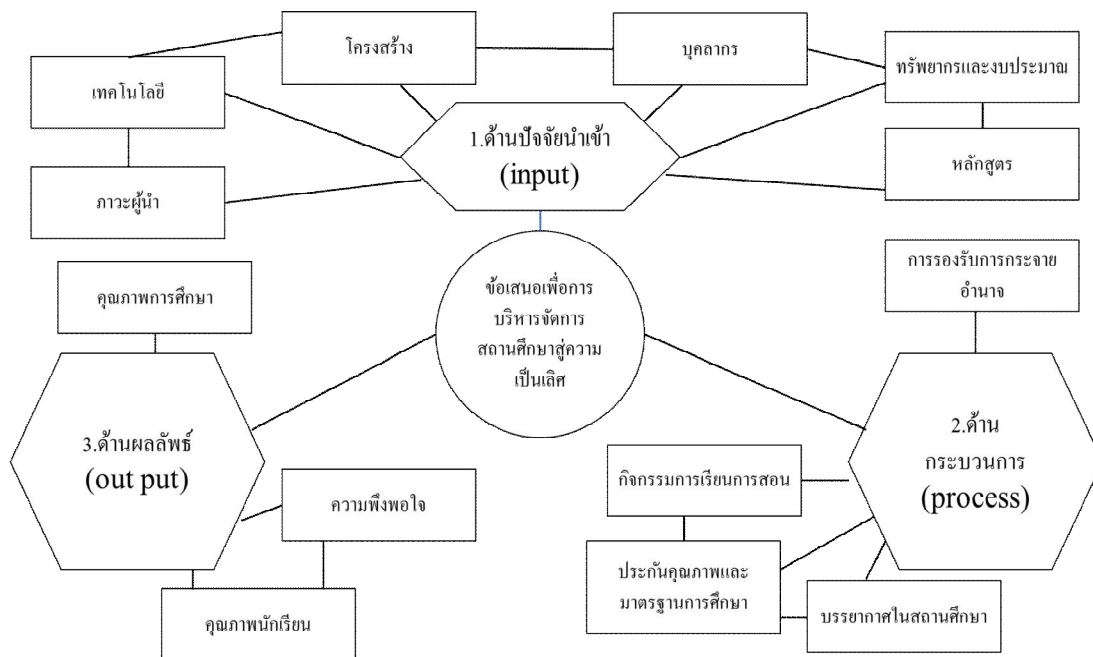
วีรเทพ เนียมหัตถิ (2553, หน้า 254) ได้ศึกษาข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 6 ด้านย่อย ดังนี้ 1.1 ด้านโครงสร้าง มีแนวปฏิบัติ คือ ให้สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีระบบการบริหาร มีการจัดทำแผนเพื่อניתศติดตามและประเมิน ผลการปฏิบัติงาน 1.2 ด้านบุคลากร มีแนวปฏิบัติ คือ ให้วิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลัง จัดทำแผน เสนออัตรากำลัง ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้มีกระบวนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 1.3 ด้านเทคโนโลยี มีแนวปฏิบัติ คือ ให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผน การจัดหา

และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อและเทคโนโลยี มีการกำกับ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพเป็นระยะและสม่ำเสมอ 1.4 ด้านหลักสูตร มีแนวปฏิบัติ คือ ให้มีการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีคณะกรรมการ บริหาร หลักสูตรและวิชาการต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา 1.5 ด้านทรัพยากรและงบประมาณ มีแนวปฏิบัติ คือ ให้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีระบบการบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นความ เป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ยึดหลักธรรมาภิบาล 1.6 ด้านภาวะผู้นำ มีแนวปฏิบัติ คือ ให้มีทักษะภาวะผู้นำด้านเทคนิควิธีการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด

2. ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 4 ด้านย่อย ดังนี้ 2.1 ด้านการรองรับการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษา มีแนวปฏิบัติ คือ ให้จัดทำแผนและระบบพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน มีแนวปฏิบัติ คือ ให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูบูรณาการการเรียนรู้กับกลุ่มวิชาอื่น ๆ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและหลากหลาย

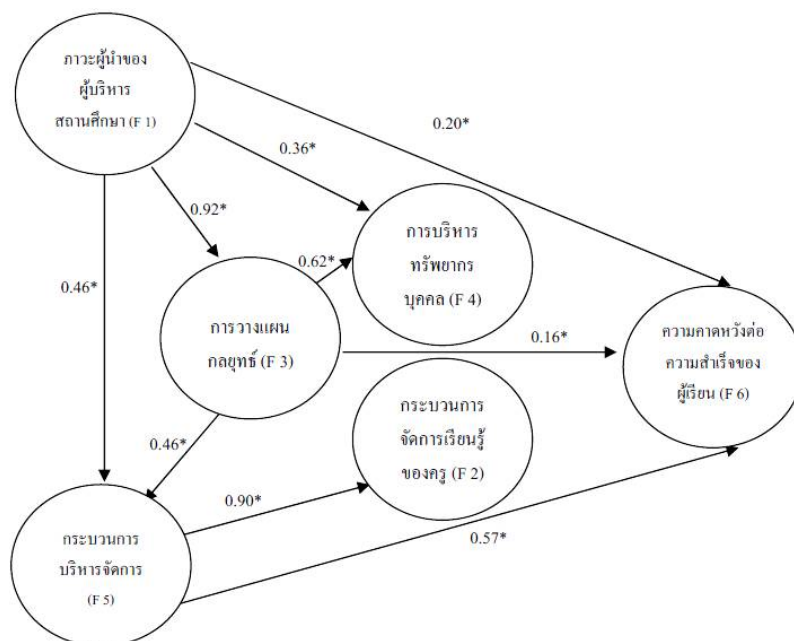
2.3 ด้านบรรยากาศในสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ คือ ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริหาร ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ ครูสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน จัดบริเวณให้ร่มรื่น น่าอยู่ น่าดู น่าเรียน 2.4 ด้านประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีแนวปฏิบัติ คือ ให้สถานศึกษามีระบบ การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน เป็นไปตาม กฎกระทรวง สร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง ทั้งการประเมินภายในและภายนอก 3. ด้านผลลัพธ์ (Output) ประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ดังนี้ 3.1 ด้านคุณภาพการศึกษา มีแนวปฏิบัติ คือ ให้กำหนด แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนเฉพาะกิจ แผนเชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมการทำ วิจัยในชั้นเรียน สร้างเครือข่ายวิชาการ 3.2 ด้านคุณภาพนักเรียน มีแนวปฏิบัติ คือ ให้จัดการศึกษา ให้ได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร 3.3 ด้านความพึงพอใจ มีแนวปฏิบัติ คือ ให้สถานศึกษาสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางการศึกษา ดำเนินโครงการ/ กิจกรรมใช้หลักการมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญด้านวิชาการอันดับแรก มีระบบการรายงานผลการ เรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 ข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วีรเทพ เนียมหัตถิ, 2553, หน้า 254)

9. โมเดลโครงสร้างและเส้นทางอิทธิพลของ สมกิต บุญยะโพธิ์

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555, หน้า 308) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล 5) กระบวนการบริหารจัดการ 6) ความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน เป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์และองค์ประกอบด้านกระบวนการบริหารจัดการ ดังภาพที่ 12

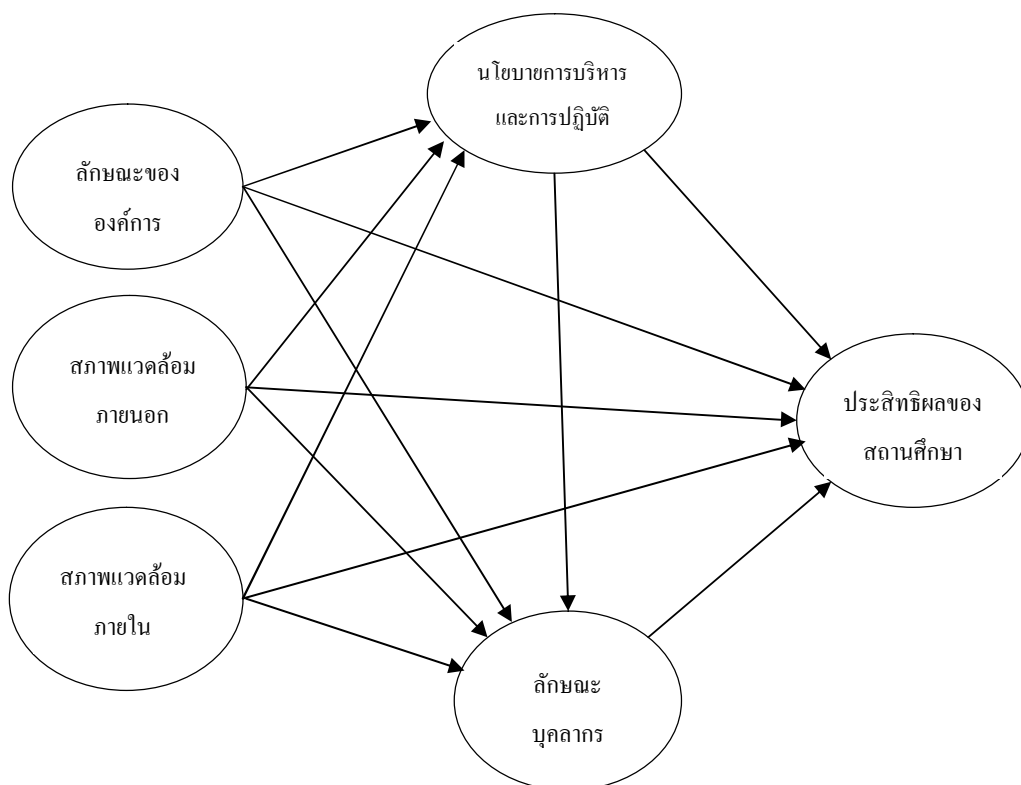


ภาพที่ 12 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี (สมกิต บุญยะโพธิ์, 2555, หน้า 308)

10. โมเดลโครงสร้างและเส้นทางอิทธิพลของ เจริญศรี พันปี

เจริญศรี พันปี (2553, หน้า 215) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเงินและงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนรู้และพัฒนา ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ลักษณะองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยี รองลงมาคือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมภายนอก และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ รองลงมาคือสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุด คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ รองลงมาคือ ลักษณะองค์การ ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 และพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่

การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการตัดสินใจองลงมา ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหาร
ทรัพยากร ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำกับการติดต่อสื่อสาร
สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ดังภาพที่ 13



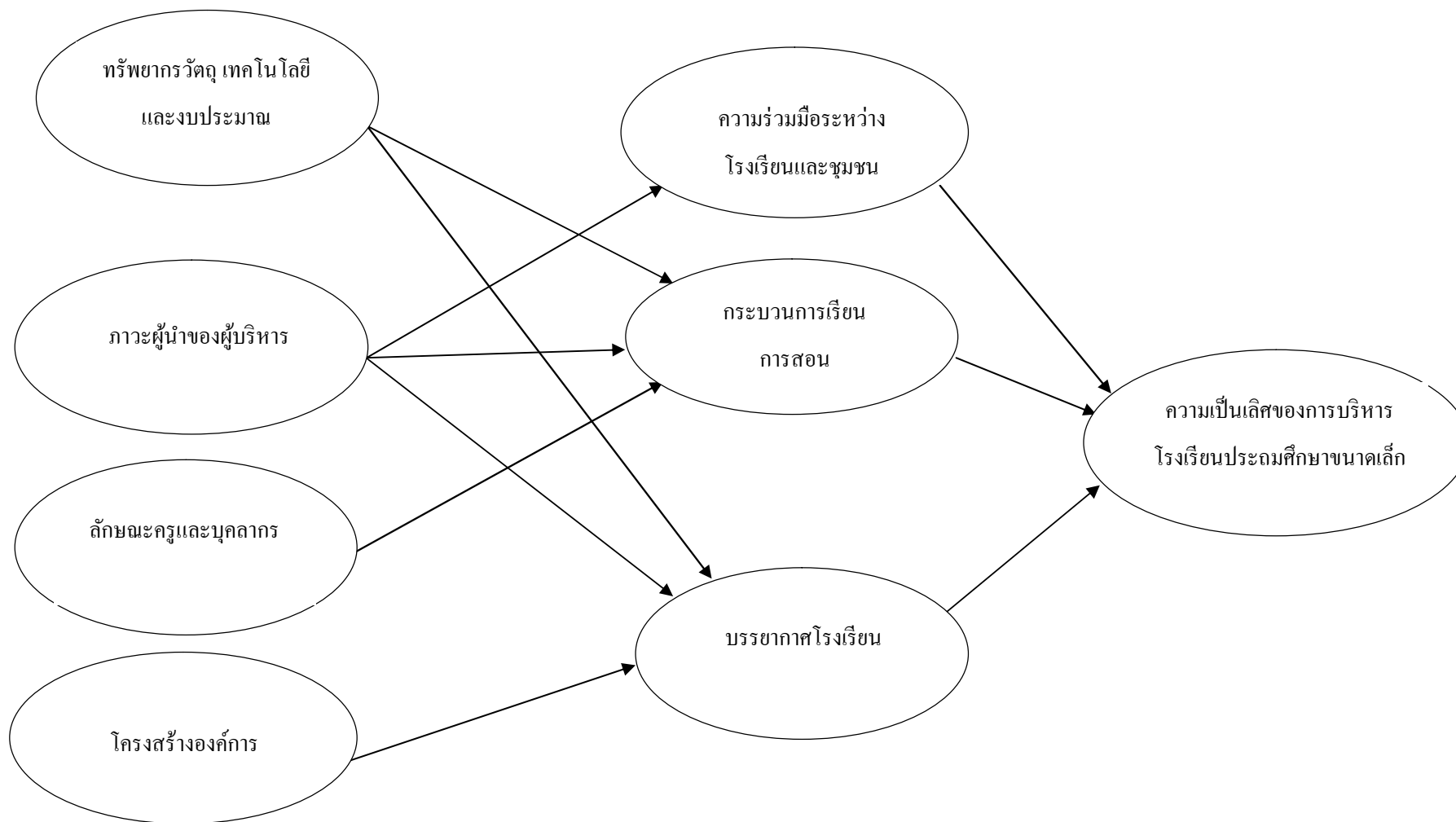
ภาพที่ 13 โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตาม
กฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา (เจริญศรี พันปี,
2553, หน้า 215)

จากแนวคิด ทฤษฎีที่วิเคราะห์ สังเคราะห์ ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่ได้ตรวจสอบ
กับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพล
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล	ผู้ศึกษา/ ผู้วิจัย
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน	พิมพร ไชยดา (2552), PMQA (2557)
	บรรยากาศของโรงเรียน	Saunders (2000), พิมพร ไชยดา (2552), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)
	กระบวนการเรียนการสอน	Saunders (2000), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551), พัฒนะ สีหามู (2553), สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)
กระบวนการเรียนการสอน	ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน	Saunders (2000), อารุง จันทวานิช (2557), พัฒนะ สีหามู (2553), วีรเทพ เนียมหัตถิ (2553), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551), สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)
บรรยากาศโรงเรียน	ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน	Saunders (2000), อารุง จันทวานิช (2557), พิมพร ไชยดา (2552), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551), วีรเทพ เนียมหัตถิ (2553), สุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2552), เจริญศรี พันปี (2553), พัฒนะ สีหามู (2553)
โครงสร้างองค์การ	บรรยากาศโรงเรียน	พิมพร ไชยดา (2552)
ลักษณะครูและบุคลากร	กระบวนการเรียนการสอน	อารุง จันทวานิช (2557) สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)
ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน	ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน	สุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2552)
ทรัพยากรวัสดุ	บรรยากาศโรงเรียน	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)
เทคโนโลยีและงบประมาณ	กระบวนการเรียนการสอน	อารุง จันทวานิช (2557), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)

จากตารางที่ 4 แสดงเส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนสามารถสร้างและกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างเป็น โมเดล โครงสร้างเชิงสาเหตุได้ดังภาพที่ 14



ภาพที่ 14 โมเดลโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้นิยามเชิงปฏิบัติการ และ
ตัวบ่งชี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้
ศึกษา ค้นคว้าจากหลายแหล่ง ได้นำเสนอองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership)
ไว้มากมาย ดังนี้ พระธรรมปิฎก (2542, หน้า 3) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำก็คือคุณสมบัติ เช่น
สติปัญญาความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และ
พากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม ส่วน ภาววิดา ธาราศรีสุทธิ (2547, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ
กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น
ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ
ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา
ยาริราช (2549, หน้า 7) ภาวะความเป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชา
บุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่น ไว้วางใจและให้
ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน
โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ
เป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง
กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือ
พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหา
ต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำ
บุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมถึง Hollander (1978, pp. 1-7 อ้างถึงใน
พิมพ์ โอภาณูรักษธรรม, 2542, หน้า 7) กล่าวว่า กรอบความคิดสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ว่า ผู้นำ
เกิดขึ้นเอง ไม่ได้ถูกสร้างขึ้น มีอยู่ในกลุ่มองค์การจำนวนน้อย เพราะในความเป็นจริงแล้ว
พฤติกรรมที่แสดงถึง ภาวะผู้นำ นั้นจะต้องรวมถึงปฏิสัมพันธ์ของบรรดาผู้ตาม (Follower) ด้วย
สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการชักจูงให้บุคคลอื่นเกิดความศรัทธาและ
นับถือเชื่อมั่นและศรัทธา พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามสิ่งที่มอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วย
ความเต็มใจ

ความหมายของผู้บริหาร

อภิวัดน์ ภูไชยแสง (2542, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารคือบุคคลที่มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับการยกย่องมอบหมายให้เป็นหัวหน้าหรือตัดสินใจแทนกลุ่มและเป็นผู้ดำเนินการให้กลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) กล่าวว่า ผู้บริหารคือ บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การ ในองค์การธุรกิจ เรียกว่าผู้จัดการ (Manager) ในองค์การของรัฐเรียกว่าผู้บริหาร (Administrator) สรุปว่าผู้บริหารหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้วิสัยทัศน์ ตัดสินใจแทนกลุ่มในการปฏิบัติงานนำองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

นิยามความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร” สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ มีทักษะในการตัดสินใจ การสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้คนในองค์การปฏิบัติตามจนทำให้องค์การดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ Krug

Krug (1992, pp. 430-443) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล และได้แบ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำนี้ไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ McEwan

McEwan (1998) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการนั้น จะต้องดำเนินการให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพประกอบไปด้วยหลัก 7 ประการ คือ 1) สร้างมาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามมาตรฐาน และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน 2) ผู้บริหารต้องเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู 3) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 4) สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้แก่ครูและนักเรียน 5) ตั้งความคาดหวังสำหรับครูและผู้บริหาร โรงเรียนไว้สูง 6) พัฒนาครูแกนนำ 7) พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครอง

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ Blase and Blase

Blase and Blase (2001) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 10 ประการ คือ 1) กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) สื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) การนิเทศและประเมินผล

การจัดการเรียนการสอน 4) การประสานงานหลักสูตร 5) การติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 6) กำหนดกรอบเวลาในการจัดการเรียนการสอน 7) การทำให้วิสัยทัศน์คงอยู่ 8) การเตรียมครูให้เข้ากับพันธกิจของโรงเรียน 9) การส่งเสริมให้เป็นครูมืออาชีพ 10) การเตรียมกระบวนการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสม

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้กำหนดลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ประการ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง 2) มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 4) มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองในการพัฒนางานวิชาการ 5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ Knezevich

Knezevich (1984) ได้เสนอบทบาทของผู้นำทางวิชาการศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1) ความสามารถในการกำหนดทิศทางบริหาร (Direction setter) 2) ความสามารถในการกระตุ้นผู้นำ (Leader catalyst) 3) ความสามารถในการเป็นนักวางแผน (Planner) 4) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision maker) 5) ความสามารถในการเป็นผู้จัดการองค์การ (Organizer) 6) ความสามารถในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) 7) ความสามารถในการเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) 8) ความสามารถในการเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) 9) ความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict manager) 10) ความสามารถในการเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) 11) ความสามารถในการเป็นผู้วิเคราะห์และการจัดระบบ (System manager) 12) ความสามารถในการเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) 13) ความสามารถในการบริหารงานบุคคล (Personal manager) 14) ความสามารถในการบริหารทรัพยากร (Resource manager) 15) ความสามารถในการเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) 16) ความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) 17) ความสามารถในการเป็นงานสังคัม (Ceremonial head)

6. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ Blase and Blase

Blase and Blase (2004) ได้ข้อสรุปว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาได้จากปัจจัยย่อย ๆ คือ 1) การจัดการรอบแนวคิดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การให้คำปรึกษาและการประเมินการเรียนการสอน 4) การประสานงานเกี่ยวกับหลักสูตร 5) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การใช้เวลา

ในการเรียนการสอน 7) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ 8) การบำรุงรักษา 9) การจัดสิ่งจูงใจให้ครูผู้สอน 10) การควบคุมมาตรฐานของวิชาการ และ 11) การจัดสิ่งจูงใจให้นักเรียน

7. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ Caldwell and Spinks
Caldwell and Spinks (1990) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการ

การดำเนินงานของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 2) การจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา 3) การตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู 4) ความใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพครู 5) การกระตุ้นคณะครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ 6) มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง 7) การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู และนักเรียน 8) มีตัวแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น 9) มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 10) จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง และ 11) มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่อง และวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

8. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ ภารดี อนันต์นารี

ภารดี อนันต์นารี (2545, หน้า 50) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกในฐานะผู้นำที่บริหารงานโรงเรียนโดยมีปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้แบบภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีลักษณะที่สำคัญ คือ ความเสนอแนะ การคล้อยตาม การมุ่งความสำคัญเป็นรายบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนการให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำให้แรงเสริมที่เหมาะสม เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลง มุ่งจูงใจเป็นการให้รางวัลเป็นการตอบแทน เป็นการจูงใจเพื่อสนองความต้องการเบื้องต้น และเป็นแรงจูงใจภายนอกเป็นส่วนใหญ่

9. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ ปิลาญ ปฎิพินพาคม

ปิลาญ ปฎิพินพาคม (2550) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหาร

สถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการจูงใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ และด้านหลักในการปกครองโรงเรียน

10. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 154) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง องค์ประกอบ

เกี่ยวกับจิตลักษณะ พฤติกรรม และกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อมีอิทธิพลหรือ

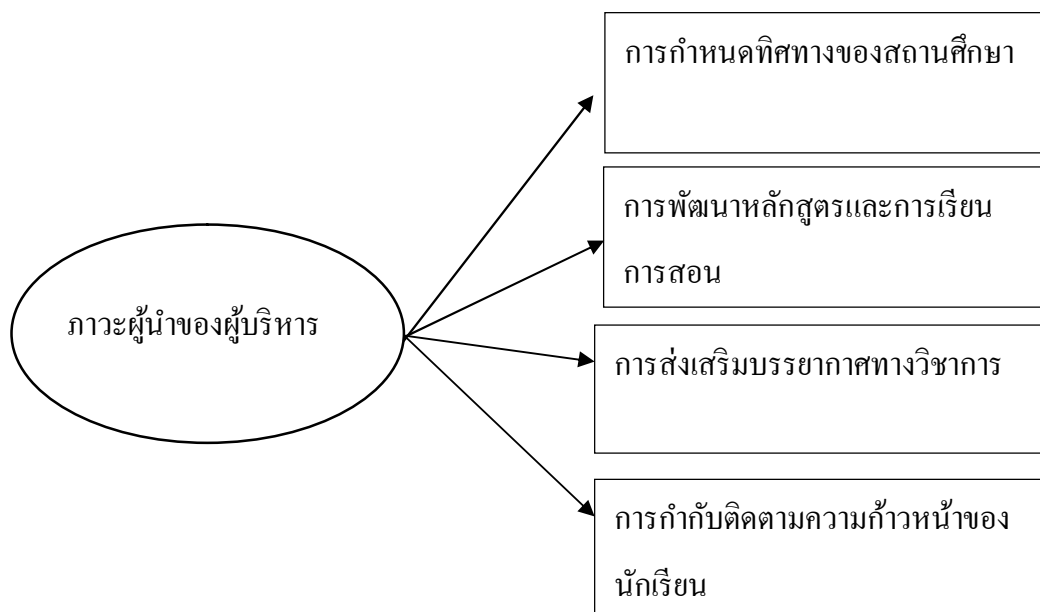
ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Krug (1992)	McEwan (1998)	Joseph Blase (2004)	(สกศ.) (2552)	Knezevich (1984)	Blase & Blase (2004)	Caldwell & Spinks (1990)	คาร์ตี อันทันที (2545)	ปิติย์ ปฏิพิมพาคม (2550)	สัมฤทธิ์ กางพั้ง (2551)	วิโรฒ เมียมหัตถ์ (2557)	ความถี่
10. กำหนดกรอบเวลาในการจัดการเรียนการสอน			✓									1
11. การเตรียมครูให้เข้ากับพันธกิจของโรงเรียน			✓									1
12. การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ			✓							✓		2
13. เป็นผู้นำในการริเริ่มใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน				✓								1
14. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้				✓								1
15. พึ่งพาตนเองในการพัฒนางาน				✓		✓						2
16. แสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา				✓								1
17. ความสามารถในการกระตุ้นผู้นำ					✓							1
18. ความสามารถในการเป็นนักวางแผน					✓							1
19. ความสามารถในการตัดสินใจ					✓							1
20. ความสามารถในการเป็นผู้จัดการองค์การ					✓				✓			2
21. ความสามารถในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง					✓							1
22. เป็นผู้ประสานงาน					✓							1
23. ความสามารถในการเป็นผู้สื่อสาร					✓					✓		2
24. ความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง					✓							1
25. ความสามารถในการบริหารงานบุคคล					✓							1
26. ความสามารถในการบริหารทรัพยากร					✓							1
27. ความสามารถในการเป็นผู้ประเมินผล					✓							1

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Krug (1992)	McEwan (1998)	Joseph Blase (2004) (สกศ.) (2552)	Knezevich (1984)	Blase & Blase (2004)	Caldwell & Spinks (1990)	คาร์ตี อันทันที (2545)	ปิติย์ ปฏิพิมพาคม (2550)	สัมฤทธิ์ กางพั้ง (2551)	วิโรฒ เมียมหัตถ์ (2557)	ความถี่
28. ความสามารถในการเป็นนัก ประชาสัมพันธ์				✓							1
29. ความสามารถในการภาวะผู้นำในงานสังคม				✓							1
30. ความสามารถในการเป็นผู้แก้ปัญหา				✓							1
31. ความสามารถในการเป็นผู้วิเคราะห์และ การจัดระบบ				✓							1
32. การบำรุงรักษา					✓						1
33. การจัดสิ่งจูงใจให้ครูผู้สอน					✓		✓				2
34. การจัดสิ่งจูงใจให้นักเรียน					✓						1
35. ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ							✓				1
36. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน							✓				1
37. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง								✓			1
38. คุณลักษณะผู้นำ									✓		1
39. พฤติกรรมภาวะผู้นำ									✓		1
40. บทบาทภาวะผู้นำและการบริหาร									✓		1
41. ภาวะผู้นำทางวิชาการ									✓		1

จากตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นกรอบแนวคิด
เชิงทฤษฎี พบว่า มี 41 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยพิจารณาใช้เกณฑ์คัดเลือก
องค์ประกอบที่มีความถี่สูง คือตั้งแต่ 5 ความถี่ขึ้นไป ประกอบด้วย ดังภาพที่ 15



ภาพที่ 15 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากโมเดลการวัดปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง ผู้วิจัยได้นำสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลัก มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “การกำหนดทิศทางสถานศึกษา” กล่าวได้ว่าทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา จะประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นเจตนาธรรมหรือความตั้งใจที่กว้าง ๆ ที่แสดงถึงความคาดหวังในอนาคต โดยข้อความวิสัยทัศน์จะสื่อถึงอุดมการณ์ หลักการ ความเชื่อ และอนาคตที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาและชุมชน ข้อความวิสัยทัศน์จะต้องมีความชัดเจนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา 2) ภารกิจหรือพันธกิจ (Mission) เป็นข้อความที่แสดงเจตนาธรรมและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ และ 3) เป้าหมายของสถานศึกษา (School goals) เป็นข้อความที่ระบุผลลัพธ์ปลายทางที่สถานศึกษาจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ ในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล, 2552) สอดคล้องกับ Kirk and Jones (2004, p. 2) กล่าวว่า ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดภารกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน และมีความคาดหวังสูงสำหรับความสำเร็จ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้กำหนดในเรื่องของการกำหนดทิศทางของส่วนราชการ ไว้ในหมวด 1 การนำองค์การ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การนำองค์การ

2) ความรับผิดชอบต่อสังคม ในส่วนที่หนึ่งการนำองค์การจะเป็นการพิจารณาใน 3 เรื่อง คือ

- 1) การกำหนดทิศทางของส่วนราชการ โดยให้ความสำคัญต่อการที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ทิศทาง ผลการดำเนินการที่คาดหวัง และการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง
- 2) การกำกับดูแลตนเองที่ดี โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารองค์การที่ยึดหลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติ และ
- 3) การทบทวนผลการดำเนินการของส่วนราชการ โดยให้ความสำคัญต่อการที่องค์การจะต้องมีการทบทวนผลการดำเนินการ ตลอดจนการนำผลมาปรับปรุงส่วนราชการ สำหรับในส่วนที่สองคือส่วนของความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น จะเป็นการพิจารณาใน 3 เรื่อง คือ

- 1) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ โดยให้ความสำคัญในการพิจารณาต่อการดำเนินการที่การปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อสังคม
- 2) การดำเนินการอย่างมีจริยธรรม โดยให้ความสำคัญต่อการพิจารณาในเรื่องที่องค์การมีการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการวัดและการตรวจติดตามการมีจริยธรรม และ
- 3) การให้การสนับสนุนต่อชุมชนที่สำคัญ โดยให้ความสำคัญต่อการที่องค์การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา” หมายถึง สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการดังกล่าว โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่

- 1) ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ
- 2) ผู้บริหารกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน
- 3) ผู้บริหารกำกับดูแลด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4) ผู้บริหารมีความคาดหวังสูงสำหรับความสำเร็จของโรงเรียนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 5) ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางป้องกันแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินการและการให้บริการของโรงเรียน
- 6) ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมถึงการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 7) ผู้บริหารให้การสนับสนุนชุมชนเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน
- 8) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน” คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Currere” หมายถึง “Running course” หรือ เส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง ต่อมาได้นำศัพท์นี้มาใช้ในทางการศึกษาว่า “Running sequence of course or learning experience” (Armstrong, 1989, p. 2)

เป็นการเปรียบเทียบหลักสูตรเสมือนลู่วิ่งให้ผู้เรียนจะต้องฟันฝ่าความยากของมวลประสบการณ์ การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเพื่อความสำเร็จ นอกจากนี้ Tyler (1949, p. 79) ได้กล่าวว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่เด็กจะต้องเรียนรู้ทั้งหมด โดยมีโรงเรียนเป็นผู้วางแผนและกำกับเพื่อให้บรรลุถึง จุดหมายของการศึกษา ส่วน Good (1973, p. 157) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้ คือ 1) หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เพื่อสำเร็จหรือรับ ประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหนึ่ง 2) หลักสูตร หมายถึง เค้าโครงสร้างทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่ง เฉพาะที่จะต้องสอน โรงเรียนจัดให้แก่เด็กเพื่อให้สำเร็จการศึกษาและสามารถเข้าศึกษาต่อในทาง อาชีพต่อไป 3) หลักสูตร หมายถึง กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียน ภายใต้งานแนะนำของโรงเรียนและสถานศึกษา สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 12) ได้ให้แนวคิดว่ หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งปวงที่จัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ครบถ้วนตาม มาตรฐานคุณภาพสากล มาตรฐานความเป็นชาติไทยและมาตรฐานที่ชุมชนท้องถิ่นต้องการ

ส่วนคำว่า “การพัฒนาหลักสูตร” Good (1973, pp. 157-158) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการ พัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะกับ โรงเรียนและระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัตถุประสงค์ วิธีสอนรวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการ แก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนใหม่ ส่วน สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 33) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร มีความหมายได้ 2 ความหมาย คือ 1) การนำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วมาปรับปรุงให้ดีขึ้น และ 2) การสร้างหลักสูตรขึ้นมา ใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน สำหรับการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ เป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน สุมณ อมรวิวัฒน์ (2533, หน้า 460) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ ไว้ว่า คือ สถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม และผู้สอนกับผู้เรียนกับ สิ่งแวดล้อม 2) ความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ 3) ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้ ส่วน Hough and Duncan (1970, หน้า 144) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมของบุคคลที่มีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ และความผาสุก ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและ การตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมสอดคล้องกับ

ท้องถิ่น 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้ 3) ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4) ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังที่ Oliva (1992) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอน โดยได้เสนอองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษา ปรัชญาและหลักจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งเป้าหมายนี้เป็นความเชื่อที่ได้มาจากต้องการของสังคมและผู้เรียน 2) วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน ผู้เรียน และเนื้อหาวิชา 3) กำหนดจุดหมายของหลักสูตร 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 5) จัดโครงสร้างของหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ 6) กำหนดจุดหมายของการเรียนการสอน 7) กำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอน 8) เลือกยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอน 9) เลือกวิธีการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน 10) นำยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนไปใช้ 11) ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนไปใช้ 12) ประเมินผลหลักสูตร จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและเชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ Indicators of Effective Practice (School) (2010) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ได้แก่ การเตรียมการสอนและการจัดการเรียนการสอน การให้การบ้านและการสื่อสารกับผู้ปกครอง การจัดการห้องเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการนำหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติ ส่วน Gallagher and Griffiore (2013) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน คือ 1) ความเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ร่วมกันช่วยเพิ่มขีดความสามารถด้านการเรียนการสอน 2) มีกระบวนการและการปฏิบัติในการออกแบบหลักสูตร 3) โครงสร้างขององค์การสอดคล้องกันมีความยืดหยุ่นและตอบสนองได้ตามความต้องการของนักเรียน 4) การสร้างการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ 5) มีการส่งเสริมและสนับสนุนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่คืนนักเรียน

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน” หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยผ่านกระบวนการในการสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องและตอบสนองกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น 2) โรงเรียนจัดโครงสร้างรายวิชาที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

3) โรงเรียนใช้ภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเมื่อสิ้นปีการศึกษา 5) โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรเมื่อพบว่าหลักสูตรไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของท้องถิ่น

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ” หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่เหมาะสม กำหนดให้มีการประชุมและประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการสร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ การแข่งขันทักษะทางวิชาการเพื่อส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (นภาดาว เกตุสุวรรณ, 2555) สอดคล้องกับ พิกุล สีหาพงษ์ (2546, หน้า 25-28) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สถานศึกษาต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการเรียนรู้ อำนวยความสะดวก และสอดคล้องกับสภาพสังคมทำให้เกิดการเรียนรู้ตามตามศักยภาพ นอกจากนี้ วิษณุ จตุวรรณ (2547, หน้า 103-104) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารควรจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนเพื่อให้เกิดสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการทำงานของครู ในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพดีขึ้น นอกจากนี้ Gallagher and Griffore (2013) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนและนอกห้องเรียนมีตัวบ่งชี้ คือ 1) สภาพแวดล้อมการเรียนและการสอนสนับสนุนความพึงพอใจของนักเรียนและสะท้อนจุดแข็งของนักเรียนแต่ละคน ความต้องการและมุมมองทางวัฒนธรรม 2) ความสำคัญของนักเรียนที่ระบุถึงความหลากหลายความต้องการและความสนใจของนักเรียน 3) นักเรียนมีส่วนร่วมวางโปรแกรมและกิจกรรมในห้องเรียนและโรงเรียน 4) นักเรียนแสดงให้เห็นถึงทักษะที่สามารถถ่ายทอดได้หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สนับสนุน ความเป็นผู้นำ และการเป็นพลเมืองโลก

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ” หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการส่งเสริมให้โรงเรียนมีความปลอดภัย สร้างความเชื่อมั่น ความผูกพัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ 1) ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการให้กับครูและผู้เรียน 2) ผู้บริหารจัดประชุมคณะครูในการวางแผนการนิเทศภายในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 3) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การอบรม/ สัมมนา คุงานและการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ 4) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียน

การสอนที่หลากหลายและพัฒนาคุณภาพงานทางวิชาการของโรงเรียน 5) ผู้บริหารจัดบรรยากาศในการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6) ผู้บริหารสร้างขวัญ กำลังใจ และให้การยอมรับในการทำงานของครู 7) ผู้บริหารจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องสมุด มุมหนังสือ สวนหย่อม เป็นต้น

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน” กล่าวได้ว่าการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนนั้นถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารและครูที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีหลากหลายวิธีในการประเมินความก้าวหน้าและทำอย่างต่อเนื่อง เพราะการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่องจะทำให้ครูทราบจุดบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนในลำดับต่อไป นอกจากนี้ Leithwood (2006, p. 99) ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำกับติดตามความก้าวหน้านักเรียนอยู่เสมอ และผู้บริหารต้องมีการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนอยู่เสมอโดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน สอดคล้องกับ Kirk and Jones (2004, p. 2) กล่าวว่า) โรงเรียนต้องมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นประจำ ส่วน Hoy and Hoy (2006, p. 16) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูมักจะถูกเรียกร้องให้ทำการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและแปลผลจากการทดสอบมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย โครงการและการพัฒนาวิชาชีพครู รวมถึงการนำเป็นข้อมูลมาใช้ในการปรับเปลี่ยนการสอน ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้มั่นใจว่าครูได้รับคำแนะนำตามที่ต้องการ ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นผู้วางเป้าหมายสำเร็จของผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน” หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่ช่วยในการเพิ่มพูนการเรียนรู้โดยผ่านการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการสอนซ่อมเสริมให้ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 5) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนอยู่เสมอ 6) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ 7) ผู้บริหารและครูประสานงานกับผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากผลการศึกษารวบรวมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด และนำไปสร้างเครื่องมือเป็นเบื้องต้น ดังนี้

ตารางที่ 6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
1. การกำหนด ทิศทางของ สถานศึกษา	สถานศึกษากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเพื่อมุ่ง พัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ไปสู่ ความเป็นเลิศ ในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารเป็นผู้มี บทบาทสำคัญ ในการดำเนินการ ดังกล่าว	1) ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้อง กับความต้องการของผู้รับบริการ 2) ผู้บริหารกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน 3) ผู้บริหาร กำกับดูแลด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ผู้บริหาร มีความคาดหวังสูงสำหรับความสำเร็จของโรงเรียน ทั้งใน ระยะสั้นและระยะยาว 5) ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทาง ป้องกันแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินการและ การให้บริการของโรงเรียน 6) ผู้บริหารมีความโปร่งใส ในการดำเนินงานรวมถึงการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) ผู้บริหารให้การสนับสนุนชุมชนเพื่อ สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน 8) ผู้บริหาร กำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับการเรียน การสอนไว้อย่างชัดเจน
2. การพัฒนา หลักสูตรและ การเรียน การสอน	การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หลักสูตรโดยผ่าน กระบวนการใน การสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไป ใช้ การประเมินผล หลักสูตร และ การปรับปรุงแก้ไข หลักสูตร	1) โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องและ ตอบสนองกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น 2) โรงเรียนจัดโครงสร้างรายวิชาที่สอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษา 3) โรงเรียนใช้ภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ใน ท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) โรงเรียนมีการประเมินผล การใช้หลักสูตรเมื่อสิ้นปีการศึกษา 5) โรงเรียนมีการปรับปรุง หลักสูตรเมื่อพบว่า หลักสูตรไม่เหมาะสมกับบริบทของ โรงเรียนและความต้องการของท้องถิ่น

ตารางที่ 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	คุณลักษณะของผู้บริหารในการส่งเสริมให้โรงเรียนมีความปลอดภัย สร้างความเชื่อมั่น ความผูกพัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	1) ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการให้กับครูและนักเรียน 2) ผู้บริหารจัดประชุมคณะครูในการวางแผนการนิเทศภายในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 3) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การอบรม/ สัมมนา ดูงานและการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ 4) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและพัฒนาคุณภาพงานทางวิชาการของโรงเรียน 5) ผู้บริหารจัดบรรยากาศในการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6) ผู้บริหารสร้างขวัญ กำลังใจ และให้การยอมรับในการทำงานของครู 7) ผู้บริหารจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องสมุด มุมหนังสือ สวนหย่อม เป็นต้น
4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่ช่วยในการเพิ่มพูนการเรียนรู้โดยผ่านการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการสอนซ่อมเสริมให้ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 5) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนอยู่เสมอ 6) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ 7) ผู้บริหารและครูประสานงานกับผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน

นิยามความหมายของคำว่า “กระบวนการเรียนการสอน” หรือ “กระบวนการเรียนรู้” ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน กล่าวโดยรวมความหมายของทั้งสองคำหมายความถึงการดำเนินการ

อย่างเป็นขั้นตอนหรือการใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา Ausubel (1986, pp. 77-79) กล่าวว่า การเรียนรู้มีความหมายว่าเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับมาจากการที่ผู้สอนอธิบายสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ให้ทราบและผู้เรียนได้รับฟังด้วยความเข้าใจ โดยผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งที่เรารู้กับโครงสร้างพุทธิปัญญาที่ได้เก็บไว้ในความทรงจำ และจะสามารถนำไปใช้ในอนาคต สอดคล้องกับ สุมน อมรวิวัฒน์ (2533, หน้า 460) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่าการจัดการเรียนรู้คือสถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนีเกิดขึ้น คือ 1) มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม และผู้สอนกับผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม 2) ความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ 3) ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้ ส่วนการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้ 3) ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้ 4) ด้านการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้ (Hough & Duncan, 1970, p. 144) นอกจากนี้ ประเวศ วะสี (2543, หน้า 9-11) ที่กล่าวไว้ว่ากระบวนการเรียนรู้ควรเน้นที่การช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีเรียนและสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการทางปัญญา 10 ขั้นตอน คือ 1) การฝึกสังเกต 2) การฝึกบันทึก 3) การฝึกนำเสนอ 4) การฝึกฟัง 5) การฝึกปฏิจา-วัติขนา 6) การฝึกตั้งสมมติฐานและตั้งคำถาม 7) การฝึกค้นหาคำตอบ 8) การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ 9) การฝึกเชื่อมโยงบูรณาการ 10) การฝึกเขียนเรียบเรียง และสุมน อมรวิวัฒน์ (2545, หน้า 8-12) ได้สรุปแนวคิดของกระบวนการเรียนการสอนไว้ 5 ประการ คือ 1) แก่นแท้ของการเรียนการสอน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกแห่ง ทุกเวลา ต่อเนื่องยาวนานตลอดชีวิต 3) ศรัทธาเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่สุดของการเรียนรู้ 4) ผู้เรียนเรียนรู้ดีจากการสัมผัสและสัมพันธ์ และ 5) สารที่สมดุลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้คือ ความรู้ ความคิด ความสามารถ และความดี นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) กล่าวว่ากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการที่มีระบบที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การคิดเป็น ทำเป็น อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และจากการสรุปสาระสำคัญของเกี่ยวกับแนวการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 24 ที่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ คือ 1) จัดเนื้อหาสาระ

และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ในทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ที่กล่าวถึงหลักการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือ 1) การมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน 2) การให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ 3) การให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด และการปฏิบัติจริง 5) การประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และวิธีการหลากหลาย 6) การนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า “กระบวนการเรียนการสอน” หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละสาระการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเน้นการฝึกการปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รักการอ่าน และมีนิสัยรักการเรียนรู้

1. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนตามแนวคิดของ อารุง จันทวานิช

อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 23) กล่าวว่า กระบวนการเรียนการสอนต้องจัดระบบการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรม วิธีการเรียนรู้และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เรียนคิดเองและปฏิบัติจริง ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการจัดอาคารสถานที่ ห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้

2. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนตามแนวคิดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้คือ 1) ผู้เรียน ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเกี่ยวกับความสามารถทางสมอง

ความถนัด ความสนใจ พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ และ ความต้องการพื้นฐาน
 2) บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นส่วนที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะ
 กำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นไปในรูปแบบที่ต้องการ ความเป็นประชาธิปไตย
 ความเคร่งเครียด ความขี้บ่นของผู้เรียน 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยา
 ในชั้นเรียน ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์
 ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้

3. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนตามแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 209) กล่าวว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนและ
 การจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดเรียนรู้โดยวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งเป็น
 ปัจจัยสาเหตุหรือส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 2) การจัดการกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย 3) การเน้นกระบวนการคิด 4) การจัด
 บรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

4. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนตามแนวคิดของ พัฒนะ สีหามู

พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 10-11) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านกิจกรรม
 การเรียน ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child center approach) หมายถึง
 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน 2) การจัดสิ่งแวดล้อมและสร้าง
 บรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Climate and environment) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม อาคาร
 สถานที่ให้เหมาะสม มั่นคง ปลอดภัย มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และบรรยากาศในชั้นเรียนเหมาะสมใน
 การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และ 3) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (Participatory) หมายถึง
 การเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนชุมชน
 ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน

5. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนตามแนวคิดของ อมรรัตน์ เชิงหอม

อมรรัตน์ เชิงหอม (2557, หน้า 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านกระบวนการเรียน
 การสอน ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ใหม่โดยผ่าน
 กระบวนการคิดด้วยตนเอง ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้
 ด้วยตนเอง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีองค์ประกอบคือ ครูผู้สอน นักเรียน
 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การเตรียมการสอน การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และ
 การประเมินผล

6. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนตามแนวคิดของ Heneveld and Carasco Heneveld (1995) และ Carasco (1997) อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 53 ได้กล่าวถึง กระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียน ประกอบด้วย เวลาการเรียนรู้ในห้องเรียน วิธีการสอนที่หลากหลาย และการประเมินผลสม่ำเสมอ

7. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนตามแนวคิดของ นางลักษณ์ วิรัชชัย นางลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ว่า 1) ครูจัดการเรียนการสอนที่เอื้อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ 2) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ หากครูจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพที่เป็นจริงและนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง 4) จัดหาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียน 5) จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นกันเอง 6) ใช้วิธีการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน เหมาะสมกับศักยภาพ และความต้องการของผู้เรียน 7) ให้ผู้เรียนได้ลงมือทำจริงให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้และได้รับประโยชน์สูงสุด

8. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนตามแนวคิดของ สมกิต บุญยะโพธิ์ สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555, หน้า 316) ได้สรุปองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 1) ครูมีเทคนิคการวัดผลประเมินผลนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ครูมีระบบการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพมาใช้และใช้อย่างคุ้มค่า 3) ครูมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา 5) ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจน 6) ครูมีกระบวนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน 7) ครูคำนึงศักยภาพผู้เรียนและความแตกต่างระหว่างบุคคล 8) ครูใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) ครูใช้ภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น 10) ครูมีความสัมพันธ์กับชุมชนและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 11) ครูสนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 12) โรงเรียนมีระบบการส่งต่อนักเรียนอย่างมีคุณภาพ

9. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ 1) ครู ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะคือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีวิญญูณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และสร้าง

องค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีขวัญและกำลังใจ 2) พฤติกรรมการสอน ต้องมี
 คุณลักษณะ คือ มีการทำงานเป็นทีม มีความเอาใจใส่ ดูแลนักเรียน ใกล้ชิดและทั่วถึง จัดกิจกรรม
 การเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์
 ใช้ในการจัดการเรียนการสอน วัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
 และต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรม/ โครงการ/ โครงการ
 พิเศษที่ส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนหลากหลาย และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรักในวิชาและรัก
 สถานศึกษา 3) หลักสูตร ต้องมีคุณลักษณะ คือ มีหลักสูตรที่บูรณาการ (ความรู้ ทักษะ และคุณค่า)
 สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและมีความเป็นสากล มีการบริหารหลักสูตรอย่างครบวงจร
 (วิเคราะห์ จัดทำแผนการสอน ประเมินการใช้ ปรับปรุงและพัฒนา) 4) พฤติกรรมการเรียนของ
 ผู้เรียน ซึ่งต้องมีคุณลักษณะ คือ ทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมืออย่างดีในทุกกิจกรรมการเรียนรู้
 ริเริ่ม แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และเสนอผลงานของตนเองและกลุ่มได้ ประเมินผลการเรียนรู้
 ของตนเองและกลุ่มได้

กล่าวโดยสรุป จากผลการศึกษาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้จากแหล่งข้อมูล ซึ่งเป็น
 ทักษะของนักวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด เชิงทฤษฎี
 เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังนี้

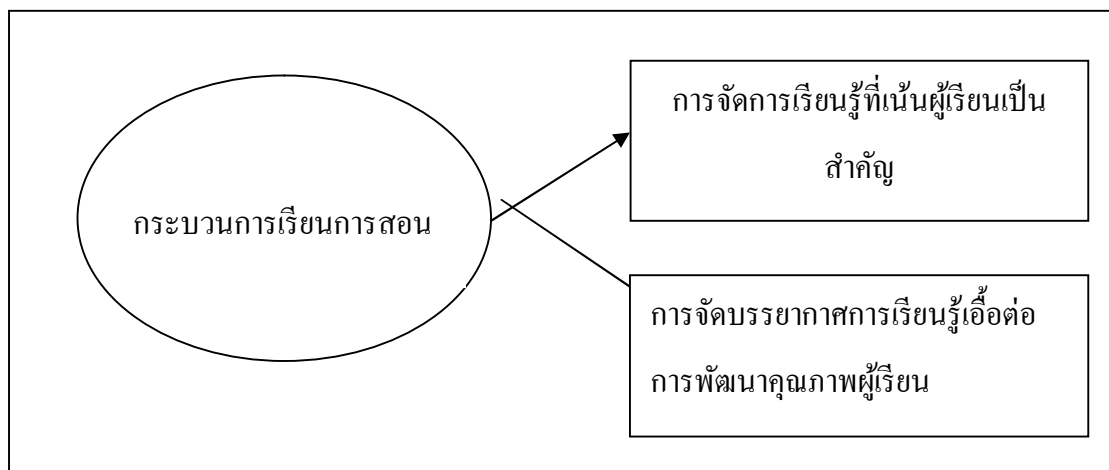
ตารางที่ 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอน

องค์ประกอบ	อำนาจ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553)	ตั้งอยู่ที่	พัฒนา	อมรินทร์	Heneveld (1995); Carasco (1997)	นงลักษณ์	สมกิต	ศษ. (2545)	ความถี่
	จันทนา	วิทยากร	กา	เสนา	รัง	วิรัช	โพธิ์			
1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓		✓	✓	✓			✓	✓	6
2. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	✓	✓	✓	✓			✓			5
3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย			✓			✓	✓			3
4. ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเกี่ยวกับความสามารถของผู้เรียน		✓					✓			2
5. ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน					✓		✓			2
6. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน		✓								1
7. ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ใหม่โดยผ่านกระบวนการคิด			✓		✓					2
8. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง			✓	✓			✓			3
9. กำหนดเวลาการเรียนรู้ในห้องเรียน						✓				1
10. ครูมีเทคนิคการวัดผลประเมินผลนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ						✓	✓	✓		3
11. ครูจัดการเรียนการสอนที่เอื้อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้							✓			1
12. จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพที่เป็นจริงและนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง							✓			1

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	อำนาจ จันทวานิช (2547)	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553)	สัมพันธ์ กางเพ็ง (2551)	พัฒนา ดีทานู (2553)	อมรรัตน์ เริงหอม (2557)	Heneveld (1995); Carasco (1997)	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545)	สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555)	สช. (2545)	ความถี่
13. จัดหาภูมิปัญญาและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย							✓	✓		2
14. ครูมีระบบการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพมาใช้และใช้อย่างคุ้มค่า								✓		1
15. ครูมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน								✓		1
16. ครูมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา								✓		1
17. ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจน								✓		1
18. ครูมีกระบวนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน								✓		1
19. ครูคำนึงศักยภาพผู้เรียนและความแตกต่างระหว่างบุคคล								✓		1
20. ครูสนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน								✓		1
21. โรงเรียนมีระบบการส่งต่อนักเรียนอย่างมีคุณภาพ								✓		1
22. ครูมีคุณลักษณะที่ดี									✓	1
23. ครูมีการทำงานเป็นทีม									✓	1
24. พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน									✓	1

จากตารางที่ 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มี 24 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยพิจารณาใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง คือตั้งแต่ 5 ความถี่ขึ้นไป ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังภาพที่ 16



ภาพที่ 16 องค์ประกอบของปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน

จากโมเดลการวัดองค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง ผู้วิจัยได้นำสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลัก มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” หมายถึง การจัดกิจกรรมโดยวิธีต่าง ๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงเกิดการพัฒนาตนเองและสังคมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมของประเทศชาติต่อไป (อาภรณ์ใจเที่ยง, 2558) สอดคล้องกับ ทิศนา แจมมณี (2547, หน้า 120) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง สอดคล้องกับ วชิราพร อัจฉริยโกศล (2548) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางคือ “กระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้อิสระแก่ผู้เรียนในการสำรวจสิ่งที่ศึกษาในด้านที่สนใจ ผลักดันให้หาคำตอบโดยได้รับการสนับสนุน

อย่างเข้าใจจากผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ซึ่งก็คือผู้สอนนั่นเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้แบบทั้งตัวบุคคล รวมทั้งสติปัญญา ความคิด และความรู้สึก” เมื่อก้าวถึงบทบาทของครูกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีบทบาท ดังนี้ 1) เป็นผู้จัดการ (Manager) ครูจะเป็นผู้กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนทุกคน ได้มีส่วนร่วมทำกิจกรรม แบ่งกลุ่ม หรือจับคู่ เป็นผู้มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ผู้เรียนทุกคน จัดการให้ทุกคนได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจของตน 2) เป็นผู้ร่วมทำกิจกรรม (An active participant) เข้าร่วมทำกิจกรรมในกลุ่ม พร้อมทั้งให้ความคิดและความเห็นหรือเชื่อมโยงประสบการณ์ของตนเองทำกิจกรรมกับผู้เรียน 3) เป็นผู้ช่วยเหลือและแหล่งวิชาการ (Helper and resource) คอยให้คำตอบเมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือทางวิชาการ 4) เป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง (Supporter and encourager) ช่วยสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์หรือให้คำแนะนำที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรม 5) เป็นผู้ติดตามตรวจสอบ (Monitor) คอยตรวจสอบงานที่ผู้เรียนผลิตขึ้นมาก่อนที่จะส่งต่อไปให้ผู้เรียนคนอื่น ๆ (สำนักงานวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้, ม.ป.ป.) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 79) ได้กำหนดลักษณะกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 9 ประการ คือ 1) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน 2) กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ 3) กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 4) นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 5) ฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน 6) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา 7) ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน 8) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตนและมีความกระตือรือร้นในการเรียน 9) ประเมินพัฒนาการผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง ส่วน สุกฤษ์ สินธพานนท์ (2545, หน้า 19-20) กล่าวว่าถึงแนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน 2) มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน 3) ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ 4) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความสามารถ ความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้เน้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม แสวงหา วิเคราะห์ จัดการความรู้ และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเอง โดยได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากครูผู้สอน ซึ่งมีตัวบ่งชี้สำคัญได้แก่ 1) ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียน

เป็นรายบุคคล 2) ครุภัณฑ์มีปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
 3) ครูมีการประเมินผลการเรียนการรู้ที่สอดคล้องกับสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4) ครูมีการนำผลประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน 5) ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน
 6) ครูใช้เทคนิค/ วิธีการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตัวเอง 7) ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน” หรือ “การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน” มีความหมายเดียวกัน หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน (พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์, 2549) สอดคล้องกับ อารุง จันทวานิช (2547) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 2 ปัจจัย คือ 1) อาคารสถานที่ ห้องเรียน และบริเวณโรงเรียนถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ 2) ผู้เรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อการเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียน นอกจากนี้ ศิริกาญจน์ จันท์เรือง (2543, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนไว้ว่า บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนและผู้สอนมีความรู้สึกสบายและยอมรับซึ่งกันและกัน ทั้งผู้เรียนและผู้สอนสามารถที่จะร่วมแสดงความคิดเห็น โดยการปฏิบัติ ดังนี้ คือ 1) ผู้สอนสร้างบรรยากาศในทางบวก ผู้เรียนจะรู้สึกยอมรับนับถือและรู้สึกว่าการเรียนมีคุณค่า 2) ผู้สอนให้ความสนใจผู้เรียนทุกคนในชั้นเรียน 3) ผู้สอนควรมีการกระตุ้นผู้เรียนโดยใช้ลักษณะท่าทาง เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีมั่นคงและมีความเชื่อมั่น 4) ผู้สอนต้องพยายามรู้จักผู้เรียนทุกคน ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักตัวผู้สอนด้วย 5) ผู้สอนต้องมีการเสริมแรงทางบวกให้กับผู้เรียน 6) ผู้สอนต้องจัดระเบียบชั้นเรียนให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงเวลาเรียนของผู้เรียน 7) ผู้สอนต้องสร้างบรรยากาศทางกายภาพในห้องเรียนให้เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน” หมายถึง การสร้างสภาพในชั้นเรียนและนอกห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการเรียนรู้ ตลอดจนมีจิตใจที่ดีงาม มีความรักต่อผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และเห็นคุณค่าของตนเอง โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่

1) โรงเรียนมีอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ มั่นคง สะอาด และปลอดภัยมีสิ่งอำนวยความสะดวก พอเพียง 2) ครูสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ 3) ครูให้กำลังใจผู้เรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน 4) ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้และรู้จักทำงานร่วมกัน 5) ห้องเรียนมีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน รวมทั้งห้องสมุดห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่เพียงพอ 6) บรรยากาศทางกายภาพมีความเหมาะสมในการเรียนรู้ เช่น การจัดโต๊ะเรียน และแสงสว่างในห้องเรียน เป็นต้น

จากผลการศึกษารวบรวมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด และนำไปสร้างเครื่องมือเป็นเบื้องต้น ดังนี้

ตารางที่ 8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดกระบวนการเรียนการสอน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่คำนึงถึงความสามารถ ความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้เน้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ในการคิดริเริ่มแสวงหา วิเคราะห์ จัดการความรู้ และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเอง โดยได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากครูผู้สอน	1) ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ครูมีการประเมินผล การเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4) ครูมีการนำผลประเมิน มาปรับปรุงการเรียนการสอน 5) ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของผู้เรียน 6) ครูใช้เทคนิค/วิธีการที่หลากหลายในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตัวเอง 7) ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
การจัด บรรยากาศ การเรียนรู้ เอื้อต่อ การพัฒนา คุณภาพ ผู้เรียน	การสร้างสภาพในชั้นเรียน และนอกห้องเรียนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการเรียนรู้ ตลอดจนมี จิตใจที่ดั่งามมีความรักต่อ ผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และเห็นคุณค่าของตนเอง	1) โรงเรียนมีอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ มั่นคง สะอาด และปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก พอเพียง 2) ครูสร้าง บรรยากาศในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีนิสัย ใฝ่เรียนรู้อย่างจริงจัง 3) ครูให้กำลังใจผู้เรียนเพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จในการทำงาน 4) ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้และรู้จัก ทำงานร่วมกัน 5) ห้องเรียนมีสื่อ อุปกรณ์การเรียน การสอน รวมทั้งห้องสมุดห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่เพียงพอ 6) บรรยากาศทางกายภาพ มีความเหมาะสมในการเรียนรู้ เช่น การจัดโต๊ะ เรียน และแสงสว่างในห้องเรียน เป็นต้น

ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน

บรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศหรือประสิทธิผลในการบริหารของโรงเรียน Hoy and Miskel (2005, pp. 143-144) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มบุคคลในโรงเรียน สอดคล้องกับ Litwin and Stringer (1968, pp. 81-82) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ ในขณะที่ Owens (1998, p. 193) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างการกระทำของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะขององค์การนั้น ๆ นอกจากนี้ Lunenburg and Ornstein (2000) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม (Total environmental quality) นอกจากนี้ Hord (1997) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณลักษณะส่วนหนึ่งขององค์การที่จะบ่งบอกถึงเจตคติ การรับรู้ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ สามารถวัดได้จากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ สอดคล้อง

กับ Baldrige National Quality Program (2007) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การคือการสร้างและรักษาภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการทำงานของพนักงาน ซึ่งระบุอยู่ในเกณฑ์การประเมินความเป็นเลิศของ MBNQA ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลอันจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของพนักงานและองค์การรวมถึงสร้างระบบการเรียนรู้ของพนักงาน และการสร้างแรงจูงใจในองค์การช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์การ อีกทั้ง Chung and Megginson (1981, p. 244) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกตานุคคลของแต่ละคนในองค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ ความยุติธรรม การให้รางวัล การจัดภัยอันตราย ความขัดแย้ง และความสามัคคีของคนในองค์การ

สรุปได้ว่า “บรรยากาศโรงเรียน” หมายถึง ความเข้าใจหรือความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกื้อหนุนการทำงานที่จะเป็นแรงจูงใจและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานร่วมกันและสร้างความร่วมมือกันเพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

1. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ Fox et al.

Fox et al. (1973, pp. 7-9) ได้ให้แนวความคิดว่าบรรยากาศที่ดี ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ความยอมรับนับถือ (Respect) ความไว้วางใจ (Trust) การมีขวัญสูง (High morale) การมีโอกาสในการทำงาน (Opportunity for input) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous academic and social growth) การผนึกกำลัง (Cohesiveness) การปรับปรุงสถานศึกษา (School renewal) และความเอื้ออาทรต่อกัน (Caring)

2. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ Steers

Steers (1977) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน คือ 1) โครงสร้างการทำงาน (Task structure) ในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนต่อจิตใจในการทำงานหรือไม่ 2) ระบบรางวัลตอบแทน (Reward systems) ต้องวิเคราะห์ว่าเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่ 3) ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เขาเห็นว่าเขามีอิสระในการทำงานและการสร้างสรรค์งานใหม่ได้ 4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) หมายถึง ภาวะการเป็นผู้นำของหัวหน้าที่ให้ ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์การ 5) การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of conflict) หมายถึง การที่องค์กรทำให้สมาชิกที่มีความคิดขัดแย้งกัน สามารถยอมรับกันได้ 6) ความรักในหมู่คณะ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของคนในองค์การที่มีความรักกันฉันเพื่อน

3. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ Hoy

Hoy et al. (1991 อ้างถึงใน จันทรา ชุมทัฬห, 2548) ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบองค์การ ในสถานศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู โดยพฤติกรรมของผู้บริหาร มี 3 มิติ ได้แก่ การสนับสนุน (Supportive) การควบคุม (Directive) และความเคร่งครัด (Restrictive) ส่วนพฤติกรรมของครู มี 3 มิติ เช่นกัน ได้แก่ ความเป็นมิตร (Collegial) ความสนิทสนม (Intimate) และ การไม่ให้ความร่วมมือ (Disengaged) ซึ่งมีรายละเอียด คือ 1) พฤติกรรมของผู้บริหาร มี 3 มิติ ได้แก่ 1) การสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ชมเชยยกย่อง วิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ ให้การยอมรับในสมรรถภาพทางวิชาการ 2) การควบคุม หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ชี้แจงงานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด กำกับ ติดตาม การทำงานของครูและกิจกรรมทั้งหมดของสถานศึกษาอย่างคงที่ 3) ความเคร่งครัด หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานมากกว่าการอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู เพิ่มภาระให้แก่ครูด้วยงานเอกสารและงานที่เป็นภาระหนักอื่น ๆ เกินความรับผิดชอบของครู 2) ด้านพฤติกรรมของครู มี 3 มิติ ได้แก่ 1) ความเป็นมิตร หมายถึง ครูมีลักษณะเปิดเผยและมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพระหว่างกันมีความรู้สึกภาคภูมิใจในสถานศึกษาสนุกในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน กระตือรือร้น ให้การยอมรับและแสดงความนับถือเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ 2) ความสนิทสนม หมายถึง การที่ครูเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ทางสังคมต่อกันอย่างมั่นคง แต่ละคนรู้จักกันเป็นอย่างดี ใกล้ชิดด้วยความเป็นเพื่อน 3) การไม่ให้ความร่วมมือ หมายถึง ครูไม่ปฏิบัติตามกิจกรรมทางวิชาชีพอย่างขาดความหมายและไม่เอาใจใส่ ใช้เวลาไปโดยเปล่าประโยชน์ ไม่มีเป้าประสงค์ในการทำงาน วิพากษ์วิจารณ์และแสดงพฤติกรรมในทางลบต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานของตน

4. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ Davis

Davis (1981 อ้างถึงใน รุจา รอดเข็ม, 2547, หน้า 55) กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานต่างต้องการบรรยากาศที่ดีขององค์การ เพื่อที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างสมบูรณ์ สำหรับบรรยากาศขององค์การที่ดีนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) คุณภาพของผู้นำ 2) ปริมาณของความไว้วางใจกัน 3) การสื่อสารที่เป็นทั้งทางลงล่างและขึ้นสู่เบื้องบน 4) ความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ 5) ความรับผิดชอบ 6) ความยุติธรรมในการได้รับรางวัล 7) ความกดดันอย่างมีเหตุผลของงาน 8) โอกาสในความก้าวหน้า 9) การจัดระบบโครงสร้าง และการควบคุมที่สมเหตุสมผล และ 10) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน

5. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ Caldwell and Spinks

Caldwell and Spinks (1990) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินงานของโรงเรียนด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย 1) โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ
2) ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของโรงเรียน
3) โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน 4) มีบรรยากาศ
การยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน ของครูกับนักเรียน 5) มีบรรยากาศความไว้วางใจและ
การสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน 6) มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี 7) มีพันธะ
ที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน 8) ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความคาดหวังใน
ความสำเร็จระดับสูง 9) นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง 10) นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่น
และความเป็นเจ้าของของผู้อื่น 11) จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน 12) มีความเป็น
ระเบียบวินัยที่ดีในโรงเรียน 13) ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสน้อยที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องวินัย
ของนักเรียน 14) อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ 15) อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ
16) อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ 17) ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง 18) ครูมี
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเข้าใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง 19) อัตราการขาดงานของครูต่ำ
และ 20) การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

6. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ Litwin and Stringer

Litwin and Stringer (1968, pp. 81-82) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ออกเป็น 9 มิติ คือ 1) โครงสร้างองค์การ (Structure) 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) การให้
รางวัล (Rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน (Risk) 5) ความอบอุ่น (Warmth) 6) การสนับสนุน
(Support) 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) 8) การยอมรับความขัดแย้ง (Conflict)
9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (Identity)

7. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ อารุง จันทวานิช

อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อ

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 2 ปัจจัย คือ อาคารสถานที่ ห้องเรียน และบริเวณ
โรงเรียนถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้
โดยมีดัชนีชี้วัด 4 ดัชนี ได้แก่ ระดับความสำเร็จของ การจัดกิจกรรม 5 ส จำนวนแหล่งวิชาการ
และมุมกิจกรรมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวนชมรม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ
ร้อยละของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมชมรม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

8. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ วันเพ็ญ นุริสสูงเนิน

วันเพ็ญ นุริสสูงเนิน (2552, หน้า 249) ได้กล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียนเป็นลักษณะ สถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างบรรยากาศในสังคมโรงเรียน เป็นผลให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูกับนักเรียนและบุคคลอื่น ๆ ได้รับรู้ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่นและความขัดแย้ง

9. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 194) ได้กล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะ หรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้ได้โดยผู้ปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลใน โรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหรือส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ได้แก่ 1) ความคาดหวังสูง 2) บรรยากาศเชิงบวก 3) การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม และ 5) การจัดระบบการจูงใจ

10. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ พิมพร ไชยตา

พิมพร ไชยตา (2552, หน้า 119) ได้กล่าวถึงปัจจัยบรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้นำ พฤติกรรมควบคุม พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมแตกแยก

11. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ เจริญศรี พันปี

เจริญศรี พันปี (2553, หน้า 102) ได้กล่าวถึงปัจจัยบรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วย การสร้างสภาพการณ์ที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมมุ่งการบรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษาและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาและ ความสามารถของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป จากผลการศึกษาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้จากแหล่งข้อมูล ผู้วิจัย ได้นำมาสังเคราะห์เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน

องค์ประกอบ	Fox & others (1973)	Steers (1977)	Hoy & others (2548)	Davis (1981)	Caldwell & Spinks (1990)	Litwin and Stringer (1968)	อรุณ จันทวานิช (2547)	วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552)	สัมพันธ์ กางเพ็ง (2551)	พิมพ์พร ไซยตา (2552)	เจริญศรี พันปี (2553)	ความถี่
1. ความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
2. การจูงใจ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
3. ความยอมรับนับถือ	✓		✓		✓	✓			✓	✓		6
4. ความรับผิดชอบ				✓		✓	✓				✓	4
5. ความเอื้ออาทรต่อกัน (Caring)	✓	✓	✓			✓						4
6. โครงสร้างการทำงาน		✓		✓		✓	✓					4
7. ความเติบโตทางวิชาการและ สังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous academic and social growth)	✓			✓							✓	3
8. การมีโอกาสดำเนินการทำงาน (Opportunity for input)	✓		✓									2
9. การมีส่วนร่วม				✓					✓			2
10. คุณภาพผู้นำ				✓								1
11. การสื่อสาร				✓								1
12. การผนึกกำลัง (Cohesiveness)	✓									✓		2
13. การไม่ให้ความร่วมมือ			✓				✓		✓			3
14. การปรับปรุงสถานศึกษา (School renewal)	✓										✓	2
15. ความเคร่งครัด			✓							✓		2
16. การควบคุม			✓	✓								2
17. ความเป็นอิสระ		✓										1
18. การยอมรับความขัดแย้ง		✓				✓	✓					3

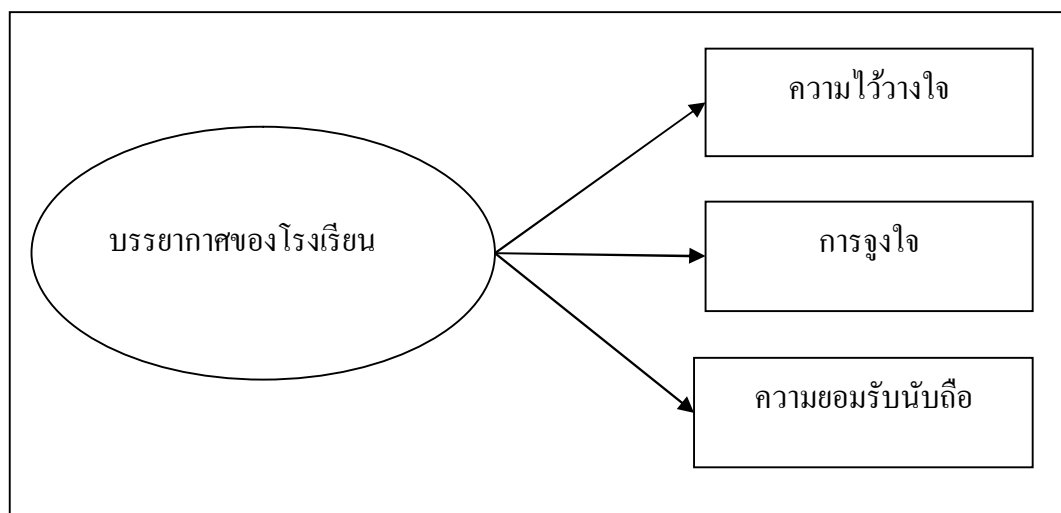
ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Fox and others (1973)	Steers (1977)	Hoy and others (2548)	Davis (1981)	Caldwell & Spinks (1990)	Litwin and Stringer (1968)	อำนาจ จันทวานิช (2547)	วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	พิมพ์ร ไซยตา (2552)	เจริญศรี พันปี (2553)	ความถี่
19. อาคารสถานที่ ห้องเรียน เอื้อการเรียนรู้					✓	✓						2
20. บรรยากาศเชิงบวก										✓		1
21. โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ					✓							1
22. บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อ จุดหมายและค่านิยมของโรงเรียน					✓							1
23. มีความคาดหวังในโรงเรียนว่า นักเรียนทุกคนจะทำดี					✓							1
24. มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้การ การเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน					✓							1
25. ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความคาดหวังในความสำเร็จ ระดับสูง					✓			✓				2
26. จัดให้นักเรียนมีความ รับผิดชอบต่อโรงเรียน					✓							1
27. มีความเป็นระเบียบวินัยที่ดีใน โรงเรียน					✓							1
28. ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาส เล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องกับ เรื่องวินัยของนักเรียน					✓							1

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Fox and others (1973)	Steers (1977)	Hoy and others (2548)	Davis (1981)	Caldwell & Spinks (1990)	Litwin and Stringer (1968)	อ่ำรุ่ง จันทวานิช (2547)	วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	พิมพ์ร ไซยตา (2552)	เจริญศรี พันปี (2553)	ความถี่
29. อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ					✓							1
30. อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ					✓							1
31. อัตราความประพฤติกเลวไหวลของนักเรียนต่ำ					✓							1
32. อัตราการขาดงานของครูต่ำ					✓							1
33. การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย					✓							1

จากตารางที่ 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มี 33 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยพิจารณาใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง คือตั้งแต่ 6 ความถี่ขึ้นไป ประกอบด้วย ความไว้วางใจ การจูงใจและความยอมรับนับถือ ดังภาพที่ 17



ภาพที่ 17 องค์ประกอบของปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน

จากโมเดลการวัดองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง ผู้วิจัยได้นำสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลัก มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ความไว้วางใจ

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความไว้วางใจ “ Morgan and Hunt (1994 อ้างถึงใน วรমন บุญศาสตร์, 2559, หน้า 65) กล่าวว่า โดยนิยามว่าความไว้วางใจ คือ สภาพความเป็นจริงเมื่อคนจำนวนหนึ่งเกิดความเชื่อมั่น โดยเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความเชื่อถือ (Reliability) และความซื่อสัตย์จริงใจ (Integrity) ซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและขนานกับกรอบแนวคิดทางการตลาดที่ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพและจิตวิทยา ส่วน Stern, Buiter and Lago (1997 อ้างถึงใน วรমন บุญศาสตร์, 2559, หน้า 65) กล่าวว่า ความไว้วางใจ คือ พื้นฐานของความสัมพันธ์ทางการติดต่อสื่อสารในการให้บริการแก่ลูกค้า องค์การจำเป็นต้องเรียนรู้ทฤษฎีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ความคุ้นเคยเพื่อครองใจลูกค้า ซึ่งประกอบด้วย 5 C ได้แก่ การสื่อสาร (Communication) ความดูแลและการให้ (Caring and giving) การให้ข้อมูลมัดหรือคำมั่นสัญญา (Commitment) ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า การให้ความสะดวกสบาย (Comfort) หรือความสอดคล้อง (Compatibility) และการแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้ง (Conflict) ซึ่งในการไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงาน บางครั้งก็ย่อมเกิดจากการประสานงาน (Coordination) และการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในหน่วยงานใด มีการประสานหรือสื่อสารในทางสร้างสรรค์ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งมีนักการศึกษาให้ความเห็นไว้ (จันทนา ชุมทัพ, 2548, หน้า 38)

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “ความไว้วางใจ” หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้สึกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสถานศึกษาให้ความเคารพในความคิด ให้เกียรติกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและองค์กร มีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลในองค์กรร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดี อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ 1) ครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ปรึกษา และพึ่งพาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ 2) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของตนเองตามภาระหน้าที่รับผิดชอบ 4) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรในโรงเรียน 5) ผู้ปกครอง และชุมชนมีความไว้วางใจในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน 6) ผู้ปกครอง และชุมชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การจูงใจ

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “การจูงใจ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 236) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การ ชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นความคล้อยตาม สอดคล้องกับ นรา สมประสงค์ (2546, หน้า 120) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ คือ แรงจูงใจมีประเด็นที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ คือ 1) เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรม 2) เป็นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรม 3) เป็นความคงอยู่หรือความจางหายของพฤติกรรม ซึ่งองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมการทำงานของคนเป็นอย่างดีว่า แรงผลักดันที่มีอยู่ในแต่ละคนและสภาพแวดล้อมที่แต่ละคนรับรู้จะเป็นสิ่งเสริมแรงให้เกิดแรงขับ (Drive) กำหนดทิศทางของพลังการกระทำหรือช่วยยับยั้งการกระทำ สอดคล้องกับ Likert and Likert (1967, p. 73) กล่าวถึงแรงจูงใจว่าบรรยากาศที่ถือว่าดีนั้น จะต้องมีลักษณะยอมรับความแตกต่างและความไม่ลงรอยกัน องค์กรพร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็งทำงานหนัก เพื่อเงิน เพื่อเลื่อน เช่นเดียวกับ Brown and Moberg (1993, pp. 18-20) การให้รางวัลตอบแทน (Reward orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ให้บังคับบัญชา โดยองค์กรจะให้สนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานแต่ละรายตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ นรา สมประสงค์ (2546, หน้า 120-121) ได้สรุปประโยชน์ของการจูงใจคือ 1) ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ตนและบุคคลในองค์กร 2) ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 3) ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ของบุคคลและกลุ่มในองค์กร 5) ช่วยให้การควบคุมการดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไป ด้วยความราบรื่น 6) ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ 7) ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 8) ช่วยให้องค์กร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น จากประโยชน์ดังกล่าวผู้บริหารควรจะต้องจัดสิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “การจูงใจ” หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน เพื่อเป็นแรงขับให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางในการบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต้อง อาศัยแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) โดยมี ตัวบ่งชี้สำคัญ 1) ครูและบุคลากรใน โรงเรียนได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ 2) ครูและบุคลากรใน โรงเรียนพึงพอใจกับความสำเร็จของโรงเรียน 3) ผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 4) โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ได้อย่างเหมาะสม 5) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามเป้าหมาย 6) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติงานและการประเมินผลการทำงานในโรงเรียน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ความยอมรับนับถือ

Fox et al. (1973, p. 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านความยอมรับนับถือ (Respect) ว่า บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้สึกรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้รับความรู้ และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมายในสาย บังคับบัญชาทำให้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยด้านสังคมในสถานศึกษา ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์นี้ Maslow (1970 อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัฬห, 2548, หน้า 34) ได้เสนอทฤษฎี Maslow's need- hierarchy theory โดยแบ่งลำดับ ความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological need) ระดับ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safe and security need) ระดับ 3 ความต้องการด้านสังคม (Social or belongingness need) ระดับ 4 ต้องการการยอมรับ ในสังคม (Esteem need) ระดับ 5 ต้องการความสำเร็จ (Self-actualization or self realization) จากแนวคิด ทฤษฎีนี้เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าในสังคมของสถานศึกษา บุคลากรทุกฝ่ายตลอดจน นักเรียนก็ต้องการความยอมรับนับถือจากคนอื่น ๆ นอกจากนี้ความยอมรับนับถือระหว่างบุคลากร

ในสถานศึกษาแล้วการได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ย่อมเป็นผลดีกับสถานศึกษา เพราะหากได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชน แล้ว สถานศึกษาจะได้รับความช่วยเหลือ หรือสนับสนุน ในด้านต่าง ๆ จากชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานของสถานศึกษาได้บรรลุจุดประสงค์

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “ความยอมรับนับถือ” หมายถึง การที่ บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และแสดงออกซึ่งความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งผู้บริหาร เพื่อนครูและบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และคนชุมชน ให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และมีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา สามารถดำเนินงานตามภารกิจ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ 1) ผู้บริหาร ครูและ บุคลากรให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน 2) ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 3) โรงเรียนได้รับการยอมรับในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน และการบริหารจัดการ โรงเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน 4) ครูและบุคลากรใน โรงเรียนยอมรับว่าผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ 5) ผู้ปกครองยอมรับ นับถือผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในโรงเรียนเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 6) ผู้บริหาร ให้การยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตาม ความสามารถ

จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด และนำไปสร้างเครื่องมือเป็นเบื้องต้น ดังนี้

ตารางที่ 10 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดบรรยากาศโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
ความไว้วางใจ	การที่ครูและบุคลากรใน สถานศึกษา มีความรู้สึก ว่า บุคคลอื่น ๆ ในสถานศึกษาให้ ความเคารพในความคิด ให้ เกียรติกัน ไว้วางใจซึ่งกันและ กัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง และองค์กร มีการประสาน สัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการส่งเสริมเกื้อหนุนให้	1) ครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ปรึกษา และพึ่งพาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ 2) ผู้บริหาร ให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้กับครู และบุคลากรในโรงเรียน 3) ผู้บริหาร ครูและ บุคลากรในโรงเรียนสร้างความมั่นใจ ในการปฏิบัติงานของตนเองตามภาระหน้าที่ รับผิดชอบ 4) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรในโรงเรียน 5) ผู้ปกครอง และชุมชนมีความไว้วางใจ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
การจูงใจ	บุคคลในองค์กรร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดี อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน เพื่อเป็นแรงขับให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต้องอาศัยแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)	ในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน 6) ผู้ปกครอง และชุมชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารครูและบุคลากร ในโรงเรียนได้ 1) ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ 2) ครูและบุคลากรในโรงเรียนพึงพอใจกับความสำเร็จของโรงเรียน 3) ผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 4) โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม 5) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย 7) ผู้บริหารครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติงานและการประเมินผลการทำงานในโรงเรียน
ความยอมรับนับถือ	การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและแสดงออกซึ่งความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งผู้บริหาร เพื่อนครูและบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และคนชุมชน ให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และมีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามภารกิจได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน 2) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 3) โรงเรียนได้รับการยอมรับในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการ โรงเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน 4) ครูและบุคลากรในโรงเรียนยอมรับว่าผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ 5) ผู้ปกครองยอมรับนับถือผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 6) ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความสามารถ

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ

โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่คงที่และค่อนข้างแน่นอนระหว่างงานที่มีอยู่ในองค์การ โครงสร้างเป็นเสมือนกับโครงกระดูกในระบบขององค์การ และหมายถึง วิธีประสานและควบคุมงานทั้งหลายในองค์การ (Steer et al., 1985) สอดคล้องกับ Kast and Rosenzweig (1985, pp. 234-235) ที่ได้ให้ความหมายโครงสร้างองค์การ คือ รูปแบบหรือแบบแผนที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การ โดยทั่วไปโครงสร้างองค์การจะกำหนดสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ 1) แบบแผนที่เป็นทางการของความสัมพันธ์และหน้าที่ ในลักษณะที่เป็นแผนภูมิองค์การ และรายละเอียด 2) การกำหนดเกี่ยวกับกิจกรรมหรือภารกิจที่หน่วยงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน อีกทั้ง Rue and Byars (2007 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2555) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เป็นรูปแบบอย่างเป็นทางการที่แสดงถึงความมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารหรือการประสานงานที่เชื่อมโยงงานของบุคคลในองค์การ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ รูปแบบการพัฒนาโครงสร้างองค์การเรียกว่า การออกแบบองค์การมีองค์ประกอบคือ การออกแบบงาน การจัดเป็นแผนงาน การจัดกลไกประสานงานในแนวตั้ง และการจัดกลไกประสานงานในแนวนอน ส่วน Vecchio (1991, pp. 610-611) ระบุว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะการจัดแบ่งส่วน ต่าง ๆ ภายในองค์การที่คำนึงถึงความชำนาญเฉพาะสาขา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ ระดับความซับซ้อน ขนาดขององค์การ เทคโนโลยี และองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ ลูกจ้าง การแข่งขัน แหล่งตัวป้อน ตลอดจนรัฐบาล เป็นต้น ในส่วนของ ธวัช กรุดมณี (2550, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การ ว่าหมายถึง การจัดแบ่งรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ โดยมีการเชื่อมโยงทุกภาคส่วนขององค์การไว้ด้วยกัน มีความคล่องตัวในการประสานงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ผ่านการกระจายอำนาจและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติโดยตรง นอกจากนี้ สุทธนา สันเกียรติพงษ์ (2552) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน โดยมีการวิเคราะห์งาน ออกแบบงาน และกำหนดเป็นแผนภูมิองค์การให้มีความเหมาะสมกับโรงเรียนและมีความคล่องตัว มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ลักษณะของงานที่ชัดเจนจะก่อให้เกิดการแบ่งงาน ความรับผิดชอบ และการประสานงานที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จะต้องกระทำ 3) กำหนดวิธีการประสานงานระหว่างกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ และ 4) แสดงถึงอำนาจ สถานภาพ และความสัมพันธ์ตามสายบังคับบัญชาขององค์การ

สรุปได้ว่า “โครงสร้างองค์การ” หมายถึง การกำหนดส่วนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นมีความเหมาะสมกับโรงเรียนและมีความคล่องตัว มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติโดยตรง

1. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ Steers

Steers (1977) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การเป็นการวิเคราะห์ถึงสิ่งต่าง ๆ โดยมีสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ ไปจนถึงขนาดขององค์การและขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างจะมีองค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความมากน้อยของการรวมอำนาจ (Degree of centralization) ความชำนาญเฉพาะอย่างของงาน (Functional specialization) ความมากน้อยของการทำความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เป็นแบบแผน (Formalization of interpersonal interactions) ช่วงบังคับบัญชา (Span of control) ขนาดขององค์การ (Organization size) และขนาดของหน่วยงาน (Work-unit size)

2. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ Waterman, Peters and Philips

Peters and Waterman (1982) ได้กล่าวถึงโครงสร้างองค์การ (Structure) คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์การในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์การที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ Owen

Owens (2004, pp. 140-141) ได้กล่าวถึงปัจจัยโครงสร้าง ประกอบด้วย อำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ การควบคุม การวางแผนกฎ ระเบียบ การจัดแผนก/ ฝ่าย และการสื่อสาร

4. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ ปีติชาย ต้นปีติ

ปีติชาย ต้นปีติ (2547, หน้า 94) ได้แสดงความเห็นว่า โครงสร้างองค์การมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศขององค์การ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ ลักษณะงาน รวมทั้งการประสานงานและการสื่อสารภายในองค์การ ทำให้เกิดความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ ทั้งนี้ การจัดโครงสร้างองค์การอาจทำได้หลายวิธีขึ้นกับลักษณะขององค์การที่ควรจัดการอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ

5. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 153) ได้กล่าวถึงโครงสร้างที่เหมาะสมของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการบริหารเอื้อให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก 2) ขั้นตอน

การปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว 3) การมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร 4) มีกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

6. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ สุกัลักษณ์ เศษชะพานิช

สุกัลักษณ์ เศษชะพานิช (2550, หน้า 10) กล่าวถึง โครงสร้างของสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การที่สถานศึกษามีการวิเคราะห์งาน ออกแบบงาน และกำหนดเป็นแผนภูมิองค์การให้มีความเหมาะสมกับสถานศึกษา และมีความคล่องตัวปฏิบัติงาน

7. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ สุทธนา อันเกียรติพงษ์

สุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2552, หน้า 8) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย การที่บุคลากรในโรงเรียนมีการวิเคราะห์งาน ออกแบบงาน และกำหนดเป็นแผนภูมิองค์การให้มีความเหมาะสมกับโรงเรียน และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน กำหนดอำนาจหน้าที่ ลักษณะของงานมีความชัดเจน ทำให้มีการแบ่งงาน ความรับผิดชอบ และการประสานงานที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

8. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ พิมพร ไชยดา

พิมพร ไชยดา (2552, หน้า 12) กล่าวว่า ปัจจัยโครงสร้างขององค์การ ประกอบด้วย การจัดหน่วย/ แผนก สายการบังคับบัญชา และการมอบหมายงาน

9. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ พัฒนะ สีหามู

พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 11) ได้กล่าวถึง โครงสร้างการบริหารที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร ตลอดจนกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจและการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป จากผลการศึกษาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้จากแหล่งข้อมูล เป็นทัศนะของนักวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังนี้

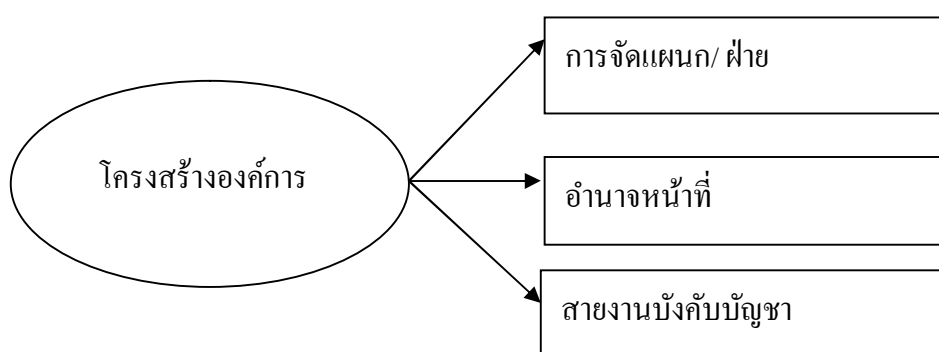
ตารางที่ 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ

องค์ประกอบ	Steers (1977)	Waterman Peters & Philips (1982)	Owens (2004)	ปิโตชาย ต้นปีติ (2547)	พัฒนา สิทธิ (2553)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช (2550)	สุทธนา อ้นเกียรติพงษ์ (2552)	พิมพ์พร ไชยตา (2552)	ความถี่
1. การจัดแผนก/ ฝ่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. อำนาจหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓			✓		5
3. สายงานบังคับบัญชา	✓				✓		✓		✓	4
4. การวางแผนกลยุทธ์ ระเบียบ		✓	✓			✓				3
5. ช่วงบังคับบัญชา	✓				✓				✓	3
6. ความมากน้อยของการรวมอำนาจ	✓									1
7. ความชำนาญเฉพาะอย่างของงาน	✓									1
8. ความมากน้อยของการทำความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลให้เป็นแบบแผน	✓									1
9. ขนาดขององค์การ	✓									1
10. ขนาดของหน่วยงาน	✓									1
11. ลักษณะงาน				✓						1
12. การควบคุม		✓	✓							2
13. โครงสร้างการบริหารเอื้อให้มีความ ร่วมมือในหมู่สมาชิก						✓				1
14. การมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร						✓				1
15. การวิเคราะห์งาน และออกแบบงาน							✓	✓		2
16. มีความคล่องตัวปฏิบัติงาน							✓	✓		2
17. ลักษณะของงานมีความชัดเจน								✓		1

ตารางที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Steers (1977)	Waterman Peters & Philips (1982)	Owens (2004)	ปิติชาย ตันปิติ (2547)	พัฒนาะ สีหามู (2553)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ศุภลักษณ์ เศรษฐะพานิช (2550)	ศุภธนา อันเกียรติพงษ์ (2552)	พิมพ์พร ไชยตา (2552)	ความถี่
18. การแบ่งงาน ความรับผิดชอบ และ การประสานงานที่ดี								✓		1
18. การมอบหมายงาน									✓	1

จากตารางที่ 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มี 18 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยพิจารณาใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง คือตั้งแต่ 4 ความถี่ขึ้นไป ประกอบด้วย ดังภาพที่ 18



ภาพที่ 18 องค์ประกอบของปัจจัยโครงสร้างองค์การ

จากโมเดลการวัดองค์ประกอบโครงสร้างองค์การที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง ผู้วิจัยได้นำสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลัก มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การจัดแผนก/ ฝ่าย

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “การจัดแผนก/ ฝ่าย” เป็นการจัดรวมงานของบุคคลเข้าเป็นหน่วย หลายหน่วยรวมกันเป็นแผนกงาน และหลายแผนกงานรวมกันเป็นหน่วยที่ใหญ่ขึ้นไปอีก โดยทั่วไปมี 4 รูปแบบ 1) จัดตามหน้าที่ คำนึงถึงความคล้ายคลึงในแง่ของความเชี่ยวชาญ ทักษะ หรือกิจกรรมการทำงาน 2) จัดตามส่วนงาน คำนึงถึงความคล้ายคลึงกัน ในแง่ผลผลิต พื้นที่ ภูมิศาสตร์หรือลูกค้า 3) จัดแบบผสม คือจัดคละกันทั้งแบบตามหน้าที่และตามส่วนงาน 4) จัดแบบเมตริกซ์ โดยจัดแผนกงานแบบตามสัดส่วนงาน ให้สัมพันธ์กับแผนกงานที่จัดตามหน้าที่ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555) นอกจากนี้ พัฒนะ สีหามู (2553) ได้กล่าวถึง สมรรถนะขององค์การ (Organization capacity) ที่กล่าวว่า ระบบงาน (Task system) เป็นการแบ่งงานตามโครงสร้าง การบริหารที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์การ ตลอดจนกำหนด ความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจและการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า การจัดแผนก/ ฝ่าย หมายถึง การรวมกลุ่ม กิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยการรวมกิจกรรมที่คล้ายกัน และเหมาะสมที่จะนำมาปฏิบัติ ในกลุ่ม เดียวกันเข้าไว้ด้วยกันเป็นกลุ่ม แผนก หรือฝ่าย โดยมีการจัดแบ่งตามหน้าที่ และตามส่วนงาน โดยมี ตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) มีการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน 2) มีการกำหนดขอบข่ายภารกิจของงานอย่างชัดเจน พร้อมมีคู่มือการปฏิบัติงาน 3) มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามที่มอบหมายของครูอย่างต่อเนื่อง 4) มีการประชุมแบ่งภาระงานให้ครู รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ 5) มีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงได้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้อำนาจหน้าที่

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “อำนาจหน้าที่” หมายถึง สิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับมอบหมาย มาให้สิ่งบุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้ ซึ่งการจัดองค์การจะสามารถจัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เมื่อมีการแบ่งงานกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และทุกคนรู้จักงานและหน้าที่ของตน สามารถปฏิบัติงานของตนได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมา เมื่อบุคคลได้รับอำนาจหน้าที่สิ่ง ที่ตามมา คือ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พันธะผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ การงานให้สำเร็จลุล่วง ความสำเร็จของงานย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ความสำเร็จจะเกี่ยวพันกับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน (Obligation) หน้าที่การงาน (Function) และวัตถุประสงค์ (Objectives)

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า อำนาจหน้าที่ หมายถึง สิทธิอันชอบธรรม ในการสั่งให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายอันเกิดจากความรับผิดชอบตามบทบาท หน้าที่นั้น ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นสิทธิที่บุคคลนั้นได้รับตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยมีตัวบ่งชี้ สำคัญ ได้แก่ 1) มีคำสั่งมอบหมายงาน พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน 2) มีการสื่อสารแบบ สองทางระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน 3) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และขอบข่ายงานของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน 4) หัวหน้าโครงการมีอำนาจในการดำเนินการ ควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้สายงานบังคับบัญชา

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “สายงานบังคับบัญชา” หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละองค์การ สอดคล้องกับ สมพร สุทัศนีย์ (2551) สายการบังคับบัญชา เป็นการจัดตามความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตาม ขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละคน หรือแต่ละหน่วยงานที่ลดหลั่นกันมาตามลำดับชั้น ถ้าหากมีการแบ่งสายงานที่ชัดเจนจะทำให้ทำงานมีระบบขึ้น การสั่งการและการควบคุมงานจะต้อง ดำเนินงานไปตามสายงานจากระดับสูงไประดับต่ำ การสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาต้องอาศัย หลักมนุษยสัมพันธ์ ไม่ใช่คำนึงเพียงการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชาจะเป็น เครื่องช่วยชี้ให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบลดหลั่นกันมาเป็นอย่างใด ซึ่งจะทำให้ การบริหารขององค์การต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สายการบังคับบัญชาที่ดี ควรจะมีลักษณะดังนี้ คือ 1) จำนวนระดับชั้นแต่ละสายไม่ควรให้มีจำนวนมากเกินไป 2) สายบังคับ บัญชาควรมีลักษณะชัดเจนแจ้งว่าใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งการและสั่งไปยังผู้ใด และ 3) สายการบังคับ บัญชาไม่ควรให้มีการก้าวก่ายกันหรือซ้อนกัน

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า สายงานบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดตามความสัมพันธ์ ของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในองค์การ โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) มีสายการบังคับบัญชาในโรงเรียนที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน 2) มีการบริหารงาน ในโรงเรียนที่มี การกระจายอำนาจและเกิดความคล่องตัว 3) มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรอย่างเหมาะสม

จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด และนำไปสร้างเครื่องมือเป็นเบื้องต้น ดังนี้

ตารางที่ 12 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด โครงสร้างองค์การ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
การจัดแผนก/ ฝ่าย	การรวมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยการรวมกิจกรรมที่คล้ายกัน และเหมาะสมที่จะนำมาปฏิบัติ ในกลุ่มเดียวกันเข้าไว้ด้วยกันเป็นกลุ่ม แผนก หรือฝ่าย โดยมีการจัดแบ่งตามหน้าที่ และตามส่วนงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน 2) มีการกำหนดขอบข่ายภารกิจของงานอย่างชัดเจน พร้อมมีคู่มือการปฏิบัติงาน 3) มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามที่มอบหมายของครูอย่างต่อเนื่อง 4) มีการประชุมแบ่งภาระงานให้ครูรับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ 5) มีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้
อำนาจหน้าที่	สิทธิอันชอบธรรมในการสั่งให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอันเกิดจากความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่นั้น ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นสิทธิที่บุคคลนั้นได้รับตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีคำสั่งมอบหมายงาน พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน 2) มีการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน 3) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และขอบข่ายงานของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน 4) หัวหน้าโครงการมีอำนาจในการดำเนินการควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ
สายงานบังคับบัญชา	ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดตามความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในองค์การ	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีสายการบังคับบัญชาในโรงเรียนที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน 2) มีการบริหารงานในโรงเรียนที่มีการกระจายอำนาจและเกิดความคล่องตัว 3) มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม

ปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวว่า ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ส่วนบุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียน การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ นอกจากนี้ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินงบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนใน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ครูและบุคลากร หมายความว่า บุคคลที่ทำหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น อีกทั้ง สมาน นาวาสีทธิ (2553, หน้า 11-12) กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถรวมของครู (Collective teacher efficacy) คือการที่คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อร่วมกันในศักยภาพและความสามารถของคณะครู และผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะอุทิศทุ่มเทความพยายามของตนอย่างเต็มที่ในการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งความพยายามร่วมกันนี้จะเกิดผลกระทบเชิงบวกต่อผู้เรียนในที่สุด รวมถึงพฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งระหว่างครูกับ โรงเรียนกับวิชาชีพ และกับการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งครูจะแสดงออก คือ 1) ความผูกพันต่อโรงเรียน (Commitment to school) คือ การแสดงออกของครูถึงระดับความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน และแสดงออกถึงความพยายามที่จะทำให้เป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนนั้นเป็นจริงขึ้นมาให้ได้ 2) ความผูกพันต่อวิชาชีพครู (Commitment to the teaching profession) คือ การมีเจตคติที่ดีของครูที่มีต่อวิชาชีพครู มีความรักในงานการสอนและรักในความเป็นครู ซึ่งแสดงออกมาให้เห็นเชิงประจักษ์จากพฤติกรรมที่ครูแสดงออกทั้งทางกายและความตั้งใจในประกอบวิชาชีพครู และ 3) ความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Commitment to student learning) คือการที่ครูปฏิบัติงานอย่างอุทิศทุ่มเทให้การเรียนรู้ของนักเรียน โดยไม่มีอคติใด ๆ ต่อผู้เรียนทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า “ลักษณะครูและบุคลากร” หมายถึง ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความรู้ ความสามารถและศักยภาพของนักเรียนตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ และการสร้างเจตคติและค่านิยมอันดีงามในการพัฒนาสถานศึกษา

1. องค์ประกอบครูและบุคลากรตามแนวคิดของ Steers

Steer et al. (1985, pp. 75-78) ได้กล่าวถึงลักษณะบุคลากร (Employee characteristics) ว่าเป็นตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมของคนในองค์กร ลักษณะบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational attachment) ประกอบด้วย ความสามารถในการรักษาคณไว้ด้วยความผูกพัน และสามารถดึงคนใหม่เข้ามา ทำให้คนมีความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น 2) การปฏิบัติงานตามบทบาท (Job performance) ประกอบด้วย ความสามารถ (Abilities) ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้ เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร และความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ (Role clarity and acceptance)

2. องค์ประกอบครูและบุคลากรตามแนวคิดของ Hoy and Miskel

Hoy and Miskel (2001) ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับครู คือ การจัดหลักสูตรมีคุณภาพและให้โอกาสในการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน มีรูปแบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ได้แก่ มีการปรับการเรียนการสอน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการเสริมแรง

3. องค์ประกอบครูและบุคลากรตามแนวคิดของ อารุง จันทวานิช

อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 15) กล่าวว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ และจำนวนเพียงพอ

4. องค์ประกอบครูและบุคลากรตามแนวคิดของ ทิศนา แคมมณี และคณะ

ทิศนา แคมมณี และคณะ (2547) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบด้านครูและคุณสมบัติของครู ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองด้านการเตรียมการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การมีเจตคติที่ดีต่อผู้บริหารและโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงานและเป็นผู้ให้ความร่วมมือในการทำงาน โรงเรียนมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ให้ครูมีโอกาสได้เรียนรู้ตามกระบวนการ PDCA

5. องค์ประกอบครูและบุคลากรตามแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 180) ได้กล่าวถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร คือ ครูได้รับการพัฒนาทั้งทักษะด้านวิชาการที่เพียงพอต่อการทำหน้าที่การสอน การได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ การเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. องค์ประกอบครูและบุคลากรตามแนวคิดของ สุทธนา อันเกียรติพงษ์

สุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2552, หน้า 7-8) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของครูและบุคลากร คือ โรงเรียนมีการสร้างและพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สนับสนุนให้บรรยากาศการเรียนการสอนเป็นกันเอง และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อการสอนนักเรียน ครูและบุคลากรทุกคนมีวุฒิการศึกษาหรือมีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นไปตามคุณภาพหรือมาตรฐานการศึกษา โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน และมีความผูกพันกับโรงเรียน โดยการจัดกิจกรรมกลุ่มที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน และครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ และยังได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถ และได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ครูเป็นผู้สอนที่มีเทคนิควิธีสอนและเลือกใช้สื่อการสอนที่เน้นการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. องค์ประกอบครูและบุคลากรตามแนวคิดของ พัฒนะ สีหามู

พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 10) ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยให้สมาชิกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง แสดงศักยภาพสำหรับสร้างผลงานที่ต้องการ แสดงความคิดเห็นใหม่อย่างเสรี และแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเป็นเลิศแก่องค์การ โดยส่งเสริมคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) บุคคลมีความเป็นเลิศ (Personal mastery) 2) รูปแบบวิธีการคิด (Mental model) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

8. องค์ประกอบครูและบุคลากรตามแนวคิดของ วีรเทพ เนียมหัตถิ

วีรเทพ เนียมหัตถิ (2553, หน้า 17) ได้กล่าวถึงข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านบุคลากร หมายถึง สถานศึกษาจัดโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ สร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

9. องค์ประกอบครูและบุคลากรตามแนวคิดของ เจริญศรี พันปี

เจริญศรี พันปี (2553, หน้า 12) ได้กล่าวถึงลักษณะบุคคลในองค์การ 1) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพและสถานศึกษาของตน และให้ความสนใจเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงาน โดยใช้ความสามารถเฉพาะตัว และความสนใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป จากผลการศึกษาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้จากแหล่งข้อมูลเป็นทักษะของนักวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 13 การสังเคราะห์องค์ประกอบลักษณะครูและบุคลากร

องค์ประกอบ	Steer (1985)	Hoy & Miskel (2001)	อรุณ จันทวานิช (2547)	ทิศนา เขมมฉิมและคณะ (2547)	สุภานา อันเกียรติพงษ์ (2552)	พัฒนา สิทานู (2553)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	วิโรเทพ นิยมหัตถ์ (2553)	เจริญศรี พันปี (2553)	ความถี่
1. การปฏิบัติงานตามบทบาท	✓				✓		✓	✓	✓	5
2. ความผูกพันต่อองค์กร	✓			✓	✓				✓	4
3. การจัดหลักสูตรมีคุณภาพและให้โอกาสในการเรียนรู้		✓								1
4. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน		✓			✓					2
5. มีรูปแบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ		✓			✓					2
6. บุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ			✓							1
7. มีบุคลากรทางการศึกษาจำนวนเพียงพอ			✓							1
8. การพัฒนาตนเองด้านการเตรียมการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				✓						1
9. มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกระบวนการการเรียนรู้				✓						1
10. มีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงานและเป็นผู้ให้ความร่วมมือในการทำงาน				✓						1

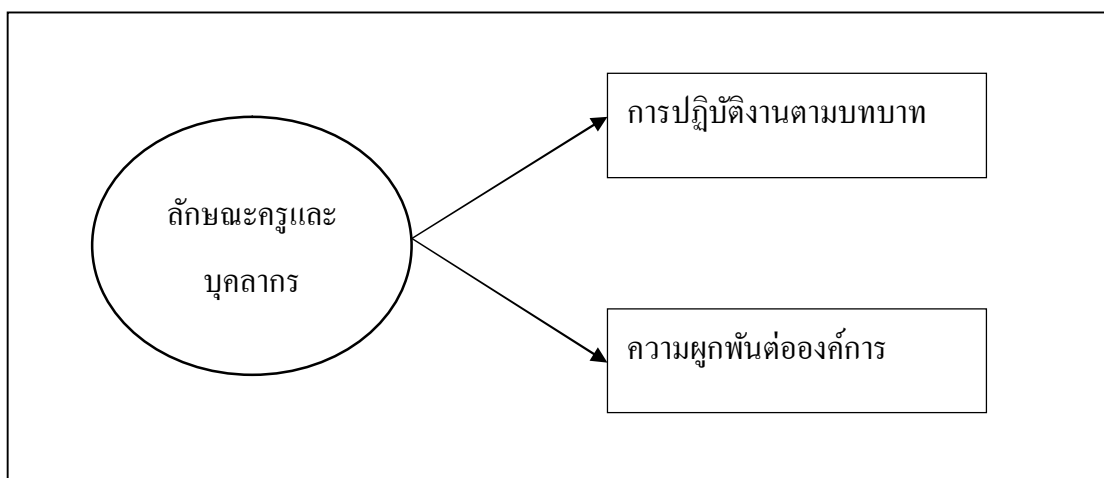
ตารางที่ 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Steer (1985)	Hoy & Miskel (2001)	อำนาจ อันทวนิช (2547)	พิศนา เขมมณีและคณะ (2547)	สุทธนา อ้นเกียรติพงษ์ (2552)	พัฒนา ลิขานู (2553)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	วิโรจน์ เนียมหัตถ์ (2553)	เจริญศรี พันปี (2553)	ความถี่
	11. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูให้เป็นอย่างยั่งยืน				✓					
12. ครูมีโอกาสได้เรียนรู้ตามกระบวนการ PDCA				✓						1
13. มีการสร้างและพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน						✓				1
14. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อการสอนนักเรียน						✓				1
15. ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ						✓				1
16. บุคคลมีความเป็นเลิศ (Personal mastery)							✓			1
17. รูปแบบวิธีการคิด (Mental model)							✓			1
18. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision)							✓			1
19. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)							✓			1
20. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)							✓			1
21. ครูได้รับการพัฒนาทั้งทักษะด้านวิชาการที่เพียงพอต่อการทำหน้าที่การสอน								✓		1
22. การเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง								✓		1

ตารางที่ 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Steer (1985)	Hoy & Miskel (2001)	อ่ำรุ่ง จันทวานิช (2547)	พิศนา เขมมณีและคณะ (2547)	สุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2552)	พัฒนา สีทาญู (2553)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	วิโรทพ เนียมหัตถ์ (2553)	เจริญศรี พันปี (2553)	ความถี่
23. การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ							✓	✓		1
24. จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และ พัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ								✓		1
25. สร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ทุกฝ่าย และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง								✓		1

จากตารางที่ 13 การสังเคราะห์องค์ประกอบครูและบุคลากรเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีพบว่า มี องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยพิจารณาใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง คือตั้งแต่ 4 ความถี่ขึ้นไป ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามบทบาท และความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพที่ 19



ภาพที่ 19 องค์ประกอบของปัจจัยด้านลักษณะครูและบุคลากร

จากโมเดลการวัดองค์ประกอบครูและบุคลากร ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง ผู้วิจัยได้นำสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลัก มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานตามบทบาท

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “การปฏิบัติงานตามบทบาท” Schermerhon (1966, p. 785)

กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ส่วน Steer and Black (1994, pp. 182-183) ได้กล่าวว่า ความสามารถและลักษณะเฉพาะของแต่บุคคลากรในองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสัมพันธ์ของความสำเร็จของการจัดการ (Managerial effectiveness) กับสมรรถนะทางปัญญา (Intellectual capabilities)

การพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล และนำมาซึ่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคคล รวมถึงอิทธิพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ

1) แรงจูงใจของพนักงาน (Employee motivation) 2) ความสามารถของพนักงาน (Employee abilities and skill) 3) ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับ (Role clarity and acceptance)

4) โอกาสในการประสบความสำเร็จ (Opportunity to perform) ส่วน วาสนา เลิศศิลป์ (2552, หน้า 3-8) ได้กล่าวถึงมิติด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) มีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ที่อิงมาตรฐาน 2) มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียนและจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 3) มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของการมีวินัย มีความพอเพียง มีจิตสาธารณะ และมีความเป็นไทย 4) มีความสามารถบริหารจัดการห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่กระตือรือร้น 5) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้นข้อมูลและประกอบการจัดการเรียนรู้ 6) มีความสามารถในการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ 7) มีความสามารถในการให้คำแนะนำและทำ Coaching & mentoring 8) มีความสามารถทำงานแบบร่วมมือเป็นทีมและสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการสอนของตนเอง

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “การปฏิบัติงานตามบทบาท” หมายถึง พฤติกรรมที่ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน 2) ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ผู้บริหารมีการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน 4) ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 5) ครูมีความสามารถทำงาน

เป็นทีมและสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนางานของตนเอง 6) โรงเรียนจัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ 7) ครูมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความผูกพันต่อองค์กร” Steer et al. (1985, pp. 75-78) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสามารถรักษาคณะไว้ด้วยความผูกพัน และสามารถดึงคนใหม่เข้ามา ทำให้คนมีความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น สอดคล้องกับ Baron and Greenberg (1990, pp. 173-174) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติที่มีต่อองค์กร เป็นการสะท้อนถึงขอบเขตที่แต่ละบุคคลแสดงตนต่อองค์กร โดยแสดงถึงบุคลากรมีลักษณะดังนี้ 1) ยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) เต็มใจที่จะทำงานในองค์กร และ 3) ประารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์อย่างเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กร โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงาน 3) ผู้บริหาร และครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู 4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมุ่งปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จของโรงเรียนมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว 5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรยอมรับในมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด 6) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเต็มใจในการทำงานแม้เป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ 7) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ

จากผลการศึกษารวบรวมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด และนำไปสร้างเครื่องมือเป็นเบื้องต้น ดังนี้

ตารางที่ 14 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดลักษณะครูและบุคลากร

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
การปฏิบัติงานตามบทบาท	พฤติกรรมที่ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและแรงจูงใจในการทำงาน	1) ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน 2) ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ผู้บริหารมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน 4) ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 5) ครูมีความสามารถทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนางานของตนเอง 6) โรงเรียนจัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ 7) ครูมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
ความผูกพันต่อองค์การ	เจตคติหรือความรู้สึกรักของบุคลากรที่มีต่อองค์การในการปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่ที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การ	1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงาน 3) ผู้บริหาร และครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู 4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมุ่งปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จของโรงเรียนมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว 5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรยอมรับในมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด 6) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเต็มใจในการทำงานแม้เป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ 7) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ

ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความหมายทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial resources) ซึ่งในความหมายแรก ทรัพยากรที่ไม่ใช่การเงิน ได้แก่ ที่ดิน บุคลากร อาคารสิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน วิทยุโทรทัศน์ดาวเทียม อินเทอร์เน็ต เป็นต้น ที่สามารถใช้ประโยชน์ทางการศึกษา อีกทั้งทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารเป็น 2 ใน 4 ประเภท ที่รู้จักกันในนาม 4M's นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 3) ระบุว่าทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาการจากระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา จะเห็นได้ว่าทรัพยากรการศึกษาที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า “ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ” หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการของโรงเรียนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ในที่นี้รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษابรรลุเป้าหมาย

1. องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณตามแนวคิดของ Steers Steers (1977) ได้กล่าวถึงตัวแปรของทรัพยากร และ เทคโนโลยี ประกอบด้วย แผนงานในการนำทรัพยากรและเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ ความรู้ด้านการสร้างและการใช้งานทรัพยากรและเทคโนโลยีของบุคลากร

2. องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณตามแนวคิดของ อารุง จันทวานิช

อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 15) ได้ศึกษาวิจัยที่ค้นพบนำไปสู่การกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนคุณภาพ ปัจจัยด้านทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ประกอบด้วย ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น สื่อ/อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลายและงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน

3. องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณตามแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 211) ได้กล่าวถึง ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ประกอบด้วย 1) การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดหางบประมาณเพื่อ

พัฒนาการเรียนการสอน การจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน การใช้แหล่งเรียนรู้และ
ภูมิปัญหาท้องถิ่น ชุมชนบริจาคตฤษฎีสินและอุปกรณ์การเรียนการสอน 2) การใช้ ICT
ในการบริหาร ได้แก่ มีแผนการใช้ ICT เพื่อการบริหาร มีผู้รับผิดชอบในการจัดการ ICT สนับสนุน
ให้ครูใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้ มีการประเมินผลการใช้ ICT อย่างต่อเนื่อง

4. องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณตามแนวคิดของ ทรงศักดิ์
คู่สุข

ทรงศักดิ์ คู่สุข (2551, หน้า 10) ได้กล่าวถึงปัจจัยงบประมาณว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและ
จำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ได้แก่ เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์
ในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน การใช้งบประมาณให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด คือ มีการเตรียมการและนำเสนอ รับรองและอนุมัติงบประมาณ ปฏิบัติและ
ประเมินผล การบริหารงบประมาณต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณ เป็นมาตรฐาน และเป็นไป
ตามหลักเกณฑ์ ได้แก่ การจัดทำบัญชี และการตรวจสอบ การจัดการเกี่ยวกับรายรับ รายจ่าย

5. องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณตามแนวคิดของ พัฒนะ
ลีหามู

พัฒนะ ลีหามู (2553, หน้า 11) ได้กล่าวถึงทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ
ดังนี้ 1) การจัดวัสดุครุภัณฑ์ (Materials) หมายถึง โรงเรียนมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ วัสดุฝึก เครื่องมือ
ครุภัณฑ์ ตลอดจนนวัตกรรมที่โรงเรียนได้คิดค้นขึ้นอย่างเพียงพอและทันสมัย สามารถใช้ใน
การเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ
การบริหาร (Information and technology) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวกับ
การจัดการสารสนเทศของโรงเรียน ได้แก่ การจัดเก็บ ประมวลผล ตลอดจนแสดงผลสารสนเทศ
ในรูปของข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้รับรู้และนำไปใช้
ประโยชน์ได้ 3) งบประมาณระบบการเงินและงบประมาณ (Money and budget system) หมายถึง
ระบบการบริหารการเงินและงบประมาณที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ มีความพอเพียง ทันเวลา และ
มีความคล่องตัวที่เกิดจากการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน รวมทั้งมีระบบ
การตรวจสอบการใช้จ่ายเงินตามงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

6. องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณตามแนวคิดของ วีรเทพ
เนียมหัตถิ

วีรเทพ นียมหัตถิ (2553, หน้า 17-18) ได้กล่าวถึงทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและ
งบประมาณไว้ ดังนี้ 1) ทรัพยากรและงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานงบประมาณของ
สถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถ

บริหารจัดการด้านทรัพยากรได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน 2) เทคโนโลยี หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดหาและผลิตสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับครูรวมทั้งผู้ปกครองหรือชุมชน โดยเฉพาะสื่อที่ทำจากวัสดุท้องถิ่น มีการใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีระบบการใช้ และบำรุงสื่อ รวมทั้งมีการขยายผลการใช้สื่อที่มีคุณภาพและเผยแพร่แก่ผู้สนใจ

7. องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณตามแนวคิดของ เจริญศรี พันปี เจริญศรี พันปี (2553, หน้า 12) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยีและงบประมาณ หมายถึง การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีด้วยการกำหนดนโยบาย วางแผนจัดหาสื่อการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน ความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณในปีงบประมาณตามแผนงาน โดยการเบิก-จ่ายตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงาน (Performance based budgeting) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้านบัญชี การเงินการงบประมาณและการพัสดุ ด้วยความรัดกุมของระบบควบคุมภายใน

8. องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณตามแนวคิดของ ภัคพร บุญเคล้า

ภัคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 10) ได้ศึกษาปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานของรัฐและการสนับสนุนจากท้องถิ่นในการจัดการศึกษา เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาหารกลางวันอาหารเสริม (นม) และสื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ โดยมีตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) ได้แก่ สื่อการเรียนการสอน การอุปกรณ์การเรียน อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม)

9. องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณตามแนวคิดของ กฤตย์ ไชยวงศ์

กฤตย์ ไชยวงศ์ (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านงบประมาณ มีตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร คือ การจัดสรรงบประมาณ และการสนับสนุนสื่อเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอกับความต้องการ เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษา มีความสะดวก รวดเร็วในการเบิกจ่ายงบประมาณ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมและมีคุณภาพ

10. องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณตามแนวคิดของ เขมมสร โง่งศรี

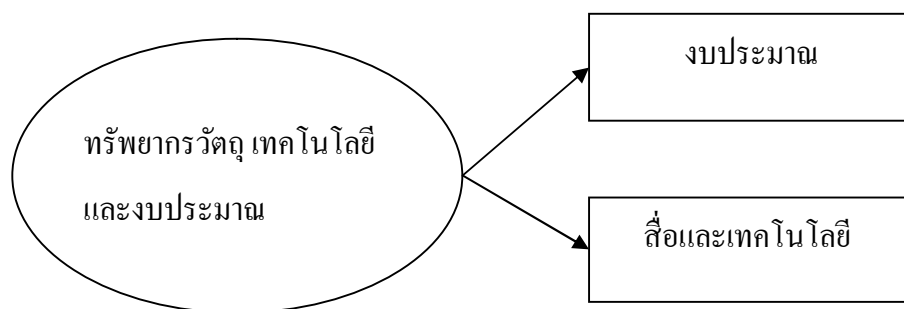
เขมมสร โง่งศรี (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ 1) ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้ 2) ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา สื่อทางวิชาการ สิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดขีดความสามารถในการผลิตจัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต และการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป จากผลการศึกษาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้จากแหล่งข้อมูลเป็นทัศนะของนักวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 15 การสังเคราะห์องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ

องค์ประกอบ	Steers (1977)	อรุณ จันทวานิช (2547)	พัฒนา สีหามู (2553)	วิเวท เขียมหัตถ์ (2553)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	เจริญศรี พันปี (2553)	ภัคพร บุญเคล้า (2555)	ทรงศักดิ์ สุสุข (2551)	กฤตย์ ไชยวงศ์ (2559)	เขมมสร โง่งศรี (ม.ป.ป.)	ความถี่
1. งบประมาณ		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8
2. สื่อและเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	7
3. ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียน		✓									1
4. หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น		✓									1
5. แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน		✓									1
6. การจัดทรัพยากรการเรียนรู้					✓						1
7. การใช้ ICT ในการบริหาร					✓						1

จากตารางที่ 15 การสังเคราะห์องค์ประกอบทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยี และงบประมาณ เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มี 7 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยพิจารณาใช้เกณฑ์ คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง คือตั้งแต่ 7 ความถี่ขึ้นไป ประกอบด้วย งบประมาณ สื่อและเทคโนโลยี ดังภาพที่ 20



ภาพที่ 20 องค์ประกอบของปัจจัยด้านทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยี และงบประมาณ

จากโมเดลการวัดองค์ประกอบทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง ผู้วิจัยได้นำสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลัก มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้งบประมาณ

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “งบประมาณ” งบประมาณเป็นแผนการเงินที่แสดงถึงการประมาณการใช้จ่ายในกรอบระยะเวลาหนึ่งหรือตามวัตถุประสงค์ และเป็นโครงการที่เน้นแนวทางการเงินที่แสดงถึงจำนวนที่ประมาณว่าจะใช้จ่ายในการปฏิบัติงานรวมถึงการแสวงหาแหล่งที่มาและวิธีการที่จะหาเงินมาไว้ใช้จ่ายเพื่อดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงาน งบประมาณที่มีการวางแผนอย่างดีควรจะยืดหยุ่นตามความต้องการของสถานศึกษา คูสติ ทิวถนอม (2538, หน้า 86-93) ได้กล่าวถึงที่มาของเงินงบประมาณในโรงเรียนมาจาก 2 แหล่ง คือ 1) เงินงบประมาณแผ่นดิน เป็นเงินค่าใช้จ่ายที่โรงเรียนได้รับจากรัฐบาลเป็นรายปี 2) เงินนอกงบประมาณ คือ เงินที่ได้รับการยกเว้น ไม่ต้องนำส่งเป็นรายได้แผ่นดินและยังหมายถึง เงินที่ไม่ใช่รายจ่ายจากงบประมาณ รายจ่ายประจำปีด้วย ในหลักการแล้วเงินของส่วนราชการจะมีลักษณะเป็นเงินนอกงบประมาณได้ จะต้องมิถูกหมายรองรับ เงินงบประมาณเหล่านี้ได้แก่ เงินบริจาค เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ เงินกู้จากต่างประเทศ เงินบำรุงโรงเรียน เป็นต้น ในการดำเนินงานบริหารงบประมาณของโรงเรียนเป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) หมายถึง ระบบงบประมาณที่แสดงถึง

ความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ได้ใช้กับผลงานที่เกิดขึ้นว่ามีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร คุ่มค่ามากน้อยเพียงไร โดยมีกำหนดมาตรฐาน 7 ด้าน คือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การกำหนดผลผลิต และการคำนวณต้นทุน 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ และ 7) การตรวจสอบภายใน (สำนักงานงบประมาณ, 2546)

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “งบประมาณ” หมายถึง แผนการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในรอบปีงบประมาณที่แสดงออกถึงจำนวนเงินที่ประมาณว่าจะต้องใช้จ่ายในการปฏิบัติงานนั้นอย่างไร จำนวนเท่าใด พร้อมทั้งแสดงที่มาและวิธีการหาเงินเพื่อการใช้จ่ายตามแผนงาน/โครงการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) มีการพัฒนาระบบการบริหารการเงินและงบประมาณที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของการจัดการงบประมาณอยู่เสมอ 2) มีการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ด้วยความรวดเร็ว ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายในการจัดการศึกษา 3) มีระบบการตรวจสอบบัญชี การเงิน และการใช้จ่ายเงินที่มีประสิทธิภาพ 4) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับการจัดสรรงบประมาณ 5) มีการจัดซื้อ/จัดจ้างเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน 6) มีการจัดตั้งงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการด้านงานวิชาการมากกว่าด้านอื่น ๆ 7) มีการสรุปแผนงาน/โครงการในรอบปีงบประมาณ และนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการใช้งบประมาณในปีต่อไป 8) มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ กับความต้องการ และเป็นไปตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้สื่อและเทคโนโลยี

นิยามเชิงปฏิบัติการของ “สื่อวัสดุและเทคโนโลยี” ฤตินันท์ สมุทรทัย (2549, หน้า 78) ให้ความหมายว่า เทคโนโลยี คือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือวิธีการ ทักษะต่าง ๆ ที่องค์การจำเป็นต้องใช้ ในการแปรสภาพวัตถุ ข้อมูล หรือบุคคลให้เป็นผลผลิตหรือบริการต่าง ๆ ตามที่องค์การต้องการ ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์การเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 51) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ 1) มีการกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา 2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมกับมีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัด

การศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 4) พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน 5) มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “สื่อและเทคโนโลยี” หมายถึง การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้วยการกำหนดนโยบาย วางแผนจัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการสร้างสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) มีการวางแผน จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา 2) มีการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน 3) จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน 4) มีอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่หลากหลายและเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ 5) มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีของครู 6) มีห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

จากผลการศึกษารวบรวมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด และนำไปสร้างเครื่องมือเป็นเบื้องต้น ดังนี้

ตารางที่ 16 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
งบประมาณ	แผนการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ในรอบปีงบประมาณที่แสดงออกถึง จำนวนเงินที่ประมาณว่าจะต้องใช้ จ่ายในการปฏิบัติงานนั้นอย่างไร จำนวนเท่าใด พร้อมทั้งแสดงที่มา และวิธีการหาเงินเพื่อการใช้จ่ายเงิน ตามแผนงาน/ โครงการเพื่อให้ การดำเนินงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1) มีการพัฒนาระบบการบริหารการเงิน และงบประมาณที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ของการจัดการงบประมาณอยู่เสมอ 2) มีการบริหารงานงบประมาณของ โรงเรียน ด้วยความรวดเร็ว ไม่ก่อให้เกิด ความเสียหายในการจัดการศึกษา 3) มี ระบบการตรวจสอบบัญชี การเงิน และ การใช้จ่ายเงินที่มีประสิทธิภาพ 4) มีการ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับ การจัดสรรงบประมาณ 5) มีการจัดซื้อ/ จัดจ้างเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียน 6) มีการจัดตั้งงบประมาณ

ตารางที่ 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
สื่อและเทคโนโลยี	การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้วยการกำหนดนโยบายวางแผนจัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการสร้างสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร	<p>เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการด้านงานวิชาการมากกว่าด้านอื่น ๆ</p> <p>7) มีการสรุปแผนงาน/ โครงการในรอบปีงบประมาณ และนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการใช้งบประมาณในปีต่อไป</p> <p>8) มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ กับความต้องการ และเป็นไปตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>1) มีการวางแผน จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา 2) มีการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน 3) จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน 4) มีอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่หลากหลาย และเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ 5) มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีของครู 6) มีห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน</p>

ปัจจัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน

Williams (1997 อ้างถึงใน ชวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน คือ ความเกี่ยวข้องของสมาชิกในชุมชนในการร่วมบริหารจัดการ โรงเรียนในระดับต่าง ๆ กัน ร่วมจัดหาทรัพยากรเงิน และ/ หรือร่วมกันจัดทำหลักสูตรการเรียน สอดคล้องกับ ชวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) อธิบายว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง ความเกี่ยวข้องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับโรงเรียน บุคคลในชุมชน ผู้ปกครอง สถานศึกษา ใกล้เคียงหรือองค์กรที่มีบทบาทเข้ามา มีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมรับฟังปัญหา ร่วมประชุม ร่วมออก

ทรัพยากรเงินหรือแรง ร่วมให้คำปรึกษา ร่วมอาสาตนเอง ทำงานในโรงเรียน ร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้นักเรียนและโรงเรียน มีคุณภาพนอกจากนี้การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครอง เพราะถือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กับการดำเนินการของสถานศึกษา Peterson (1987 cited in Spodek & Saracho, 1994 p. 18) ได้นำเสนอความหมายของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้ปกครองติดต่อกับครูในการเกี่ยวข้องกับ การศึกษาของเด็ก หรือการใช้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กในการให้ความรู้ผู้ปกครอง และกำหนด บทบาทผู้ปกครองที่ควรมีต่อเด็ก นอกจากนี้ Lyons, Robbins and Smith (1983, p. 32) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครองและครู จะช่วยให้โปรแกรมการมีส่วนร่วมประสบผลสำเร็จ ได้ หลักสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านและโรงเรียนคือ พยายามเข้าถึงผู้ปกครอง ทุกคน โดยการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง และการมีผู้นำกิจกรรมที่กระฉับกระเฉง การดึงผู้ปกครองเข้ามา ร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8 (2) ที่ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา ดังนั้นการเรียนรู้ที่บ้านและโรงเรียน จึงเป็นสิ่งที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน และจากการศึกษาของธนาคารโลก (World Bank) ได้ทำ โครงการวิจัยการศึกษาคุณภาพการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแอฟริกา เฮเนเวลด์และเครก (Heneveld & Craig, 1996 อ้างถึงใน ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557) พบว่า การสนับสนุน ของ ผู้ปกครองและชุมชน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนในแอฟริกา โดยจำแนก การสนับสนุน 5 ประเภทจากผู้ปกครองและชุมชนที่เกี่ยวข้อง คือ 1) นักเรียนมาโรงเรียนโดยพร้อม ที่จะเรียน 2) ชุมชนได้จัดเตรียมอุปกรณ์การศึกษาและเงินแก่โรงเรียน 3) การสื่อสารระหว่าง โรงเรียน พ่อแม่ และชุมชนมีความถี่มาก 4) ชุมชนมีบทบาทที่สำคัญต่อการปกครองและดูแล โรงเรียน และ 5) สมาชิกชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนในการสอน นอกจากนี้มีนักการศึกษาที่ได้พูดถึง องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจาก ผู้ปกครอง การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ได้แก่ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวยต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน (Stedman, 1987; Austin & Reynolds, 1990; Pierce, 1991; Sergiovanni, 1991; Sammons, Hillman & Mortimore, 1995)

สรุปได้ว่า “ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน” หมายถึง การที่ชุมชนหรือผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โรงเรียนด้านต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศ ในการบริหารโรงเรียน โดยผ่านการสื่อสารถูกต้องเข้าใจตรงกัน และมีความร่วมมือกันระหว่าง โรงเรียนและชุมชน

1. องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามแนวคิดของ Epstein

Epstein (1995) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย

- 1) บทบาทผู้ปกครอง หมายถึง การที่ครูช่วยเหลือผู้ปกครองสร้างสภาวะแวดล้อมที่บ้านเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2) การสื่อสาร หมายถึง การที่โรงเรียนมีนโยบายและวิธีการด้านรูปแบบการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและผู้ปกครองกับโรงเรียนอย่างมีแบบแผน
- 3) การอาสาสมัคร หมายถึง โรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษามีนโยบายและ วิธีการที่จะร่วมกันสรรหา กระตุ้นหรือร้องขอ ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ตามความต้องการ
- 4) การเรียนรู้ที่บ้าน หมายถึง การที่ครูมีนโยบายและวิธีการจัดเตรียมข้อมูลและแนวความคิดให้แก่ผู้ปกครอง
- 5) การร่วมตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาตัวแทนผู้ปกครองผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ผู้ปกครอง ในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมประเมินอย่างสม่ำเสมอ
- 6) ชุมชนมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการค้นหาความต้องการด้านทรัพยากร และจัดหาทรัพยากร รวมทั้งการบริการต่าง ๆ จากหน่วยชุมชนเพื่อที่จะนำมาเพิ่มความเข้มแข็งแก่การเรียนการสอนในโรงเรียน

2. องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างตามแนวคิดของ Heneveld and Craig

Heneveld and Craig (1996 อ้างถึงใน ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557) พบว่า การสนับสนุนของผู้ปกครองและชุมชน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยจำแนกการสนับสนุน 5 ประเภทจากผู้ปกครองและชุมชนที่เกี่ยวข้อง คือ

- 1) นักเรียนมาโรงเรียนโดยพร้อมที่จะเรียน
- 2) ชุมชนได้จัดเตรียมอุปกรณ์การศึกษาและเงินแก่โรงเรียน
- 3) การสื่อสารระหว่างโรงเรียน พ่อแม่ และชุมชนมีความถี่มาก
- 4) ชุมชนมีบทบาทที่สำคัญต่อการปกครองและดูแลโรงเรียน
- 5) สมาชิกชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนในการสอน

3. องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามแนวคิดของ Sergiovanni and Carver

Sergiovanni and Carver (2001) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และชุมชนเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ประชาชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนต้องตระหนักถึงความสนใจ ความต้องการของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีประชาชน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยมีแนวทางในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ

- 1) กำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนโดยตระหนักถึงความสนใจของชุมชน
- 2) ยึดถือชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ

4. องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามแนวคิดของ Peeraporn Peeraporn (2009) การดำเนินการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ได้หลากหลายวิธี คือ 1) การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน 2) สถานศึกษาขอความร่วมมือจากชุมชน 3) สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือบริการชุมชน 4) บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน 5) การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง 6) การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา 7) การเชิญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาร่วมประชุม 8) การรายงานผลการเรียนและอื่น ๆ ให้ผู้ปกครองทราบ 9) การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในงานวิชาการ

5. องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 29-30) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้สอดคล้องกับการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การประชาสัมพันธ์โรงเรียน 2) การให้บริการชุมชน 3) การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน 4) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และ 5) การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น

6. องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 121) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การให้บริการแก่ชุมชน 2) การประชาสัมพันธ์ 3) การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 4) การรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ผู้ปกครอง และศิษย์เก่า และ 5) บทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามแนวคิดของ ธวัช กรุดมณี ธวัช กรุดมณี (2550) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ชุมชนว่ามีองค์ประกอบย่อย คือ การที่องค์การให้ความสำคัญกับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีรูปแบบการบริหาร โดยเน้นการกระจายอำนาจ องค์การและชุมชนเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน และองค์การมีระบบที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างองค์การและชุมชน

8. องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามแนวคิดของ พิมพร ไชยตา พิมพร ไชยตา (2552, หน้า 11) ได้กล่าวถึงปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

9. องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามแนวคิดของ วารัตน์ นิยมไทย

วรารัตน์ นิยมไทย (2555, หน้า 12) ได้ศึกษาปัจจัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ประกอบด้วย 1) การอบรมเลี้ยงดูบุตร คือ การให้สมาชิกในครอบครัวมีทักษะการเลี้ยงดูและเข้าใจพัฒนาการเด็ก 2) การเรียนรู้ที่บ้าน คือ การช่วยเหลือและติดตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่บ้าน 3) การเชื่อมความสัมพันธ์ คือ กิจกรรมทางสังคมในการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองและระหว่างผู้ปกครองด้วยกัน 4) การสื่อสาร คือ การติดต่อร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครอง 5) การเป็นอาสาสมัคร คือ การที่ผู้ปกครองเป็นอาสาสมัครช่วยโรงเรียน 6) การตัดสินใจ คือ การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในลำดับขั้นกิจกรรมต่าง ๆ ในการกำกับติดตามโรงเรียน และ 7) การร่วมมือกับชุมชน คือ การเพิ่มความร่วมมือของชุมชน แหล่งทรัพยากร การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และความสนใจของผู้ปกครอง

กล่าวโดยสรุป จากผลการศึกษาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้จากแหล่งข้อมูล ซึ่งเป็นทัศนะของนักวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 17 การสังเคราะห์องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน

องค์ประกอบ	Heneveld & Craig, (1996)	Sergiovanni & Carver (2001)	Peeraporn (2552)	Epstein, (1995)	พิมพ์พร ไชยตา (2552)	ชัชวาลย์ กุศลมณี. (2550)	สพช. (2540)	กระทรวงศึกษาธิการ (2547)	วรารัตน์ นิยมไทย (2555)	ความถี่
1. การมีส่วนร่วม	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. การสื่อสาร	✓		✓	✓			✓	✓	✓	6
3. การให้บริการแก่ชุมชน		✓	✓			✓	✓	✓		4
4. การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน			✓			✓	✓			3
5. การอาสาตน				✓					✓	2
6. การเรียนรู้ที่บ้าน				✓					✓	2
7. การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา			✓					✓		2

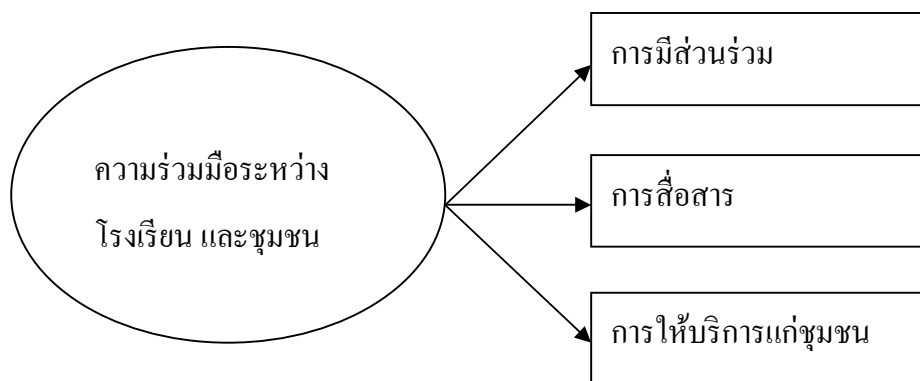
ตารางที่ 17 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Heneveld & Craig, (1996)	Sergiovanni & Carver (2001)	Peeraporn (2552)	Epstein, (1995)	พิมพ์พร ไซยตา (2552)	ชัชวาลย์ คุรุคณิน. (2550)	สถาป. (2540)	กระทรวงศึกษาธิการ (2547)	วารสารต้นนิยมไทย (2555)	ความถี่
8. การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน							✓	✓		2
9. การรับความช่วยเหลือสนับสนุนจาก ชุมชน ผู้ปกครอง และศิษย์เก่า			✓					✓		2
10. นักเรียนมาโรงเรียนโดยพร้อมที่จะเรียน	✓									1
11. ชุมชนได้จัดเตรียมอุปกรณ์การศึกษา และเงินแก่โรงเรียน	✓									1
12. สมาชิกชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนใน การสอน	✓									1
13. กำหนดทิศทางของโรงเรียนโดย ตระหนักถึงความสนใจของชุมชน		✓								1
14. ยึดถือชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ		✓								1
15. การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ใน ครอบครัวและชุมชน			✓							1
16. สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือ บริการชุมชน			✓							1
17. การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง			✓							1
18. การเชิญผู้ปกครองและประชาชน ในชุมชนมาร่วมประชุม			✓							1
19. การรายงานผลการเรียนและอื่น ๆ ให้ ผู้ปกครองทราบ			✓							1
20. การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในงานวิชาการ			✓							1

ตารางที่ 17 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Heneveld & Craig, (1996)	Sergiovanni & Carver (2001)	Peeraporn (2552)	Epstein, (1995)	พิมพ์พร ไซยตา (2552)	ชัชวาลย์ คุรุคณิศ. (2550)	สถา. (2540)	กระทรวงศึกษาธิการ (2547)	วารสารต้นนิยมไทย (2555)	ความถี่
21. บทบาทผู้ปกครองสร้างสภาวะแวดล้อมที่บ้านที่เอื้อต่อการเรียนรู้				✓						1
22. มีรูปแบบการบริหาร โดยเน้นการกระจายอำนาจ						✓				1
23. องค์การและชุมชนเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน						✓				1
24. องค์การมีระบบที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างองค์การและชุมชน						✓				1
25. การอบรมเลี้ยงดูบุตร									✓	1

จากตารางที่ 17 การสังเคราะห์องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มี 25 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยพิจารณาใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง คือตั้งแต่ 4 ความถี่ขึ้นไป ประกอบด้วยการมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการให้บริการแก่ชุมชน ดังภาพที่ 21



ภาพที่ 21 องค์ประกอบของปัจจัยด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และชุมชน

จากโมเดลการวัดปัจจัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง ผู้วิจัยได้นำสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลัก มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน สังคม ดังนี้ มาตรา 8 (2) การจัดการศึกษา ให้ยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 9 (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และมาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา 24 (6) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน มาตรา 40 กำหนดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่าให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 3-4) การกำหนดโครงสร้างระบบบริหารเน้น

การกระจายอำนาจของการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมขององค์การชุมชน ผู้นำชุมชน และ ผู้ปกครอง เปิดโอกาสให้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ระบบบริหารจัดการ โรงเรียนที่มี คุณภาพทุกคนควรมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ ทำงานเป็นทีมในรูปของ คณะกรรมการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จได้ (สุภรณ์ ภาพงษ์, 2543, หน้า 2) นอกจากนี้ ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 38) กล่าวว่า ความหมายของ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาที่ประชาชน หรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจในการร่วมดำเนินการในการร่วมสนับสนุนและ ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการมีสิทธิร่วมรับประโยชน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งที่เป็นการเกี่ยวข้องโดยตรงและโดยทางอ้อม รวมถึงกรเกล้า แก้ว โชติ (2544, หน้า 9) ได้ อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองตั้งใจเข้ามาให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบในการให้ข้อเสนอแนะ การแสดงความคิดเห็น การร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลด้วย เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านการส่งเสริมสนับสนุน การเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่โรงเรียนตั้งไว้ นอกจากนี้ Cohen and Uphoff (1980) ได้ให้ความหมายการว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไร และทำอย่างไร 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุน โครงการ และการร่วมมือกับองค์การหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปัน ผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา 4) มีส่วนร่วมในการประเมินโครงการ สอดคล้องกับ ฐร สุนทรายุทธ (2551) ได้เสนอประเภทของการมีส่วนร่วม ไว้ 4 ประเภท คือ 1) การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้นประการแรก คือการกำหนดตาม ความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญแบ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วง ดำเนินการวางแผน และการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนนี้ได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะ ทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร และการประสานงาน 3) การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์ (Benefits) นอกจากจะพิจารณาถึงผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และคุณภาพ แล้ว จะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย และ 4) การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations)

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การที่สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การสนับสนุนส่งเสริม การประสานงาน และการติดตามประเมินผลในการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่

1) ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบายของโรงเรียน 2) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการของผู้เรียน 3) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน 4) ผู้ปกครองและชุมชนให้การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่ทางโรงเรียน 5) โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน 6) โรงเรียนมีการมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียน 7) โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน 8) ผู้ปกครองและชุมชนให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การสื่อสาร

การสื่อสาร หมายถึง การที่โรงเรียนมีนโยบายและวิธีการด้านรูปแบบการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและผู้ปกครองกับโรงเรียนอย่างมีแบบแผนในด้านความก้าวหน้าของนักเรียนในด้านการเรียนการสอนหลักสูตรและพฤติกรรมของนักเรียน ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองในเรื่องช่องทางการสื่อสารกับโรงเรียน มีการวางแผน การติดตามผล และการประเมินผลตามระยะเวลา (วิชัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557) สอดคล้องกับ รัชช กรุดมณี (2550) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารหรือความคิดผ่านช่องทางในการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน ภายนอกองค์การ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจอันจะนำมาซึ่งการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ การสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้ชุมชนได้ทราบข่าวสารของโรงเรียน 2) ให้โรงเรียนได้ทราบข่าวสารของชุมชน 3) สร้างความเชื่อมั่นในโรงเรียนให้เกิดแก่ชุมชน 4) ให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นที่จะสนับสนุนโรงเรียน 5) ให้ชุมชนและโรงเรียนได้มีส่วนร่วมกันพัฒนาวัตถุประสงค์ใช้ความพยายามและประสบความสำเร็จร่วมกัน 6) ให้ชุมชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาที่มีต่อสถานะเศรษฐกิจและสังคมในชีวิต 7) ให้ชุมชนได้ทราบถึงความเคลื่อนไหว พัฒนาการ และแนวโน้มทางการศึกษาใหม่ ๆ 8) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถาบันอื่น ๆ ของสังคม 9) ให้ชุมชนได้มีโอกาสวัดและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียนในลักษณะที่เขาจะเห็นและเข้าใจได้ 10) ให้ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน (รัตนา กาญจนพันธุ์, 2546) สรุปได้ว่าการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อการบริหารงานของโรงเรียน การติดต่อสื่อสารจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ส่งสาร ผู้ส่งสารควรเลือกใช้สื่อที่ทันสมัยเหมาะสมกับผู้รับสาร

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “การสื่อสาร” หมายถึง การที่โรงเรียนมีนโยบายเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับรู้การดำเนินงานของโรงเรียนว่าได้อะไรบ้างในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่บุตรหลานและประชาชนในชุมชน โดยมีการวางแผนและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่การดำเนินงานของโรงเรียน 2) มีการประชุมผู้ปกครอง ตัวแทนเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงการดำเนินงานของโรงเรียน 3) มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน 4) มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน 5) มีการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของครูและผู้เรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ 6) มีการเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ เป็นต้น 7) มีการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนในรอบปีที่ผ่านมาให้ชุมชนทราบ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การให้บริการแก่ชุมชน

“การให้บริการแก่ชุมชน” หมายถึง การบริการที่โรงเรียนให้กับชุมชนตามความสามารถที่โรงเรียนจะดำเนินการได้ ได้แก่ การให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล วิชาการ อาชีพ การให้คำแนะนำ คำปรึกษา การให้บริการอาคารสถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ การให้บริการด้านสวัสดิการ เช่น ที่พักผ่อนหย่อนใจ สนามกีฬา สหกรณ์ร้านค้า เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540) ส่วน ชรุณ สุนทรนนท์ (2546, หน้า 24-25) กล่าวว่า นอกจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โรงเรียนควรจัดบริการให้แก่ชุมชนเพื่อความสะดวกและความประหยัด บางโรงเรียนมีสภาพความพร้อมมากกว่าชุมชน เช่น บ่อน้ำ น้ำประปา เครื่องขยายเสียง โต๊ะเก้าอี้ เครื่องใช้ต่าง ๆ โรงเรียนควรพิจารณาให้บริการแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง และควรกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้บริการไว้เพื่อจะให้สิ่งของที่ให้บริการนั้น คงทน สามารถให้บริการได้ตลอดไป สิ่งที่โรงเรียนสามารถให้บริการแก่ชุมชน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านเครื่องใช้ ด้านความรู้ ด้านสวัสดิการ และด้านบุคลากร สอดคล้องกับ อัจฉรวดี บัวเกตุ (2547, หน้า 23) กล่าวว่า การให้บริการแก่ชุมชน คือ การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน เช่น การบริการทางวิชาการ การให้คำแนะนำหรือการปรึกษาหารือในกิจกรรมชุมชน การให้บริการอาคารสถานที่หรือวัสดุอุปกรณ์ เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมศาสนา การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นหรือกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ โรงเรียนในฐานะที่เป็นสถานบันผู้นำของชุมชนเป็นศูนย์รวมของชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนย่อมเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “การให้บริการแก่ชุมชน” หมายถึง การที่โรงเรียนให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชนตามศักยภาพของโรงเรียน เช่น การให้บริการด้าน

อาคารสถานที่ ด้านเครื่องใช้ ด้านความรู้ ด้านสวัสดิการ และด้านบุคลากร รวมถึงเรื่องอื่น ๆ ที่ชุมชนร้องขอความช่วยเหลือ เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ 1) โรงเรียนรณรงค์และให้ความรู้แก่ชุมชน ในเรื่องที่กระทบความเป็นอยู่ของชุมชน เช่น เรื่องยาเสพติด การป้องกันไข้เลือดออก การประหยัดพลังงาน ลดโลกร้อน เป็นต้น 2) โรงเรียนเปิดสนามกีฬา สนามฟุตบอลให้แก่ประชาชนในชุมชนได้ออกกำลังกาย 3) โรงเรียนให้บริการโต๊ะ เก้าอี้ เครื่องเสียงและวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ แก่ชุมชน 4) โรงเรียนนำเงินบริจาคที่ได้จากผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เรียนบริจาคให้แก่วัดในชุมชนเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา 5) โรงเรียนจัดกิจกรรมจิตอาสา เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมของชุมชน

จากผลการศึกษารวบรวมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด และนำไปสร้างเครื่องมือเป็นเบื้องต้น ดังนี้

ตารางที่ 18 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
การมีส่วนร่วม	การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงานการสนับสนุน ส่งเสริม การประสานงาน และการติดตามประเมินผลในการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	1) ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบายของโรงเรียน 2) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการของผู้เรียน 3) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน 4) ผู้ปกครองและชุมชนให้การสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่ทางโรงเรียน 5) โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน 6) โรงเรียนมีการมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียน 7) โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของ

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด
การสื่อสาร	<p>การที่โรงเรียนมีนโยบายเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รู้การดำเนินงานของโรงเรียนว่าได้ทำอะไรบ้างในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่บุตรหลานและประชาชนในชุมชน โดยมี การวางแผนและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนผู้ปกครองและชุมชน</p>	<p>โรงเรียน 8) ผู้ปกครองและชุมชนให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน</p> <p>1) มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่การดำเนินงานของโรงเรียน 2) มีการประชุมผู้ปกครองตัวแทนเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงการดำเนินงานของโรงเรียน 3) มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน 4) มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน 5) มีการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของครูและนักเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ 6) มีการเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ เป็นต้น 7) มีการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนในรอบปีที่ผ่านมาให้ชุมชนทราบ</p>
การให้บริการแก่ชุมชน	<p>การที่โรงเรียนให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชนตามศักยภาพของโรงเรียน เช่น การให้บริการด้านอาคารสถานที่ ด้านเครื่องใช้ ด้านความรู้ ด้านสวัสดิการ และด้านบุคลากร รวมถึงเรื่องอื่น ๆ ที่ชุมชนร้องขอความช่วยเหลือ เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน</p>	<p>1) โรงเรียนรณรงค์และให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องที่กระทบความเป็นอยู่ของชุมชน เช่น เรื่องยาเสพติด การป้องกันไข้เลือดออก การประหยัดพลังงาน ลดโลกร้อน เป็นต้น</p> <p>2) โรงเรียนเปิดสนามกีฬา สนามฟุตบอล ให้แก่ประชาชนในชุมชนได้ออกกำลังกาย</p> <p>3) โรงเรียนให้บริการโต๊ะเก้าอี้ เครื่องเสียง และวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ แก่ชุมชน 4) โรงเรียนนำเงินบริจาคที่ได้จากผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เรียนบริจาคให้แก่วัดในชุมชนเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา 5) โรงเรียนจัดกิจกรรมจิตอาสา เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมของชุมชน</p>

การสร้างโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก

กัลยา วานิชย์บัญชา (2557, หน้า 1-6) กล่าวถึงโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรที่นำเอาเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรหลาย ๆ เทคนิคมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นเทคนิคที่สามารถหาความสัมพันธ์และสาเหตุได้ รวมถึงยังสามารถใช้วิเคราะห์ได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) และตัวแปรแฝง (Latent or unobserved variable) ซึ่งความสำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ 1) การนำหลักการของเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปรมาใช้ร่วมกัน โดยเฉพาะเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้น และการวิเคราะห์ปัจจัย หมายความว่า SEM เป็นเทคนิคที่รวมเทคนิคการหาสาเหตุ การวิเคราะห์ความถดถอย และเทคนิคการหาความสำคัญของตัวแปร (การวิเคราะห์ปัจจัย) ความแปรปรวนร่วม (Covariance) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) 2) สามารถตรวจสอบสมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้หลายสมการในเวลาเดียวกัน 3) ตัวแปรใน SEM บางตัวมีสิทธิเป็นได้ 2 สถานะ คือเป็นทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม 4) มีการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นกับของข้อมูลจริง โดยใช้สถิติหลาย ๆ ตัว ประกอบการตัดสินใจ ในการแบ่งประเภทของตัวแปรที่ใช้ใน โมเดลสมการโครงสร้างสามารถแบ่งได้หลายลักษณะในที่จะกล่าวเพียง 2 ลักษณะดังนี้ คือ 1) การแบ่งประเภทตัวแปรตามที่มาของตัวแปร คือ ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยสามารถเก็บและวัดได้โดยตรง เช่น เป็นคำถามในแบบสอบถามและนำมาสร้างเป็นตัวแปร จะใช้สัญลักษณ์สี่เหลี่ยม สำหรับตัวแปรสังเกตได้ ส่วนตัวแปรแฝง (Latent or unobserved variable) เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรง เป็นตัวแปรที่ไม่มี ความคลาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรแฝงจะใช้สัญลักษณ์วงรีหรือวงกลม 2) การแบ่งประเภทตัวแปรตัวสถานะของตัวแปร คือ ตัวแปรภายนอก (Exogenous variables) เป็นได้เฉพาะตัวแปรต้น/ ตัวแปรอิสระ เนื่องจากไม่มีตัวแปรต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายนอกในโมเดล ตัวแปรภายใน (Endogenous variables) เป็นได้ทั้งตัวแปรต้น/ ตัวแปรอิสระ (Independent variable) และตัวแปรตาม (Dependent variable) ที่ถูกทำนายด้วยตัวแปรภายนอก และตัวแปรภายในอื่น ๆ ซึ่งทุกตัวแปรต้องอยู่ภายใต้ทฤษฎีในการเชื่อมโยงกัน สำหรับส่วนประกอบของโมเดลสมการโครงสร้าง มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ โมเดลการวัด (Measurement model) กับ โมเดลโครงสร้าง (Structural model) ซึ่งโมเดลการวัด (Measurement model) เป็น โมเดลที่ต้องการยืนยันว่าตัวแปรบ่งชี้ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ตัวแปร สามารถเป็นตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงได้หรือไม่ ในโมเดลการวัดมักจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) สำหรับ โมเดล

โครงสร้าง (Structural model) เป็น โมเดลการหาสาเหตุ ใช้หลักการวิเคราะห์ความถดถอย ซึ่งอาจเป็นการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย หรือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) เป็นวิธีการที่บูรณาการระหว่างโมเดลที่มีสมการหลาย ๆ สมการ ในคราวเดียวกันใช้ได้ทั้งตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝง เหมาะจะใช้ในการยืนยัน (Confirmatory) มากกว่าการค้นหา (Exploratory) เพื่อตัดสินใจว่า โมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เรียกว่า โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal model) มีความถูกต้องมากน้อยเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลจริง ถือเป็น การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุวิมล ติรกานันท์, 2555, หน้า 205-206)

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ พบว่า ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหาร โรงเรียนจนทำให้ โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับแก่สถานศึกษาอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและบุคลากร คุณภาพการบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้นำหลักการของ โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling) มาสร้าง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเบื้องต้น โดยเริ่มจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุและเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มาเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาในการคัดเลือกปัจจัยเชิงสาเหตุ เพื่อนำมา เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย โดยใช้ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบได้ปัจจัยเชิงสาเหตุ จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน 3) ปัจจัย บรรยากาศโรงเรียน 4) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ 5) ปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร 6) ปัจจัย ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ และ 7) ปัจจัยความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนและ ผู้ปกครอง และจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสร้างและกำหนด รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงใต้ ดังมี รายละเอียดของรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง (Latent or unobserved variable) รวม 8 ตัว จำแนกเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 4 ตัว ตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัว

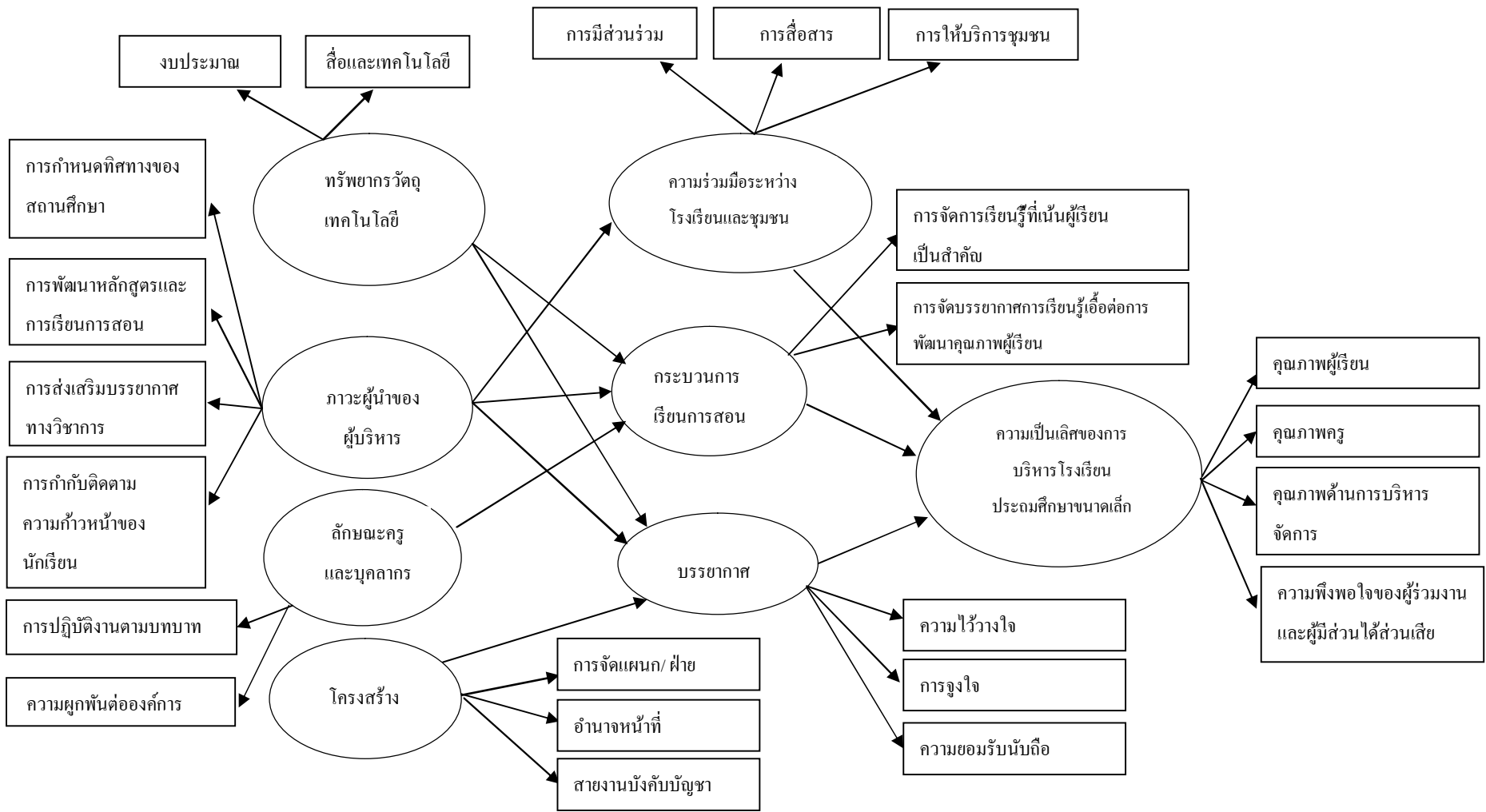
ตัวแปรแฝงภายนอก 4 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ ทรัพยากร วัตถุ เทคโนโลยี และงบประมาณ และลักษณะครูและบุคลากร

ตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัว ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน บรรยากาศโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง และความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

ตัวแปรแฝงทั้ง 8 ตัว ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed or manifest variable) ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่
 - 1) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และ 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
2. กระบวนการเรียนการสอน ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่
 - 1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 2) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. บรรยากาศโรงเรียน ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่
 - 1) ความไว้วางใจ 2) การจงใจ และ 3) ความยอมรับนับถือ
4. โครงสร้างองค์การ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การจัดแผนก/ฝ่าย 2) อำนาจหน้าที่ และ 3) สายงานบังคับบัญชา
5. ลักษณะครูและบุคลากร ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่
 - 1) การปฏิบัติงานตามบทบาท และ 2) ความผูกพันต่อองค์การ
6. ทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) งบประมาณ และ 2) สื่อและเทคโนโลยี
7. ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) การสื่อสาร และ 3) การให้บริการแก่ชุมชน
8. ความเป็นเลิศในการบริหารโรงเรียน ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) คุณภาพครูและบุคลากร 3) คุณภาพการบริหารจัดการ และ 4) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ดังนั้น รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของ
การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ว่า มีตัวแปรสังเกตได้รวม 23 ตัว ตัวแปรแฝงรวม 8 ตัว รวมมีตัวแปรทั้งสิ้น
31 ตัวแปร ดังภาพที่ 22



ภาพที่ 22 แบบจำลองโมเดลโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในรูปแบบของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 2) ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ 3) วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการวิจัย
3. เครื่องมือการวิจัย
4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การแปลผลข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ 1) โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ปีการศึกษา 2557-2559 2) โรงเรียนพระราชทานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2550-2559 และ 3) โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554-2558) ระดับดีขึ้นไป จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (เขตพื้นที่การศึกษา (Educational service area) เป็นระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา การปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) จังหวัดจันทบุรี แบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา 3) จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 เขตพื้นที่การศึกษา

4) จังหวัดตราด แบ่งออกเป็น 1 เขตพื้นที่การศึกษา 5) จังหวัดปราจีนบุรี แบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา 6) จังหวัดระยอง แบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา และ 7) จังหวัดสระแก้ว แบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา รวมจำนวน 437 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ 1) โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ปีการศึกษา 2557-2559 2) โรงเรียนพระราชทานในเขตภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2550-2559 และ 3) โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (2554-2558) ระดับดีขึ้นไป จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออก จำนวน 160 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม และผู้ให้ข้อมูลหลัก (Informant) คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน เป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 640 คน มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรออกตามพื้นที่ โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยพิจารณาจากลักษณะการวิจัยซึ่งต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้กลมกลืนกับการใช้สถิติแต่ละประเภทตามเหตุผล ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์โลกลีฮูดสูงสุด (Maximum likelihood: ML) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่เพราะว่าการใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะพบว่า มีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบ ไค-สแควร์ (Chi-square) มาก เพราะค่าไค-สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง ฉะนั้นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมาก ควรจะต้องมีกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้กฎง่าย ๆ ว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรไม่ควรน้อยกว่า 10 ต่อ 1 (Hair et al., 2006, pp. 112-113)

2.1.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุนขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร ซึ่ง Hair et al. (2006, p. 112) ได้แนะนำไว้ว่าในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีอัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรไม่ควรน้อยกว่า 10: 1

2.1.3 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) ที่ระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) ระหว่างโมเดล สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความกลมกลืน (Fit or fitting function) จะมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น Hair et al. (2006, pp. 112-113) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วย ตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 10 ต่อ 1

ดังนั้น การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูง และมีโมเดล ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าต้องการความมั่นใจในการทดสอบมากขึ้น ควรใช้อัตราส่วน ระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร 10 ต่อ 1 หน่วยขึ้นไป สำหรับการวิจัย ครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการ โครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วย 1) โมเดลการวัด (Measurement model) ที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝง 2) โมเดลโครงสร้าง (Structural model) ที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันเอง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าสำหรับแปล ผลข้อมูล ได้แก่ 1) น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัด จำนวน 23 ค่า 2) สัมประสิทธิ์ ความถดถอย จำนวน 10 พารามิเตอร์ 3) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน จำนวน 23 ค่า 4) ค่าแปรปรวนของบั้งจัญ จำนวน 8 ค่า (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 105) รวมได้จำนวน พารามิเตอร์ทั้งสิ้น 64 พารามิเตอร์ ดังนั้นตัวอย่างที่เหมาะสมตามเกณฑ์ หากใช้อัตราส่วน 10: 1 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ จำนวน 640 หน่วย ซึ่งคำนวณตามคำแนะนำของ Hair et al. จะได้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 640 คน

2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้เป็นตัวแทนให้ข้อมูลหลัก (Informant) โดยใช้หลักการทางสถิติ (Statistical sampling methods) ด้วยวิธีสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยการสุ่มเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ยกเว้นสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เนื่องจากมีจำนวน โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กน้อย และใช้ในการทดลองใช้เครื่องมือ) ได้จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งหมด 13 เขตพื้นที่ ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี เขต 1, 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1, 2 จังหวัดชลบุรี เขต 1, 2 จังหวัดปราจีนบุรี เขต 1, 2 จังหวัดตราด จังหวัดระยอง เขต 1, 2 และจังหวัดสระแก้ว เขต 1, 2 และทำการสุ่มต่อตามสัดส่วนประชากร โดยวิธีจับสลากรายชื่อ โรงเรียนภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ โดยไม่ใส่คืนให้ได้กลุ่มตัวอย่าง 160 โรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 19 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จังหวัด	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
	เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
สระแก้ว	1	59	22	22	66	88
	2	37	14	14	42	56
จันทบุรี	1	34	13	13	39	52
	2	34	13	13	39	52
ฉะเชิงเทรา	1	42	15	15	45	60
	2	48	18	18	54	72
ชลบุรี	1	10	4	4	12	16
	2	34	12	12	36	48
ตราด	1	19	7	7	21	28
ปราจีนบุรี	1	41	15	15	45	60
	2	31	11	11	33	44
ระยอง	1	17	6	6	18	24
	2	27	10	10	30	40
รวม	13	437	160	160	480	640

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2. สังเคราะห์เกี่ยวกับความเป็นเลิศและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 8 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้ตัวแปรสังเกต จำนวน 4 ตัวแปร 2) กระบวนการเรียนการสอน ได้ตัวแปรสังเกตจำนวน 2 ตัวแปร 3) บรรยากาศ

โรงเรียน ได้ตัวแปรสังเกต จำนวน 3 ตัวแปร 4) โครงสร้างองค์การ ได้ตัวแปรสังเกต จำนวน 3 ตัวแปร 5) ครูและบุคลากร ได้ตัวแปรสังเกต จำนวน 2 ตัวแปร 6) ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ได้ตัวแปรสังเกต จำนวน 2 ตัวแปร 7) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ได้ตัวแปรสังเกตจำนวน 3 ตัวแปร และ 8) ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ได้ตัวแปรสังเกต จำนวน 4 ตัวแปร มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน

3. วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิง สาเหตุและผล (Cause and effect) และนำไปกำหนดเส้นทางอิทธิพลและโมเดล โครงสร้างของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงสมมติฐาน

1. สร้างโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน ขนาดเล็ก จากกรอบความคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยต่าง ๆ ตามวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก นำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือกับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เสร็จแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

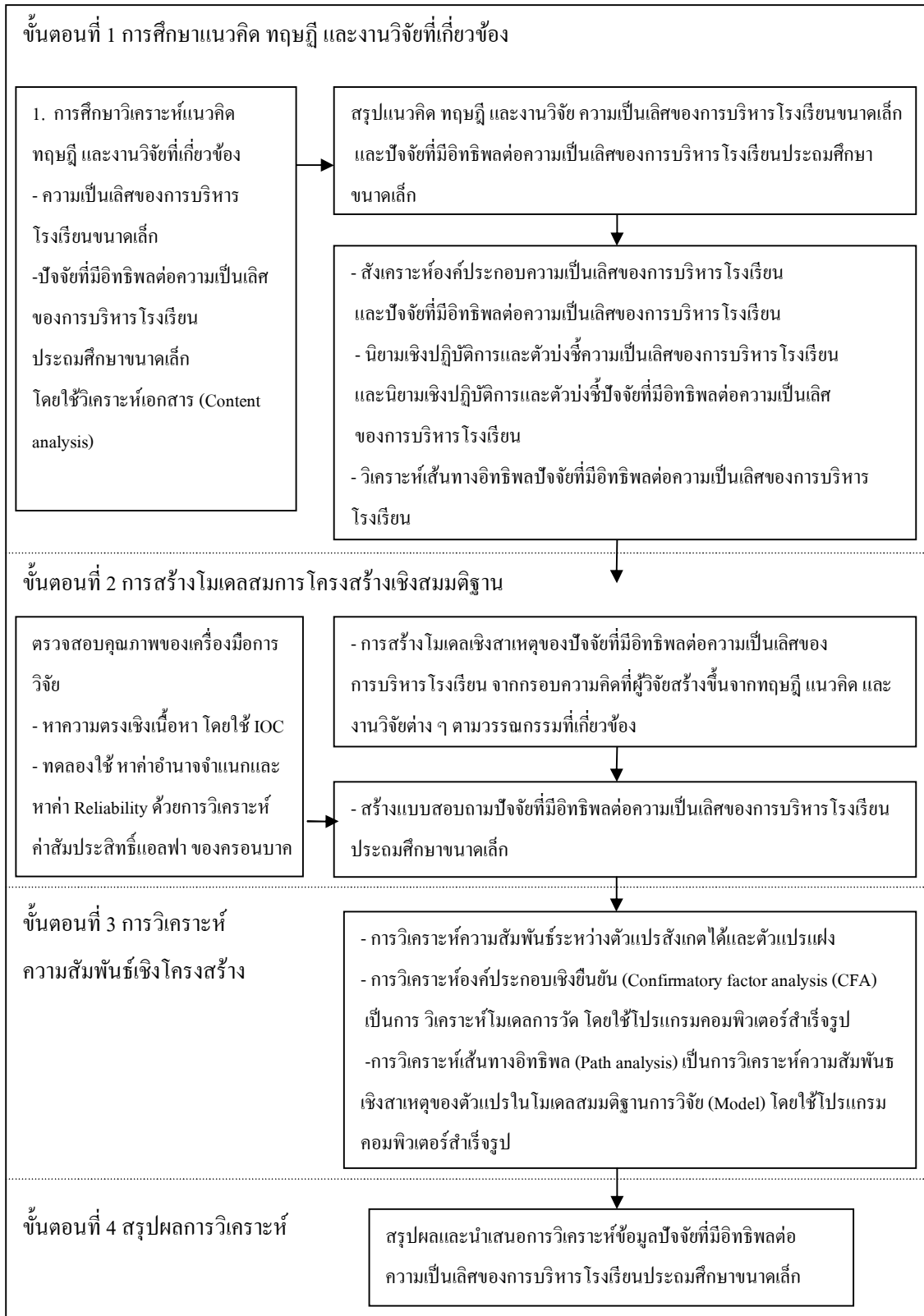
ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝง โดยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis (CFA) โดยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.72 เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการนำเครื่องมือวัดมาตรวจสอบยืนยัน รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ รูปแบบการวัดความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณา จากความตรงของรูปแบบเป็นภาพรวมทั้งรูปแบบจากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness for fit measures) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-55; Joreskog & Sorborn, 1993, pp. 120-131; Long, 1983, pp. 61-64; Bollen, 1989, pp. 256-338)

2. การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของตัวแปรในโมเดลสมมติฐานการวิจัย (Model) โดยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.72

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์

สรุปผลและนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป
รายละเอียดขั้นตอนการวิจัย สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 23



ภาพที่ 23 ขั้นตอนการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลสารสนเทศ (Informant) โดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ มีข้อความ 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อวัดระดับผลการดำเนินการที่บ่งชี้ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและบุคลากร คุณภาพด้านการบริหารจัดการ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ จำนวน 29 ข้อ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับมาก มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย และมีผลการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อวัดระดับการดำเนินการที่บ่งชี้ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ดำเนินการมากที่สุด ดำเนินการมาก ดำเนินการปานกลาง ดำเนินการน้อย และดำเนินการน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามลำดับของปัจจัยที่นำมาศึกษา 7 ปัจจัย และตัวแปรสังเกต 19 ตัวแปร มีข้อความ จำนวน 118 ข้อ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัดด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และ 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน จำนวน 27 ข้อ

2. กระบวนการเรียนการสอน วัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 2) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 13 ข้อ

3. บรรยากาศโรงเรียน วัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) การจงใจ และ 3) ความยอมรับนับถือ จำนวน 18 ข้อ

4. โครงสร้างองค์กร วัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร 1) การจัดแผนก/ฝ่าย 2) อำนาจหน้าที่ และ 3) สายงานบังคับบัญชา จำนวน 12 ข้อ

5. ลักษณะครูและบุคลากร วัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานตามบทบาท และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 14 ข้อ

6. ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ วัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) งบประมาณ และ 2) สื่อและเทคโนโลยี จำนวน 14 ข้อ

7. ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง วัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) การสื่อสาร และ 3) การให้บริการแก่ชุมชน จำนวน 20 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ เพื่อนำไปศึกษาวิจัยในแต่ละชั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2. กำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกปัจจัย โดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยคำนึงถึงการสร้างแบบสอบถามให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง และนำไปอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใด ข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ 1) ทำงานด้านการศึกษา และ/ หรือ 2) มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 5 ปี และ/ หรือ 3) มีเอกสารหรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับด้านที่เชี่ยวชาญ อย่างน้อย 1 เรื่อง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (Index of item objective congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117) โดยกำหนดให้คะแนน ดังนี้

+1 ข้าพเจ้าแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

0 ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

-1 ข้าพเจ้าแน่ใจข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับกับนิยามปฏิบัติการ
จากการพิจารณาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.60-1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่า
ข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตาม
ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
แต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างทุกประการ โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน
ครู 3 คน รวม 15 โรงเรียน คิดเป็นแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 60 ฉบับ

6. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน
โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) แล้ว
คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ
โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.272-0.916 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ
การวิจัย ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpa coefficient) โดยใช้วิธีของ ครอนบาค
(Cronbach, 1974, p. 161) มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.939-0.973 ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก
และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตัวแปร
ที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรในแบบสอบถาม	จำนวน ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (อยู่ระหว่าง)	ค่าความเชื่อมั่น (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา)
1. ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน ขนาดเล็ก	29	0.272 - 0.799	0.942
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	27	0.545 - 0.836	0.965
3. กระบวนการเรียนการสอน	13	0.529 - 0.822	0.939
4. บรรยากาศของโรงเรียน	18	0.555 - 0.863	0.959
5. โครงสร้างองค์กร	12	0.769 - 0.916	0.973
6. ลักษณะครูและบุคลากร	14	0.668 - 0.857	0.959
7. ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและ งบประมาณ	14	0.556 - 0.870	0.956
8. ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ชุมชน	20	0.484 - 0.778	0.950

7. ปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียง

8. วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในโมเดลสมมติฐานการวิจัย (Model) การดำเนินการในขั้นตอนนี้จะดำเนินการหลังจากที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เรียบร้อยแล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ในวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 จำนวน 160 โรงเรียน ๆ ละ 4 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ตอบกลับภายในวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2561 สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยไปส่งและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการติดตามและเก็บแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาครั้งแรกเมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2561 มาตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามและความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ จำนวน 104 โรงเรียน รวม 416 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 65.00 สำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ส่งไปรษณียบัตรด่วน (EMS) เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบคืนให้กับผู้วิจัยอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถามคืนครบตามจำนวนที่ต้องการจำนวน 160 โรงเรียน รวม 640 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2561

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามชุดที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อค่าแสดงสถิติต่าง ๆ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงคำตอบเชิงปฏิบัติการ (Index of item objective congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ ซึ่งสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมสอดคล้องหรือมีความตรงเชิงเนื้อหาหรือไม่ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2552)

2. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation)

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝงและโดยรวม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpa coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) (Cronbach, 1974, p. 161)

4. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

1. การวิเคราะห์คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรที่จะนำศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r) ค่าสถิติของ Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) และค่าสถิติของ Bartlett's test of sphericity

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) ซึ่งการใช้โมเดลสมการโครงสร้าง คือ 1) ใช้ในการประมาณค่าความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง (Interrelated dependence relationship) โดยตัวแปรตามชุดหนึ่งจะเปลี่ยนเป็นตัวแปรอิสระอีกชุด

หนึ่ง 2) ใช้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของตัวแปรคุณลักษณะแฝง ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตได้ โดยเป็นตัวแปรอยู่ในวงจรของความสัมพันธ์และเป็นตัวแปรที่มีลักษณะตามสมมติฐาน 3) ใช้ยืนยันความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐาน (ศุวิมล ตีรกันันท์, 2555, หน้า 205-207) เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างเป็นการบูรณาการสถิติวิเคราะห์ที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) โมเดลโครงสร้าง (Structural model) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน และ 2) โมเดลการวัด (Measurement model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกต (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 77-82) ประกอบด้วย

1. การประมาณค่าพารามิเตอร์เพื่อกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the model) ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้วิจัยศึกษาโมเดลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกต ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่า ความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 40)

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์เพื่อระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที่ (t-Rule) คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกต (n) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนได้ กฎที่กล่าวว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t < (1/2) (n) (n+1)$ และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขพอเพียง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 40)

3. การประมาณค่าพารามิเตอร์เพื่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter estimation from the model) ผู้วิจัยใช้วิธีการประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum likelihood) ด้วยจุดเด่นของวิธีนี้ คือ ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณด้วยวิธีนี้จะมีความคงเส้นคงวาเนื่องจากมีความคงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 40) ผลที่ได้จะแสดงให้เห็นถึง 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกต 2) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (Path coefficient) คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรแฝงภายใน และค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายใน 3) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของโมเดล โครงสร้างและโมเดลการวัด (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552)

4. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Goodness of fit measures) เพื่อ ศึกษาว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ได้แก่

4.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-squares statistics: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบว่าโมเดล ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้าค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โมเดลที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนั้นยังพิจารณาจาก สัดส่วนของ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative chisquare) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวน องศาอิสระ χ^2 / df ควรมีค่าน้อยกว่า 3.00 0 (เสรี ชัดเข้ม, 2547, หน้า 29)

4.2 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of-fit-index: GFI) เป็นอัตราส่วน ของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจาก โมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adapted goodness-of-fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ถ้าค่า AGFI มากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ SRMR (Standardized root mean squared residual) เป็นค่าเฉลี่ยของเศษที่เหลือ โดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างกับค่าที่ประมาณจากค่าพารามิเตอร์ ถ้าโมเดลมีความกลมกลืนสูง SRMR ควรมี ค่าเล็กมาก โดยทั่วไปค่า SRMR ไม่ควรใหญ่กว่า .05

4.5 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ RMSEA (Root mean square error of approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของ โมเดลที่สร้างขึ้นกับ เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร โดยค่า RMSEA ที่มีค่า ต่ำกว่า .10 แสดงว่า โมเดล มีความสอดคล้องในระดับดี (Good fit) ถ้ามีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องในระดับ ดีมาก (Very good fit) ถ้ามีค่าต่ำกว่า .01 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องในระดับดีเยี่ยม (Outstanding fit) และถ้าค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องอย่างแท้จริง (Exact fit) (Hair et al., 1995)

การแปลผลข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120-121)

4.50-5.00	หมายถึง	มีผลการดำเนินการจริงอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	มีผลการดำเนินการจริงอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	มีผลการดำเนินการจริงอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	มีผลการดำเนินการจริงอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	มีผลการดำเนินการจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120-121)

4.50-5.00	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยด้วยตนเอง และระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์, 2549)

0.71-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.31-0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.01-0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันน้อย
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

4. การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่นำมาว่ามีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) มีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (สุกมาส อังคุโชติ และคณะ, 2552, หน้า 97)

ค่า KMO 0.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด
ค่า KMO 0.70-0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมาก
ค่า KMO 0.60-0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
ค่า KMO 0.50-0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
ค่า KMO น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติ Bartlett's test of sphericity
 มีเกณฑ์พิจารณา คือ ถ้าพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติจะยอมรับสมมติฐาน H_1 นั้น คือ ตัวแปรต่าง ๆ
 มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (ยuth ไกยวรรณ, 2556, หน้า 74)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 2) ตรวจสอบความตรงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญ ได้แก่ 1) สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่นำมาศึกษา 3) ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 4) ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 5) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอข้อมูลและการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variables) ได้แก่

SchE	แทน	ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน วัดด้วยตัวแปรสังเกต คือ
stuq	แทน	คุณภาพผู้เรียน
teaq	แทน	คุณภาพครู
manq	แทน	คุณภาพด้านการบริหารจัดการ
stas	แทน	ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
LeaP	แทน	กระบวนการเรียนการสอน วัดด้วยตัวแปรสังเกต คือ
lea	แทน	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

atm	แทน	การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
SchA	แทน	บรรยากาศโรงเรียน วัดด้วยตัวแปรสังเกต คือ
tru	แทน	ความไว้วางใจ
mot	แทน	การจูงใจ
acc	แทน	ความยอมรับนับถือ
CosC	แทน	ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน วัดด้วยตัวแปรสังเกต คือ
par	แทน	การมีส่วนร่วม
com	แทน	การสื่อสาร
ser	แทน	การให้บริการแก่ชุมชน





สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variables) ได้แก่

AdmL	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัดด้วยตัวแปรสังเกต คือ
vis	แทน	การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา
cur	แทน	การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
env	แทน	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
fol	แทน	การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
OrgS	แทน	โครงสร้างองค์การ วัดด้วยตัวแปรสังเกต คือ
dep	แทน	การจัดแผนก/ ฝ่าย
aut	แทน	อำนาจหน้าที่
lin	แทน	สายงานบังคับบัญชา
TeaC	แทน	ลักษณะครูและบุคลากร วัดด้วยตัวแปรสังเกต คือ
rol	แทน	การปฏิบัติงานตามบทบาท
rel	แทน	ความผูกพันต่อองค์การ
BtrF	แทน	ทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณ วัดด้วยตัวแปรสังเกต คือ
bug	แทน	งบประมาณ
ict	แทน	สื่อและเทคโนโลยี

2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ ประกอบด้วย

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Means)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Sk	แทน	ความเบ้ (Skewness)
Ku	แทน	ความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
α	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significant)
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญซึ่งเป็น α น้อยที่สุดที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P-value < 0.01)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value < 0.05)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณ (Squared multiple correlation)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
χ^2/df	แทน	สัดส่วนค่าไค-สแควร์ (Chi-square) กับองศาอิสระ
GFI	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Goodness of fit index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index)
SRMR	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard root mean square residual)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation)
PH	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก
PS	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน ζ ขนาด NE x NE
TD	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน δ ขนาด NX x NX
TE	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน ϵ ขนาด NY x NY

TH	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง ความคลาดเคลื่อน δ ขนาด $NX \times NX$ และ ϵ ขนาด $NY \times NY$
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct effects)
	แทน	ตัวแปรแฝง
	แทน	ตัวแปรสังเกต
	แทน	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร
	แทน	สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่นำมาศึกษา

ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 160 โรงเรียน โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 640 คน โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ และตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างมีรายละเอียดในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n = 640)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	170	26.60
- หญิง	470	73.40
2. ตำแหน่ง		
- ผู้บริหาร	160	25.00
- ครู	480	75.00

จากตารางที่ 21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลทั้งหมดมี จำนวน 640 คน เป็นเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 เพศหญิง จำนวน 470 คน คิดเป็นร้อยละ 73.40 เมื่อพิจารณา ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ครู จำนวน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรที่จะนำศึกษา

ผลการวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่นำมาศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง จำนวน 8 ตัวแปร และตัวแปรสังเกต จำนวน 23 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Sk) และความโด่ง (Ku) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่นำมาศึกษา	(\bar{X})	(SD)	(Sk)	(Ku)	ระดับ
1. ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน	4.34	0.40	-0.46	0.01	มาก
1.1 คุณภาพผู้เรียน	4.18	0.50	-0.33	0.55	มาก
1.2 คุณภาพครูและบุคลากร	4.44	0.43	-0.57	-0.23	มาก
1.3 คุณภาพด้านการบริหารจัดการ	4.41	0.46	-0.63	0.16	มาก
1.4 ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.36	0.50	-0.43	-0.27	มาก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.46	0.46	-0.76	0.35	มาก
2.1 การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	4.50	0.49	-0.92	0.83	มากที่สุด
2.2 การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.38	0.52	-0.47	-0.41	มาก
2.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.49	0.50	-0.95	0.87	มาก
2.4 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.49	0.51	-0.67	-0.18	มาก
3. กระบวนการเรียนการสอน	4.31	0.46	-0.35	-0.16	มาก
3.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.29	0.50	-0.30	-0.27	มาก
3.2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.34	0.50	-0.43	-0.06	มาก
4. บรรยากาศโรงเรียน	4.42	0.47	-0.53	0.11	มาก
4.1 ความไว้วางใจ	4.42	0.48	-0.43	-0.27	มาก
4.2 การจูงใจ	4.38	0.51	-0.63	0.64	มาก
4.3 ความยอมรับนับถือ	4.45	0.50	-0.58	-0.02	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตัวแปรที่นำมาศึกษา	(\bar{X})	(SD)	(Sk)	(Ku)	ระดับ
5. โครงสร้างองค์กร	4.35	0.49	-0.52	-0.24	มาก
5.1 การจัดแผนก/ ฝ่าย	4.42	0.54	-0.71	0.49	มาก
5.2 อำนาจหน้าที่	4.46	0.56	-0.87	0.78	มาก
5.3 สายงานบังคับบัญชา	4.38	0.58	-0.75	0.73	มาก
6. ลักษณะครูและบุคลากร	4.42	0.52	-0.78	0.78	มาก
6.1 การปฏิบัติงานตามบทบาท	4.38	0.52	-.56	0.14	มาก
6.2 ความผูกพันต่อองค์กร	4.51	0.48	-0.54	-0.68	มากที่สุด
7. ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ	4.44	0.47	-0.55	-0.28	มาก
7.1 งบประมาณ	4.47	0.50	-0.59	-0.30	มาก
7.2 สื่อและเทคโนโลยี	4.23	0.53	-0.34	0.08	มาก
8. ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน	4.35	0.47	-0.46	-0.06	มาก
8.1 การมีส่วนร่วม	4.28	0.56	-0.60	0.59	มาก
8.2 การสื่อสาร	4.37	0.52	-0.58	-0.04	มาก
8.3 การให้บริการแก่ชุมชน	4.39	0.53	-0.66	.47	มาก

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรที่นำมาศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง จำนวน 8 ตัวแปร และตัวแปรสังเกต 23 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Sk) และ ค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ มีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรแฝงความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน มีค่าอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.34 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.46 และค่าความโด่งเท่ากับ 0.01 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและบุคลากร คุณภาพการบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งทุกตัวแปรมีค่า อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.44, 4.41 และ 4.36 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50, 0.43, 0.46 และ 0.50 ตามลำดับ มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.63 ถึง -0.33 และมีค่า ความโด่งอยู่ระหว่าง -0.27 ถึง 0.55

ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.76 และค่าความโด่งเท่ากับ 0.35 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนา

หลักสูตรและการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งตัวแปรที่กำหนดทิศทางของสถานศึกษามีค่าอยู่ระดับมากที่สุด คือ ค่าเฉลี่ย 4.50 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.92 มีค่าความโด่งเท่ากับ 0.83 และอีก 3 ตัวแปรมีค่าอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, 4.49 และ 4.49 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52, 0.50 และ 0.51 ตามลำดับ มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.95 ถึง -0.47 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.41 ถึง 0.87

ตัวแปรแฝงกระบวนการเรียนการสอน มีค่าอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.35 และค่าความโด่งเท่ากับ -0.16 ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งทุกตัวแปรมีค่าอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ 4.34 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และ 0.50 ตามลำดับ มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.43 ถึง -0.30 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.27 ถึง -0.06

ตัวแปรแฝงบรรยากาศโรงเรียน มีค่าอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.53 และค่าความโด่งเท่ากับ 0.11 ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ความไว้วางใจ การจูงใจ และความยอมรับนับถือ ซึ่งทุกตัวแปรมีค่าอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42, 4.38 และ 4.45 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48, 0.51 และ 0.50 ตามลำดับ มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.63 ถึง -0.43 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.27 ถึง 0.64

ตัวแปรแฝงโครงสร้างองค์กร มีค่าอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.52 และค่าความโด่งเท่ากับ 0.24 ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การจัดแผนก/ ฝ่าย อำนาจหน้าที่และสายงาน บังคับบัญชา ซึ่งทุกตัวแปรมีค่าอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42, 4.46 และ 4.38 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54, 0.56 และ 0.58 ตามลำดับ มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.87 ถึง -0.71 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 0.49 ถึง 0.78

ตัวแปรแฝงลักษณะครูและบุคลากร มีค่าอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.78 และค่าความโด่งเท่ากับ 0.78 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ได้แก่ การปฏิบัติงานตามบทบาท และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.56 และมีค่าความโด่งอยู่เท่ากับ -0.68 ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงานตามบทบาทมีค่าอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.54 และมีค่าความโด่งเท่ากับ -0.68

ตัวแปรแฝงทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ มีค่าอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.55 และค่าความโด่งเท่ากับ -0.28 ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ได้แก่ งบประมาณ และสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งทุกตัวแปรมีค่าอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และ 4.23 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และ 0.53 ตามลำดับ มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.59 ถึง -0.34 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.30 ถึง 0.08

ตัวแปรแฝงความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีค่าอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.46 และค่าความโด่งเท่ากับ -0.06 ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการให้บริการแก่ชุมชน ซึ่งทุกตัวแปรมีค่าอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28, 4.37 และ 4.39 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56, 0.52 และ 0.53 ตามลำดับ มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.66 ถึง -0.58 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.04 ถึง 0.59

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตผู้วิจัยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ คือ 1) การใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เพื่อดูความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ โดยพิจารณาจากเมตริกซ์สหสัมพันธ์ 2) การใช้ค่าสถิติของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์ปัจจัย และ 3) ค่าสถิติของ Bartlett's test of sphericity เป็นการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548, หน้า 204 -205) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่นำมาศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต จำนวน 23 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r) ซึ่งควรมีค่า $r > 0.30$ โดยถ้ามีค่า $r = 0.31-0.70$ หมายถึงมีความสัมพันธ์กันปานกลาง และค่า $r = 0.71-1.00$ หมายถึงมีความสัมพันธ์กันมาก โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของตัวแปรสังเกต

ตัวแปร	stuq	teaq	manq	stas	vis	cur	env	fol	lea	atm	tru	mot	acc	dep	aut	lin	rol	rel	bug	ict	par	com	ser	
stuq	1																							
teaq	.614**	1																						
manq	.629**	.728**	1																					
stas	.542**	.598**	.758**	1																				
vis	.497**	.595**	.765**	.734**	1																			
cur	.544**	.607**	.725**	.687**	.704**	1																		
env	.512**	.594**	.756**	.737**	.821**	.728**	1																	
fol	.519**	.583**	.739**	.711**	.807**	.729**	.846**	1																
lea	.592**	.668**	.691**	.671**	.616**	.739**	.661**	.693**	1															
atm	.570**	.618**	.615**	.644**	.565**	.638**	.613**	.612**	.739**	1														
tru	.511**	.620**	.711**	.716**	.736**	.660**	.746**	.737**	.682**	.691**	1													
mot	.501**	.599**	.678**	.696**	.715**	.631**	.721**	.698**	.638**	.660**	.816**	1												
acc	.471**	.562**	.691**	.674**	.730**	.664**	.768**	.738**	.629**	.618**	.819**	.830**	1											
dep	.507**	.568**	.703**	.690**	.728**	.663**	.724**	.735**	.610**	.617**	.761**	.748**	.773**	1										
aut	.466**	.525**	.671**	.645**	.699**	.616**	.696**	.699**	.564**	.559**	.721**	.716**	.755**	.838**	1									
lin	.480**	.548**	.657**	.643**	.684**	.596**	.682**	.695**	.578**	.588**	.714**	.694**	.723**	.753**	.772**	1								
rol	.487**	.555**	.645**	.617**	.641**	.628**	.669**	.659**	.657**	.598**	.659**	.645**	.658**	.650**	.646**	.660**	1							

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปร	stuq	teaq	manq	stas	vis	cur	env	fol	lea	atm	tru	mot	acc	dep	aut	lin	rol	rel	bug	ict	par	com	ser	
Rel	.492**	.596**	.708**	.691**	.761*	.693**	.764**	.762**	.651**	.610**	.767**	.727**	.780**	.740**	.734**	.716**	.712**	1						
bug	.482**	.594**	.705**	.650**	.732**	.668**	.743**	.724**	.620**	.607**	.735**	.702**	.748**	.747**	.723**	.703**	.667**	.809**	1					
ict	.550**	.542**	.676**	.643**	.584**	.632**	.652**	.615**	.665**	.665**	.625**	.622**	.607**	.621**	.585**	.596**	.643**	.627**	.669**	1				
par	.564**	.571**	.690**	.669**	.635**	.695**	.657**	.680**	.693**	.649**	.691**	.647**	.662**	.663**	.630**	.649**	.662**	.663**	.669**	.742**	1			
com	.485**	.529**	.623**	.622**	.631**	.629**	.642**	.666**	.608**	.593**	.654**	.645**	.657**	.669**	.645**	.635**	.633**	.676**	.676**	.652**	.768**	1		
ser	.420**	.473**	.551**	.544**	.571**	.538**	.592**	.599**	.558**	.541**	.608**	.589**	.606**	.585**	.599**	.568**	.551**	.628**	.647**	.587**	.660**	.755**	1	
\bar{X}	4.18	4.44	4.41	4.36	4.50	4.38	4.49	4.49	4.29	4.34	4.42	4.38	4.45	4.42	4.46	4.38	4.38	4.51	4.47	4.23	4.28	4.37	4.39	
SD	.498	.426	.460	.497	.494	.520	.502	.505	.499	.496	.478	.512	.496	.543	.558	.583	.515	.480	.500	.532	.559	.517	.530	

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) = 0.976) (ค่า Bartlett's test of sphericity

Chi-square = 16030.254, df = 253, Sig. = 0.000)

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตพบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือตัวแปรการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (env) กับตัวแปรการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (fol) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.846 รองลงมาคือตัวแปรการจัดแผนก/ ฝ่าย (dep) กับตัวแปรอำนาจหน้าที่ (aut) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.838 และตัวแปรการจูงใจ (mot) กับตัวแปรความยอมรับนับถือ (acc) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.830 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด พบว่า ตัวแปรคุณภาพผู้เรียน (stuq) กับตัวแปรการให้บริการแก่ชุมชน (ser) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.420 รองลงมาคือตัวแปรอำนาจหน้าที่ (aut) กับคุณภาพผู้เรียน (stuq) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.466 และตัวแปรความยอมรับนับถือ (acc) กับตัวแปรคุณภาพผู้เรียน (stuq) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.471 ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าสถิติของ Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.976 และค่าสถิติของ Bartlett's test of sphericity ซึ่งมีค่า Chi-square เท่ากับ 16030.254 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 253 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงว่าตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กัน และมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ Factor analysis ได้

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นักวิจัยส่วนใหญ่นิยมนำมาใช้ในการศึกษาคุณภาพของแบบวัด สรุปรายละเอียดได้ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 156) คือ

- 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการผ่อนคลายน้อยเกินไป และข้อตกลงเบื้องต้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
- 2) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทฤษฎีรองรับการวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์มีความหมายแปลความได้ง่าย
- 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีกระบวนการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่ชัดเจน และ
- 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ รวมทั้งผลการทดสอบนัยสำคัญของพารามิเตอร์เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือว่ามีความตรงเชิงโครงสร้าง (Structure validity) และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้ค่าดัชนีทดสอบ

ความกลมกลืนของโมเดล ที่ประกอบด้วย ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) สัดส่วนค่าไค-สแควร์กับ องศาอิสระ (χ^2/df) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (AGFI) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) ค่าดัชนีนี้เป็นค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง กลมกลืน และสามารถทดสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล

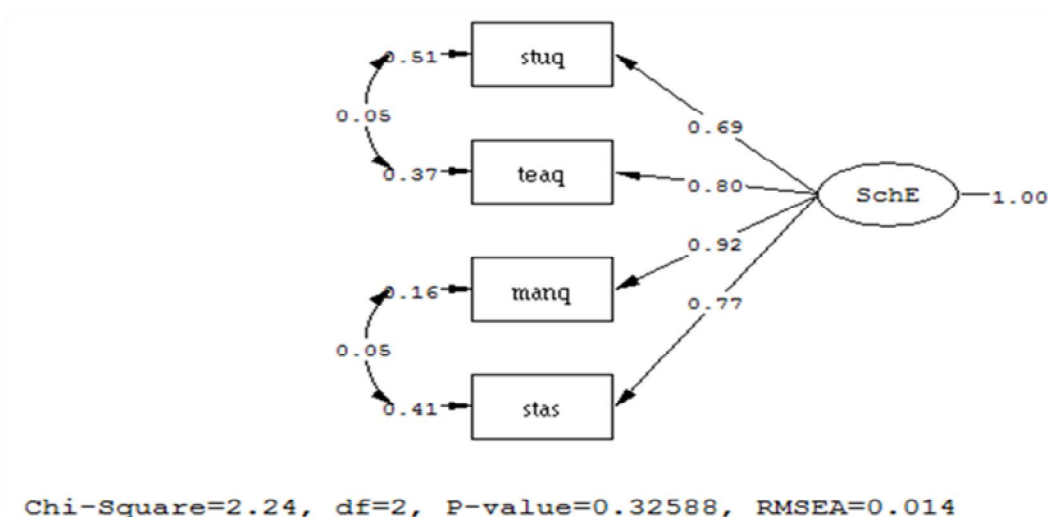
ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72 เพื่อตรวจสอบความตรงและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลแต่ละองค์ประกอบใน โมเดลสมการ โครงสร้าง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต (Observed variable) กับตัวแปรแฝง (Latent variable) โดยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) นี้จะทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง 8 ตัว กับตัวแปรสังเกตจำนวน 23 ตัวแปร ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามตัวแปรแฝง 8 ตัว ประกอบด้วย 1) ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน (SchE) 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (AdmL) 3) กระบวนการเรียนการสอน (LeaP) 4) บรรยากาศโรงเรียน (SchA) 5) โครงสร้างองค์การ (OrgS) 6) ลักษณะครูและบุคลากร (TeaC) 7) ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ (BitF) และ 8) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน (CosC) ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน (SchE) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต จำนวน 4 ตัว คือ คุณภาพผู้เรียน (stuq) คุณภาพครู (teaq) คุณภาพด้านการบริหารจัดการ (manq) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stas) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 24 แสดงค่าโมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

ตารางที่ 24 ค่าโมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
(χ^2/df)	< 3	1.12	ผ่านเกณฑ์
p	> 0.05	0.325	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.0069	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.10	0.014	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 24 แสดงค่าโมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน มีค่า (χ^2/ df), p, GFI, AGFI, SRMR และค่า RMSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า นั่นคือ โมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน มีความตรงของโมเดลและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝงในภาพที่ 24 แสดง โมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนหลังปรับโมเดล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ คุณภาพผู้เรียน (stuq) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 คุณภาพครู (teaq) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 คุณภาพด้านการบริหารจัดการ (manq) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 และความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stas) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77



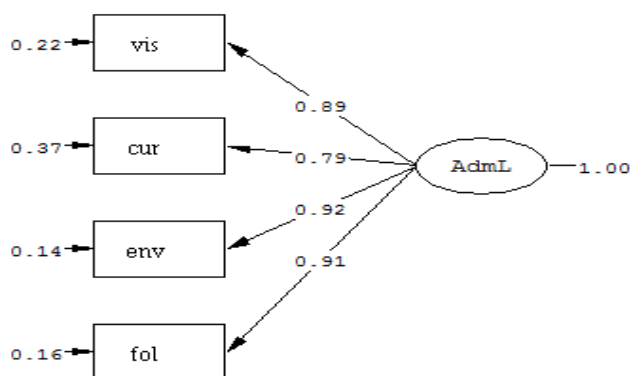
ภาพที่ 24 โมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (AdmL) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต จำนวน 4 ตัว คือ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (vis) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (cur) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (env) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (fol) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 25 แสดงค่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตารางที่ 25 ค่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
(χ^2/df)	< 3	0.33	ผ่านเกณฑ์
p	> 0.05	0.717	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.0023	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.10	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 25 แสดงค่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่า (χ^2/df) , p, GFI, AGFI, SRMR และค่า RMSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า นั่นคือ โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความตรงของโมเดล และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตของภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงในภาพที่ 25 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (vis) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (cur) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (env) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (fol) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91



Chi-Square=0.66, df=2, P-value=0.71776, RMSEA=0.000

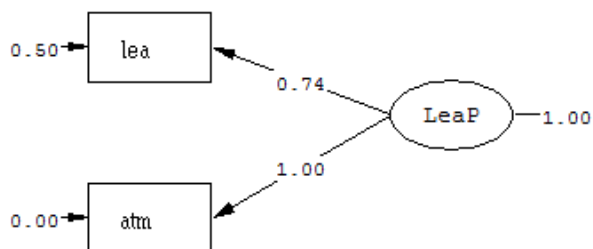
ภาพที่ 25 โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3. กระบวนการเรียนการสอน (LeaP) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต จำนวน 2 ตัว คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (lea) และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (atm) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 26 แสดงค่าโมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 26 ค่าโมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
(χ^2 / df)	< 3	2.72	ผ่านเกณฑ์
p	> 0.05	0.099	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.025	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.10	0.052	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 26 แสดงค่าโมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน มีค่า (χ^2 / df) , p, GFI, AGFI, SRMR และค่า RMSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า นั่นคือ โมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน มีความตรงของโมเดลและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตของโครงสร้างกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงในภาพที่ 26 แสดงโมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (lea) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (atm) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00



Chi-Square=2.72, df=1, P-value=0.09919, RMSEA=0.052

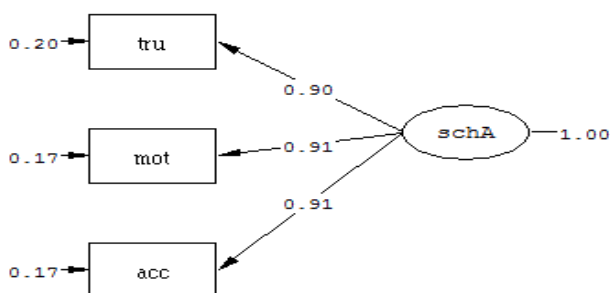
ภาพที่ 26 โมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน

4. บรรยากาศโรงเรียน (SchA) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต จำนวน 3 ตัว คือ ความไว้วางใจ (tru) การตั้งใจ (mot) และความยอมรับนับถือ (acc) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 27 แสดงค่าโมเดลการวัดบรรยากาศโรงเรียน

ตารางที่ 27 ค่าโมเดลการวัดบรรยากาศโรงเรียน

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
(χ^2/df)	< 3	0.000	ผ่านเกณฑ์
p	> 0.05	1.000	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.10	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 27 แสดงค่าโมเดลการวัดบรรยากาศโรงเรียน พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดบรรยากาศโรงเรียน (SchA) มีค่า (χ^2/df) , p, และค่า RMSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า นั่นคือ โมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน มีความตรงของโมเดลและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตของบรรยากาศโรงเรียน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงในภาพที่ 27 แสดงโมเดลการวัดบรรยากาศโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ความไว้วางใจ (tru) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 การตั้งใจ (mot) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และความยอมรับนับถือ (acc) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

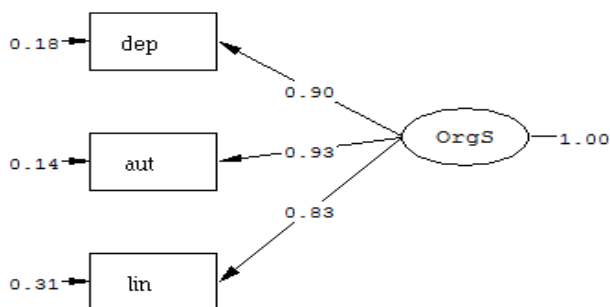
ภาพที่ 27 โมเดลการวัดบรรยากาศโรงเรียน

5. โครงสร้างองค์การ (OrgS) ประกอบด้วย การจัดแผนก/ ฝ่าย (dep) อำนาจหน้าที่ (aut) และสายงานบังคับบัญชา (lin) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 28 แสดงค่าโมเดลการวัดโครงสร้างองค์การ

ตารางที่ 28 ค่าโมเดลการวัดโครงสร้างองค์การ

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
(χ^2 / df)	< 3	0.000	ผ่านเกณฑ์
p	> 0.05	1.000	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.10	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 28 แสดงค่าโมเดลการวัดโครงสร้างองค์การ พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดโครงสร้างองค์การ (OrgS) มีค่า (χ^2 / df) , p, และค่า RMSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า นั่นคือ โมเดลการวัดโครงสร้างองค์การ มีความตรงของโมเดลและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตของโครงสร้างองค์การ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงในภาพที่ 28 แสดงโมเดลการวัดโครงสร้างองค์การ (OrgS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ การจัดแผนก/ ฝ่าย (dep) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 อำนาจหน้าที่ (aut) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และสายงานบังคับบัญชา (lin) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

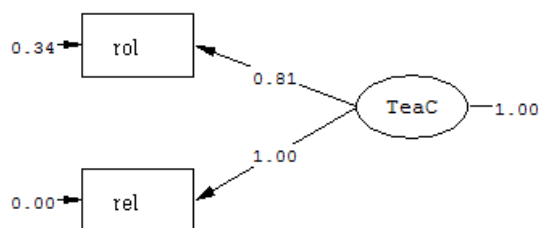
ภาพที่ 28 โมเดลการวัดโครงสร้างองค์การ

6. ลักษณะครูและบุคลากร (TeaC) ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามบทบาท (rol) ความผูกพันต่อองค์กร (rel) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 29 แสดงค่าโมเดลการวัดลักษณะครูและบุคลากร

ตารางที่ 29 ค่าโมเดลการวัดลักษณะครูและบุคลากร

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
(χ^2/df)	< 3	0.000	ผ่านเกณฑ์
p	> 0.05	1.000	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.10	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 29 แสดงค่าโมเดลการวัดลักษณะครูและบุคลากร พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดลักษณะครูและบุคลากร (TeaC) มีค่า (χ^2/df) , p, และค่า RMSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า นั่นคือ โมเดลการวัดลักษณะครูและบุคลากร มีความตรงของโมเดลและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตของลักษณะครูและบุคลากร (TeaC) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงในภาพที่ 29 แสดงโมเดลการวัดลักษณะครูและบุคลากร (TeaC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ การปฏิบัติงานตามบทบาท (rol) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ความผูกพันต่อองค์กร (rel) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 29 โมเดลการวัดลักษณะครูและบุคลากร

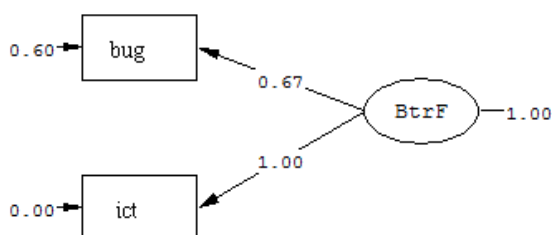
7. ทรรศนะการวัดคุณเทคโนโลยีและงบประมาณ (BtF) ประกอบด้วย งบประมาณ (bug) และสื่อและเทคโนโลยี (ict) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 30 แสดงค่าโมเดลการวัดทรรศนะการวัดคุณเทคโนโลยีและงบประมาณ

ตารางที่ 30 ค่าโมเดลการวัดทรรศนะการวัดคุณ เทคโนโลยีและงบประมาณ

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
(χ^2 / df)	< 3	2.01	ผ่านเกณฑ์
p	> 0.05	0.156	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.026	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.10	0.040	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 30 แสดงค่าโมเดลการวัดทรรศนะการวัดคุณ เทคโนโลยีและงบประมาณ พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดทรรศนะการวัดคุณ เทคโนโลยีและงบประมาณ (BtF) มีค่า (χ^2 / df) , p, GFI, AGFI, SRMR และค่า RMSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า นั่นคือ โมเดลการวัดทรรศนะการวัดคุณ เทคโนโลยีและงบประมาณ มีความตรงของโมเดลและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตของทรรศนะการวัดคุณ เทคโนโลยีและงบประมาณ (BtF) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงในภาพที่ 30 แสดง

โมเดลการวัดทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ (BtrF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้
งบประมาณ (bug) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.67 และสื่อและเทคโนโลยี (ict) มีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบเท่ากับ 1.00



Chi-Square=2.01, df=1, P-value=0.15652, RMSEA=0.040

ภาพที่ 30 โมเดลการวัดทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ

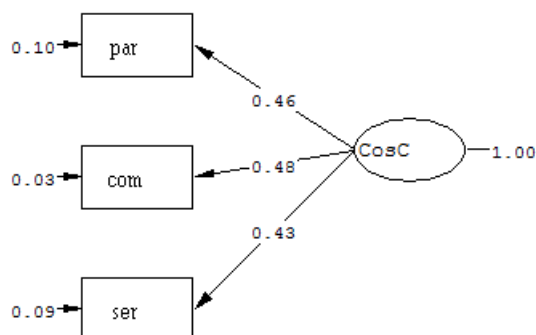
8. ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน (CosC) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (par) การสื่อสาร (com) และการให้บริการแก่ชุมชน (ser) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 31 แสดงค่าโมเดลการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ตารางที่ 31 ค่าโมเดลการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
(χ^2 / df)	< 3	0.000	ผ่านเกณฑ์
p	> 0.05	1.000	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.10	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 31 แสดงค่าโมเดลการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน (CosC) มีค่า (χ^2 / df) , p, และค่า RMSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า นั่นคือ โมเดลการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีความตรงของโมเดลและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน (CosC) พบว่า ค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงในภาพที่ 31 แสดงโมเดลการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน (CosC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ การมีส่วนร่วม (par) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.46 การสื่อสาร (com) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 และการให้บริการแก่ชุมชน (ser) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.43



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 31 โมเดลการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน

จากการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น ดังคำสถิติบรรยายตัวแปรที่นำมาเสนอข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่นำมาศึกษามีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเป็นอันดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง เพื่อตอบสนองสมมติฐานของการวิจัย โดยมีการทดสอบสมมติฐานตัวแปรแฝงทั้ง 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน 3) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน 4) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ 5) ปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร 6) ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ 7) ปัจจัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน และ 8) ปัจจัยความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน

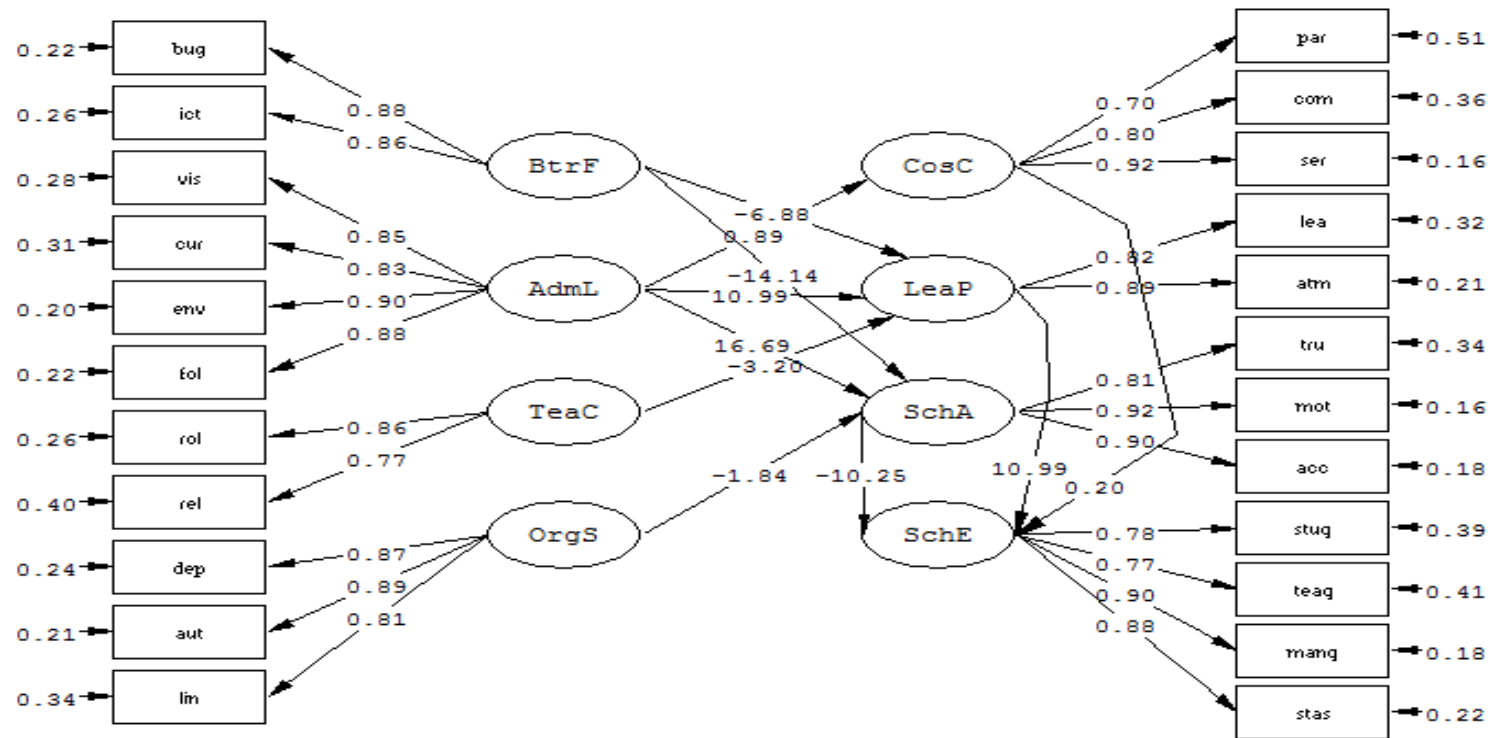
ขนาดเล็ก ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยในรูปแบบก่อนการปรับโมเดล และหลังการปรับ โมเดล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ก่อนการปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่าโมเดลการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากมีค่าสถิติทดสอบหลายค่าที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา คือ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1723.57 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.000 มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 8.05 ซึ่งแสดงว่าค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.81 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.75 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (SRMR) เท่ากับ 0.039 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.105 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ตารางที่ 32 แสดงสถิติความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และภาพที่ 32 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ก่อนปรับโมเดลการวิจัย

ตารางที่ 32 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับโมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
(χ^2/df)	< 3	8.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
p	> 0.05	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.81	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.75	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.039	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.10	0.105	ไม่ผ่านเกณฑ์



Chi-Square=1723.57, df=214, P-value=0.00000, RMSEA=0.105

ภาพที่ 32 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ก่อนปรับโมเดลการวิจัย

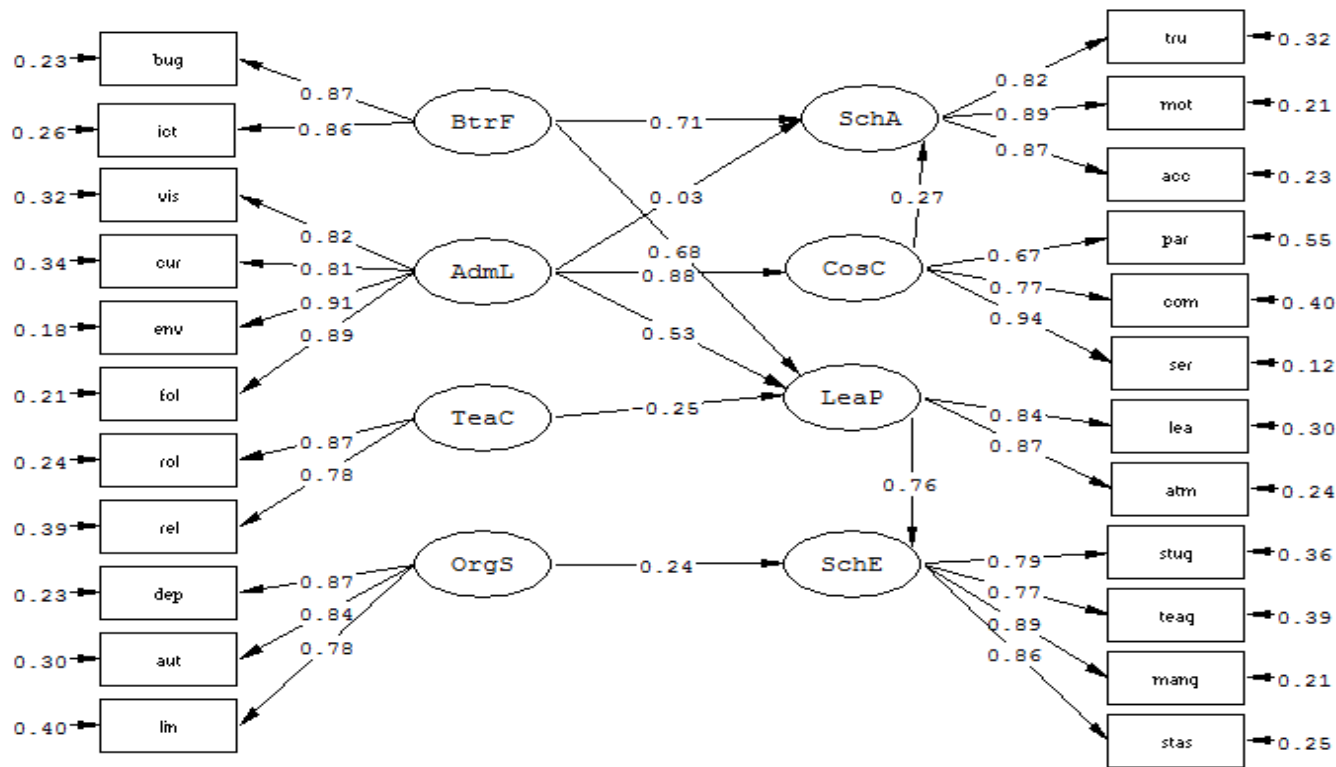
ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หลังการปรับโมเดล

จากผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กก่อนการปรับโมเดล พบว่า โมเดลสมการเชิงเส้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าสถิติหลายค่าที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลโดยคำนึงถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการอาศัยข้อเสนอแนะจากค่าดัชนีการปรับโมเดล (Modification index) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม LISREL 8.72 โดยผู้วิจัยจะพิจารณาพารามิเตอร์ที่มีค่าดัชนีการปรับสูงสุดก่อน ซึ่งส่งผลให้ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ลดลงในสัดส่วนที่มากที่สุด โดยพิจารณาดำเนินการปรับค่าเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน TD, TE, PS, TH นอกจากนี้ เพื่อให้โมเดลสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าไว้ และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลโดยการตัดเส้นทางอิทธิพล 3 เส้นทาง คือ 1) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ชุมชน (CosC) ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) 2) บรรยากาศโรงเรียน (SchA) ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) 3) โครงสร้างองค์การ (Orgs) ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียน (SchA) และทำการปรับเส้นทางอิทธิพลเพิ่มขึ้นใหม่ 2 เส้นทาง คือ 1) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ชุมชน (CosC) ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียน (SchA) 2) โครงสร้างองค์การ (Orgs) ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) ทำให้ได้โมเดลการวิจัยที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังตารางที่ 33 แสดงค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ตารางที่ 33 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ หลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
(χ^2 / df)	< 3	2.46	ผ่านเกณฑ์
p	> 0.05	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.022	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.10	0.048	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 33 แสดงค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับโมเดลการวิจัย พบว่า มีค่าสถิติไค - สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 415.42 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า p ต่ำกว่าเกณฑ์การพิจารณาคือ 0.05 ซึ่งอาจแปลความหมายได้ว่า โมเดลไม่มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เพราะการใช้ไค-สแควร์ (χ^2) เป็นค่าสถิติทดสอบวัดความสอดคล้องกลมกลืนนั้นขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่มาก ๆ ก็จะทำให้ค่าไค-สแควร์ (χ^2) สูงมากจนอาจทำให้สรุปผลไม่ถูกต้องได้ (Schumacker & Lomax, 2010, p. 86; Kline, 2005, p. 136) Schumacker and Lomax (2010, p. 86) กล่าวว่า การทดสอบด้วยสถิติไค-สแควร์ (χ^2) นั้นถือว่าเป็น Measure of badness-of-fit ดังนั้น จึงควรพิจารณาพิจารณาจากค่าสถิติอื่น ๆ ด้วย ซึ่งพบว่าค่าสถิติที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา คือ มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ (χ^2 / df) เท่ากับ 2.46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.91 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (SRMR) เท่ากับ 0.022 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.048 ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเชิงสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพที่ 33 โมเดลสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กหลังปรับโมเดลการวิจัย



Chi-Square=415.42, df=169, P-value=0.00000, RMSEA=0.048

ภาพที่ 33 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กหลังปรับโมเดลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถกำหนดเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรแฝงภายในทั้งในรูปแบบค่าอิทธิพลทางตรง (DE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (IE) และค่าอิทธิพลรวม (TE) ได้ดังตารางนี้

ตารางที่ 34 ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ตัวสาเหตุ	อิทธิพล	ตัวแปรผล											
		ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง			กระบวนการเรียนการสอน			บรรยากาศโรงเรียน			ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง (CosC)	β	-	-	-	-	-	-	0.27	-	0.27	-	-	-
	SE	-	-	-	-	-	-	0.05	-	0.05	-	-	-
	t	-	-	-	-	-	-	5.08	-	5.08	-	-	-
								*		*			
ทรัพยากรวัสดุเทคโนโลยี และงบประมาณ (BtrF)	β	-	-	-	0.68	-	0.68	0.71	-	0.71	-	0.52	0.52
	SE	-	-	-	0.23	-	0.23	0.24	-	0.24	-	0.18	0.18
	t	-	-	-	2.93*	-	2.93*	2.94*	-	2.94*	-	2.86*	2.86*

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวสาเหตุ	อิทธิพล	ตัวแปรผล											
		ความร่วมมือ			กระบวนการเรียน			บรรยากาศ			ความเป็นเลิศ		
		ระหว่างโรงเรียนและ			การสอน			โรงเรียน			ของการบริหาร		
		ผู้ปกครอง									โรงเรียน		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำของ	γ	0.88	-	0.88	0.53	-	0.53	-	0.24	0.27	-	0.40	0.40
ผู้บริหาร	SE	0.05	-	0.05	0.24	-	0.24	-	0.05	0.24	-	0.19	0.19
(AdmL)	t	16.78*	-	16.78*	2.19*	-	2.19*	-	5.08	1.11	-	2.13*	2.13*
ลักษณะครู	γ	-	-	-	-0.25	-	-0.25	-	-	-	-	-0.19	-0.19
และบุคลากร	SE	-	-	-	0.15	-	0.15	-	-	-	-	0.11	0.11
(TeaC)	t	-	-	-	-1.65	-	-1.65	-	-	-	-	-1.70	-1.70
โครงสร้าง	γ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.24	-	0.24
องค์การ	SE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.09	-	0.09
(OrgS)	t	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.67*	-	2.67*
R^2		0.76			0.80			0.86			0.87		

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 เป็นการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (γ , β) ควรค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ควรค่ามากกว่า 0.50 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสาเหตุ คือ ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร ปัจจัยโครงสร้างองค์การ และปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมากที่สุด คือ ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.52 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.40 ปัจจัยโครงสร้างองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.24 และปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ - 0.19 ตามลำดับ โดยมีสัดส่วนความเชื่อถือได้ของปัจจัยความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน

ประถมศึกษาขนาดเล็กที่อธิบายด้วยตัวแปรปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร และปัจจัยลักษณะครูและบุคลากรได้ร้อยละ 87 หรือมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.87

นอกจากนั้น ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ได้รับอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมจากปัจจัยทรัพยากร วัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.68 รองลงมาคือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.53 และปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.25 โดยมีสัดส่วนความเชื่อถือได้ของปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ที่อธิบายด้วยปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยลักษณะครูและบุคลากรได้ร้อยละ 80 หรือมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.80

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 2) ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ 3) วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ปีการศึกษา 2557-2559 2) โรงเรียนพระราชทานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2550-2559 และ 3) โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554-2558) ระดับดีขึ้นไป จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 437 โรงเรียน โดยโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Informant) คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน รวมโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 640 คน มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 8 ตัว ตัวแปรสังเกต 23 ตัว ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน วัดด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัว ประกอบด้วย คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและบุคลากร คุณภาพด้านการบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัดด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 3) ตัวแปรแฝงกระบวนการเรียนการสอน วัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) ตัวแปรแฝงบรรยากาศโรงเรียน วัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ความไว้วางใจ การจูงใจ และความยอมรับนับถือ 5) ตัวแปรแฝงโครงสร้างองค์การ วัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ประกอบด้วย การจัดแผนก/ฝ่าย อำนาจหน้าที่ และสายงานบังคับบัญชา 6) ตัวแปรแฝงลักษณะครูและบุคลากร วัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามบทบาท และ

ความผูกพันต่อองค์กร 7) ตัวแปรแฝงทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ วัดด้วยตัวแปร สังกัด 2 ตัวแปร ประกอบด้วย งบประมาณ และสื่อและเทคโนโลยี 8) ตัวแปรแฝงความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง วัดด้วยตัวแปรสังกัด 3 ตัวแปร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการให้บริการแก่ชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 147 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวม 29 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวม 118 ข้อ ซึ่งมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.272-0.916 และมีค่าความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpa coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974, p. 161) มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.939-0.973

สรุป

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวม 29 ข้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 เพศหญิง จำนวน 470 คน คิดเป็นร้อยละ 73.40 เมื่อพิจารณาตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ครู จำนวน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00
2. ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรที่จะนำศึกษา เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง จำนวน 8 ตัวแปร และตัวแปรสังกัดได้ 23 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ และมีระดับคะแนนการดำเนินการของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวม 29 ข้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังกัด โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือตัวแปรการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (env) กับตัวแปรการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (foI) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

เท่ากับ 0.846 รองลงมาคือตัวแปรการจัดแผนก/ ฝ่าย (dep) กับตัวแปรอำนาจหน้าที่ (aut) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.838 และตัวแปรการจูงใจ (mot) กับตัวแปรความยอมรับนับถือ (acc) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.830 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด พบว่า ตัวแปรคุณภาพผู้เรียน (stuq) กับตัวแปรการให้บริการแก่ชุมชน (ser) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.420 รองลงมาคือตัวแปรอำนาจหน้าที่ (aut) กับคุณภาพผู้เรียน (stuq) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.466 และตัวแปรความยอมรับนับถือ (acc) กับตัวแปรคุณภาพผู้เรียน (stuq) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.471 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 8 ตัวแปร พบว่าตัวแปรแฝงทั้งหมดสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความตรงเชิงโครงสร้าง มีความถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องในเชิงทฤษฎี ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละตัวแปรดังนี้

4.1 โมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน มีความตรงของโมเดลและความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 2.24 มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระเท่ากับ 1.12 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 2 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.326 ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้วเท่ากับ 0.99 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.0069 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ 0.014 โดยตัวแปรคุณภาพด้านการบริหารจัดการ (manq) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.92 รองลงมาคือคุณภาพครู (teaq) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 ความพึงพอใจของร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stas) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 และคุณภาพผู้เรียน (stuq) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 ตามลำดับ

4.2 โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความตรงของโมเดลและความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 0.66 มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระเท่ากับ 0.33 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 2 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.72 ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้วเท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.0023 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของ

ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ 0.00 โดยตัวแปรการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (env) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (fol) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (vis) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (cur) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 ตามลำดับ

4.3 โมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน มีความตรงของโมเดลและความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 2.72 มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระเท่ากับ 2.72 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 1 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.099 ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้วเท่ากับ 0.99 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.025 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ 0.052 โดยตัวแปรการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (atm) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (lea) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74 ตามลำดับ

4.4 โมเดลการวัดบรรยากาศโรงเรียน มีความตรงของโมเดลและความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 0.00 มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระเท่ากับ 0.00 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 0 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ 0.00 โดยตัวแปรการภูมิใจ (mot) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 ความยอมรับนับถือ (acc) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และความไว้วางใจ (tru) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ตามลำดับ

4.5 โมเดลการวัดโครงสร้างองค์การ มีความตรงของโมเดลและความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 0.00 มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระเท่ากับ 0.00 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 0 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ 0.00 โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (rel) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และการปฏิบัติงานตามบทบาท (rol) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

4.6 โมเดลการวัดลักษณะครูและบุคลากร มีความตรงของโมเดลและความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 0.00 มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระเท่ากับ 0.00 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 0 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ 0.00 โดยตัวแปรความผูกพันต่อ

องค์การ (rel) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 การปฏิบัติงานตามบทบาท (rol) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

4.7 โมเดลการวัดทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ความตรงของโมเดล และความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 2.01 มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระเท่ากับ 2.01 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 1 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.156 ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้วเท่ากับ 0.99 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.026 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ 0.040 โดยตัวแปรสื่อและเทคโนโลยี (ict) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และงบประมาณ (bug) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.67 ตามลำดับ

4.8 โมเดลการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีความตรงของโมเดล และความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 0.00 มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระเท่ากับ 0.00 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 0 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ 0.00 โดยตัวแปรการสื่อสาร (com) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 การมีส่วนร่วม (par) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.46 และการให้บริการแก่ชุมชน (ser) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.43 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่าดัชนี คือ มีสัดส่วนของค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 2.46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.91 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (SRMR) เท่ากับ 0.022 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.048

6. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

6.1 อิทธิพลทางตรง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอนมีค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพลเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยโครงสร้างองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ

6.2 อิทธิพลทางอ้อม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับปัจจัย 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยลักษณะครูและบุคลากรส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.25 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6.3 อิทธิพลรวม ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กพิจารณาได้จากผลรวมระหว่างอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน เรียงตามลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ/เทคโนโลยีและงบประมาณ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยโครงสร้างองค์การ และปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.76, 0.52, 0.40, 0.24 และ -0.19 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้อาศัยการตรวจสอบความตรงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งกรอบแนวคิด ได้มาจากการศึกษางานวิจัย และเอกสารที่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเสนอไว้ โดยผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร ปัจจัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน และปัจจัยความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของ การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

การอภิปรายผลความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพการบริหารจัดการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 คุณภาพครูมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 ความพึงพอใจของผู้อำนวยการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 และคุณภาพผู้เรียนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพด้านการบริหารจัดการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงว่าคุณภาพการบริหารเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สุดสำหรับปัจจัยความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก โรงเรียนต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์และนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มีการวางระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งานตลอดเวลา รวมถึงการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี พ.ศ. 2559-2560 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 114) กำหนดว่าผลลัพธ์ของการดำเนินการที่เป็นเลิศคือผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลองค์การ คือผลการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และการสื่อสารของผู้มีระดับสูงกับบุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์การด้านกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การสนับสนุนชุมชน และด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึง Tee (2003 อ้างถึงใน พิริมเพรา วราพันธุ์พิพิธ, 2556, หน้า 29-30) กล่าวถึงการใช้ระบบ School excellence model (SEM) หรือต้นแบบการประเมินความเป็นเลิศของโรงเรียนในการบริหารในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีการประเมินผลลัพธ์ด้านการบริหารและการดำเนินงาน โดยโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายในเรื่องของการพัฒนาแบบองค์รวมของเด็กนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 การกำหนดทิศทางของสถานศึกษามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 และการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงว่าการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สุดสำหรับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการให้กับครูและนักเรียน จัดประชุมคณะครูในการวางแผนการนิเทศภายในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน มีการส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและพัฒนาคุณภาพงานทางวิชาการของโรงเรียน รวมถึงการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Krug (1992, pp. 430-443) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดพันธกิจ การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาดาว เกตุสุวรรณ (2555, หน้า 25) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่เหมาะสม กำหนดให้มีการประชุมและประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการสร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ การแข่งขันทักษะทางวิชาการเพื่อส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ สอดคล้องกับ พิภูลี หาดพงษ์ (2546, หน้า 25-28) ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และค่านิยมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความดี และความสุขของผู้เรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการเรียนรู้ อำนวยความสะดวก และสอดคล้องกับสภาพสังคมทำให้เกิดการเรียนรู้ตามตามศักยภาพ นอกจากนี้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการให้กับผู้เรียน Gallagher and Griffore (2013) ได้กำหนดตัวบ่งชี้สำคัญ คือ 1) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนและการสอน สนับสนุนความพึงพอใจของนักเรียนและสะท้อนจุดแข็งของนักเรียนแต่ละคน 2) ให้ความสำคัญกับนักเรียน โดยคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของนักเรียน 3) นักเรียนมีส่วนร่วมวางแผนโปรแกรมและกิจกรรมในห้องเรียนและโรงเรียน 4) นักเรียนแสดงให้เห็นถึงทักษะที่สามารถถ่ายทอดได้หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สนับสนุน ความเป็นผู้นำ และการเป็นพลเมืองโลก

3. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74 ผลการวิจัยพบว่า

การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงว่าการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็น ตัวบ่งชี้สำคัญที่สุดสำหรับ ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนมีการจัด อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มั่นคง สะอาด ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ รวมถึงครู มีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน เป็นกันเองและช่วยเหลือผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน สอดคล้องกับ อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 24) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีปัจจัยหลัก ความสำเร็จ 2 ปัจจัย คือ 1) อาคารสถานที่ ห้องเรียน และบริเวณโรงเรียนถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ 2) ผู้เรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อ การเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียน นอกจากนี้ ศิริกาญจน์ จันทรเรือง (2543, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนและผู้สอน มีความรู้สึกสบายและยอมรับซึ่งกันและกัน คือ 1) ผู้สอนสร้างบรรยากาศในทางบวก 2) ผู้สอน ให้ความสนใจผู้เรียนทุกคนในชั้นเรียน 3) ผู้สอนควรมีการกระตุ้นผู้เรียนโดยการใช้ลักษณะท่าทาง 4) ผู้สอนต้องพยายามรู้จักผู้เรียนทุกคนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้รู้จักตัวผู้สอนด้วย 5) ผู้สอนต้อง มีการเสริมแรงทางบวกให้กับผู้เรียน 6) ผู้สอนต้องจัดระเบียบชั้นเรียนให้เหมาะสมและ 7) ผู้สอน ต้องสร้างบรรยากาศทางกายภาพในห้องเรียนให้เหมาะสม

4. องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ความยอมรับนับถือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 การจูงใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และความไว้วางใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ผลการวิจัยพบว่า ความยอมรับนับถือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงว่าความยอมรับนับถือเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สุดสำหรับปัจจัย บรรยากาศโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้การยอมรับในความรู้อ ความสามารถซึ่งกันและกัน และ โรงเรียนได้รับการยอมรับในการบริหารจัดการและการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนจากผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับ Maslow (1970) ที่ได้เสนอทฤษฎี Maslow's need-hierarchy theory ซึ่งแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ 1 ความต้องการด้านร่างกาย ระดับ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง ระดับ 3 ความต้องการด้านสังคม ระดับ 4 ต้องการการยอมรับในสังคม และระดับ 5 ต้องการความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าความยอมรับนับถือส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนจะมีบรรยากาศ การยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนแล้ว Caldwell and Spinks (1990) กล่าวว่า การยอมรับนับถือควรเกิดขึ้นกับครูกับนักเรียนเพื่อให้การดำเนินงานของ โรงเรียนเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 209)

ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงต่อตัวแบบ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความคาดหวังสูง บรรยากาศเชิงบวก การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม และการจัดระบบการจูงใจ

5. องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ อำนาจหน้าที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 การจัดแผนก/ ฝ่ายมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 และสายงานบังคับบัญชามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ผลการวิจัยพบว่า อำนาจหน้าที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงว่าอำนาจหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สุดสำหรับปัจจัยโครงสร้างองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องจากอำนาจหน้าที่เป็นสิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับมอบหมายมาให้ส่วนบุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้ ซึ่งการจัดองค์การจะสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการแบ่งงานกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในการใช้อำนาจหน้าที่ต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และขอบข่ายงานของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติชาย ต้นปิติ (2547, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์การมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศขององค์การ เนื่องจากเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ ลักษณะงาน รวมทั้งการประสานงานและการสื่อสารภายในองค์การ ทำให้เกิดความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่

6. องค์ประกอบลักษณะครูและบุคลากร ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และการปฏิบัติงานตามบทบาทมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สุดสำหรับปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร และครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงาน มุ่งปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จของโรงเรียนมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว และยอมรับในมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งระหว่างครูกับโรงเรียนกับวิชาชีพ และกับการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน นาวาสีทธิ (2553, หน้า 11-12) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

คณะครูในโรงเรียนควรมีความเชื่อร่วมกันในศักยภาพและความสามารถของคณะครู และผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะอุทิศทุ่มเทความพยายามของตนอย่างเต็มที่ในการพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ Steers (1977, pp. 75-78) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรคือความสามารถในการรักษาคนไว้ด้วยความผูกพันและสามารถดึงคนใหม่เข้ามาทำให้คนมีความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2552, หน้า 284) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมที่ดีต่อกัน มีความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานและมีความผูกพันกับโรงเรียน ผ่านการจัดกิจกรรมกลุ่มให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน และส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ รวมถึงการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

7. องค์ประกอบทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ได้แก่ สื่อและเทคโนโลยีมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และงบประมาณมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.67 ผลการวิจัยพบว่า สื่อและเทคโนโลยีมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงว่าสื่อและเทคโนโลยีเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สุดสำหรับปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการวางแผน จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน มีจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน รวมถึงการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีของครู สอดคล้องกับอรุณ จันทวานิช (2547, หน้า 20) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนคุณภาพคือการที่โรงเรียนมีสื่อ/ อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย มีแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย อีกทั้ง พัฒนา สีหานู (2553, หน้า 163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ วัสดุฝึก เครื่องมือ ครุภัณฑ์ ตลอดจนนวัตกรรมที่โรงเรียนได้คิดค้นขึ้นอย่างเพียงพอและทันสมัย สามารถใช้ในการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศของโรงเรียน ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนด (ฤตินันท์ สมุทรทัย, 2549, หน้า 78)

8. องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การสื่อสารมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 การมีส่วนร่วมมีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเท่ากับ 0.46 และการให้บริการแก่ชุมชนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.43 ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงว่าการสื่อสารเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สุดสำหรับความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนและชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนมีการประชุมผู้ปกครอง ตัวแทนเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงการดำเนินงานของโรงเรียน มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบความก้าวหน้าทางการเรียนและความสำเร็จของผู้เรียน รวมถึงมีการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนในรอบปีที่ผ่านมาให้ชุมชนทราบ สอดคล้องกับ Lyons, Robbins and Smith (1983, p. 32) ได้กล่าวว่า หลักสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านและโรงเรียนคือพยายามเข้าถึงผู้ปกครองทุกคนโดยการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง และมีผู้นำกิจกรรมที่กระฉับกระเฉง การดึงผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงการที่โรงเรียนควรมีนโยบายและวิธีการด้านรูปแบบการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและผู้ปกครองกับโรงเรียนอย่างมีแบบแผน (Epstein, 1995) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557, หน้า 143) ได้ทำวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและผู้ปกครองกับโรงเรียนอย่างมีแบบแผนในด้านความก้าวหน้าของนักเรียน ในด้านการเรียนการสอนตามหลักสูตรและพฤติกรรมของนักเรียน ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองในเรื่องช่องทางการสื่อสารกับโรงเรียน มีการวางแผน การติดตามผล และการประเมินผลตามระยะเวลา รวมถึง รัชช กรุดมณี (2550, หน้า 170) ได้ทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การส่งข่าวสารหรือความคิดผ่านช่องทางในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจอันจะนำมาซึ่งการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

การตรวจสอบความตรงโมเดลสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความตรงโมเดลสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยมีปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ คือ ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร และปัจจัยโครงสร้างองค์การ ยกเว้นปัจจัยปัจจัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนและบรรยากาศโรงเรียนที่ไม่ได้ร่วมกันพยากรณ์ทางตรงความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ ผู้วิจัยได้อภิปรายประเด็นสำคัญ ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยกระบวนการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญคือในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้เทคนิค/วิธีการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตัวเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพจริงและนำผลประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการจัดอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ มั่นคง สะอาด และปลอดภัยมีสิ่งอำนวยความสะดวก พอเพียง มีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนเพียงพอ และบรรยากาศทางกายภาพมีความเหมาะสม นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศคือตัวครู ครูต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ครูควรมีบุคลิกลักษณะท่าทางที่ดี ให้ความสนใจต่อผู้เรียนและครูควรรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน เป็นกันเองช่วยเหลือผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน สอดคล้องกับ อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 23-24) ได้กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้ คือครูจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ให้ผู้เรียนคิดเองและปฏิบัติจริง มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรม วิธีการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผล มีการจัดอาคารสถานที่ ห้องเรียน ให้ถูกสุขลักษณะ ร่มรื่นเอื้อต่อการเรียนรู้ และสร้างให้ผู้เรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 79) ระบุว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์ มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ มีการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วน มีการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน และมีการประเมินพัฒนาการผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 23-24) ระบุว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ครูควรมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม การจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น และมีการตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.68 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณเป็นสิ่งสำคัญ คือ โรงเรียนต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารการเงินและงบประมาณที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ มีระบบการตรวจสอบบัญชี การเงิน และการใช้จ่ายเงิน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดซื้อ/ จัดจ้างเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน รวมถึงมีการสรุปแผนงาน/ โครงการในรอบปีงบประมาณ และนำไปปรับปรุงแก้ไขการใช้งบประมาณในปีต่อไป มีการวางแผน จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา มีอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่หลากหลายและเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีของครู สอดคล้องกับ อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 20-21) กล่าวถึงองค์กำหนดโรงเรียนคุณภาพ ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ โรงเรียนมีสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอ มีการจัดงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน คือ มีการวางแผนงบประมาณ มีการคำนวณ ต้นทุน/ ผลผลิต มีการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง มีการตรวจสอบภายในและรายงานผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญศรี พันปี (2547, หน้า 250) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรมีการเบิก -จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่วางไว้ โรงเรียนควรมีแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ทำขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา และสถานศึกษาควรจัดการเบิก-จ่ายงบประมาณตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เจริญศรี พันปี (2553, หน้า 255) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรมีสื่อที่ให้บริการอย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีการอบรมพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยี เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรทุกคนและเครือข่ายได้รับความรู้ สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการสอนอย่างเพียงพอและทันสมัย

3. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.53 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมี 1) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ดำเนินการในเรื่องของการกำหนดวิสัยทัศน์

ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ การกระจายอำนาจ การกำกับดูแลด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของทางราชการและมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน

2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ดำเนินการในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องและตอบสนองกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น การใช้หลักสูตร การประเมินผลการใช้หลักสูตร รวมถึงการใช้ภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ดำเนินการในเรื่องของการวางแผนการนิเทศภายในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุง การเรียนการสอน มีการส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างขวัญ กำลังใจ และให้การยอมรับในการทำงานของครู 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ดำเนินการ ในเรื่องของการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัดระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน มีการสอนซ่อมเสริมให้ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีการประเมินความก้าวหน้า ทางการเรียนของผู้เรียนและประสานงานกับผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนรู้อันของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 215), พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 167), สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555, หน้า 316) และ พิมพร ไชยดา (2552, หน้า 119) ได้กล่าวว่า ปัจจัยภาวะ ผู้นำของผู้บริหารจำเป็นต้องมีการนิยามและการสื่อสารเป้าหมายร่วม การกำกับติดตาม และ ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และ ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศใน โรงเรียนมากกว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีทักษะและ ความสามารถในการเชิงภาวะผู้นำทางวิชาการในการที่จะใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนที่จะทำให้การบริหารงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากกว่าที่ผู้บริหารจะลงมือปฏิบัติงาน เองโดยตรง ต้องให้ขวัญกำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเป็นกันเองเอื้ออาทรและเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีการติดตามดูแลนักเรียนโดยใช้ หลักธรรมาภิบาล

4. ปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของ การบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอนมีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.25 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ถึงแม้จะมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ทางลบแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งยังเชื่อมั่นไม่ได้ว่าลักษณะครูและบุคลากรไม่ส่งผลต่อ ความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียน การสอน ทำให้การแปลผลในครั้งนี้อาจแสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรต้องมีการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของตนเองในส่วนของการสอนคือการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน โดยที่ครู

และบุคลากรมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงาน และเต็มใจในการทำงานแม้เป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 18) กล่าวว่า ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีการพัฒนางานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมกิต บุญยะ โปธิ์ (2555, หน้า 316-317) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า ในเรื่องของ กระบวนการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นภาระงานหลักของครู ซึ่งครูจำเป็นต้องมีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตร มีการใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย หลากหลาย กระตุ้นความคิดของผู้เรียน ให้ความร่วมมือและประสานกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงาน ภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญศรี พันปี (2553, หน้า 256) ได้ทำการ วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตาม กฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คือ ครูควรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ครูมีความตั้งใจในการใช้ความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบและ มุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถ เฉพาะตัวสูงสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาสมรรถนะตลอดเวลา อีกทั้งครูควรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรและมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการส่งเสริม ให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในการทำงาน และอุทิศกำลังกาย สติปัญญาในการพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ พยายามสร้างชื่อเสียง เกียรติยศมาสู่สถานศึกษา

5. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนจำเป็นต้องมีการกำหนดขอบข่ายภารกิจของงานและแบ่งงานให้มี ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการประชุม การกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย มีคำสั่ง มอบหมายงานพร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการสื่อสารแบบสองทางเพื่อสร้างความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน มีสายการบังคับบัญชาในโรงเรียนที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจเพื่อให้เกิด ความคล่องตัว ทั้งนี้การปฏิบัติงานตามบทบาทต้องอยู่ในระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพร ไชยดา (2552, หน้า 119-110) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก คือ การที่องค์กรมี การมอบหมายงานชัดเจนตามความถนัด ความสามารถ ความสนใจ รวมถึงทุกคนมีความพอใจ

และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มุ่งปฏิบัติหน้าที่ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อลงกต สุขุมาลัย และสมบูรณ์ ศิริสรริทธิ (2560, หน้า 5) พบว่า ตัวแปรของโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ การจัดสายการบังคับบัญชา และการกระจายอำนาจ

วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

อิทธิพลทางตรง พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 2 ปัจจัย เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ กระบวนการเรียนการสอนและ โครงสร้างองค์การ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 และ 0.24 ตามลำดับ จากข้อค้นพบชี้ให้เห็นว่าปัจจัยกระบวนการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางตรงที่สำคัญที่สุดต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ โรงเรียนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saunders (2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 75), อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 15), พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 168), วิรเทพ เนียมหัตถิ (2553, หน้า 254), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 212) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนการสอน (Teaching/ Learning process) ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเรื่องของการมีเวลาเรียนสูง มีวิธีสอนที่หลากหลาย การให้การบ้านสม่ำเสมอ การประเมินผล และการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้เองด้วยกระบวนการคิดและกระบวนการกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ โดยที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ครูผู้สอนต้องคำนึงว่าต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถ และความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน บูรณาการเนื้อหาวิชาและแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและสภาพผู้เรียน ในส่วนของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จากข้อค้นพบชี้ให้เห็นว่าการจัดแผนก/ ฝ่าย อำนาจหน้าที่ และการกำหนดสายงานบังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างมาก ในเรื่องของการกำหนดขอบข่ายภารกิจของงานอย่างชัดเจนพร้อมมีคู่มือการปฏิบัติงาน มีคำสั่งมอบหมายงาน พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาใน โรงเรียนที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานในโรงเรียนที่มีการกระจายอำนาจและเกิดความคล่องตัว เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 11) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวถึงสมรรถนะขององค์กรในเรื่องของระบบงาน (Task system) โดยมีการแบ่งงานตามโครงสร้างการบริหารที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร ตลอดจนกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจและการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมจะเห็นว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร โดยส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.68, 0.53 และ -0.25 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณมีค่าอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดเมื่อส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน คือในเรื่องของงบประมาณ สื่อ และเทคโนโลยี มีความสำคัญที่โรงเรียนต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารการเงินและงบประมาณที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของการจัดการงบประมาณอยู่เสมอ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับการจัดสรรงบประมาณ การสรุปแผนงาน/โครงการในรอบปีงบประมาณ และนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการใช้งบประมาณในปีต่อไป มีการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีของครูเป็นต้น สอดคล้องกับอรุณ จันทวานิช (2547, หน้า 13-15) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่เป็นโรงเรียนคุณภาพตามกรอบแนวคิดในมิติองค์ประกอบเชิงระบบว่า ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ในเรื่องของลักษณะของโรงเรียนทางกายภาพได้มาตรฐานหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น สื่อ/อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย และงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน ส่งผ่านกระบวนการซึ่งประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ การบริการจัดการ และการประกันคุณภาพการศึกษา สู่ผลผลิต/ ผลลัพธ์ของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ผู้เรียน โรงเรียน และชุมชน

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุมีต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76, 0.52, 0.40 และ 0.24 ยกเว้นปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.19 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอนเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ คือ Saunders (2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 75), อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 15), พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 168), วีรเทพ เนียมหัตถิ (2553, หน้า 254), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 153) ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งยังสอดคล้องกับ NSW Department of Education. (2017, pp. 1-15) ได้กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญของการปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงสามขอบเขต คือ การเรียนรู้ การเรียนการสอน และการนำ ในเรื่องของความเป็นเลิศในการเรียนการสอน ครูควรจัดการสอนที่มีคุณภาพและมีความเป็นผู้นำ โอกาสการเรียนรู้และบทเรียนเน้นการมีส่วนร่วม มีกลยุทธ์ในการสอน มีการวัดและประเมินผล มีการวางแผนการสอนอย่างต่อเนื่องของนักเรียนแต่ละคน และครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) ห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึงการที่ครูมีความมุ่งมั่นที่จะใช้การสอนที่มีประสิทธิภาพ 2) ทักษะและการใช้ข้อมูลการประเมินผลการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งโรงเรียนเพื่อระบุความสำเร็จและความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การปฏิบัติงานร่วมกัน มีการวางระบบที่ชัดเจน และมีข้อเสนอแนะเพื่อรักษาแนวทางการสอนที่มีคุณภาพ 4) การเรียนรู้และการพัฒนา มีการเรียนรู้แบบมืออาชีพสอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียน 5) มาตรฐานวิชาชีพ ครูทุกคนมีความรับผิดชอบในการรักษาและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็นหลัก คือ ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะประเด็นที่ควรนำไปทำวิจัยในอนาคต ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศได้ ดังนี้

1. เพื่อให้ผลการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในเรื่องของคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพด้านการบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก ในเรื่องของการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. จากการศึกษาวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอน และ ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งและอันดับสอง ดังนั้นผู้บริหารควรจัดหางบประมาณ สื่อเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและสอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน

3. การศึกษาในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ ปัจจัยโครงสร้างองค์การถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากอีกปัจจัยหนึ่ง ซึ่งปัจจัยโครงสร้างองค์การกล่าวถึงการจัดแผนก/ ฝ่าย อำนาจหน้าที่และสายงานบังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารควรมีการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ ขอบข่ายภารกิจตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีคำสั่งมอบหมายงาน พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการบริหารงานในโรงเรียนที่มีการกระจายอำนาจและเกิดความคล่องตัว

4. จากผลการวิจัยพบว่า การกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์การในปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร มีคะแนนระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องกำหนดทิศทางของสถานศึกษาชัดเจน และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ข้อเสนอแนะประเด็นที่ควรนำไปทำวิจัยในอนาคต

1. จากที่ทราบกันว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มในการถูกยุบอย่างต่อเนื่องด้วยเหตุปัจจัยหลาย ๆ ด้าน การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสนทนากลุ่ม (Focus group) หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ถึงรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเป็นเลิศเพื่อเป็นต้นแบบในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้คงอยู่อย่างมีคุณภาพ

2. หลังจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กแล้ว ควรนำรูปแบบดังกล่าวไปศึกษาเชิงคุณภาพรายละเอียดเฉพาะกรณี เพื่อพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีความเป็นเลิศโดยเน้นความเป็นเลิศเฉพาะด้าน เช่น ความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ด้านศิลปะ ด้านดนตรี ด้านกีฬา เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ ในอนาคตผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นในเรื่องของการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

4. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในปัจจุบัน การพัฒนารูปแบบ การทดลองใช้รูปแบบ การประเมินและการเผยแพร่รูปแบบโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and development)

5. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนแบบพหุระดับ โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาหรือจำแนกตามประเภทสถานศึกษา

6. ควรมีการทำวิจัยระยะยาว (Longitudinal study) เพื่อสร้างโมเดลจากผลการวิจัยเปรียบเทียบกับโมเดลเชิงทฤษฎี โดยสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการ เช่น ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร และปัจจัยโครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหาร โรงเรียน

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 23 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 3-5.
- กรมวิชาการ. (2549). *การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- กรเกล้า แก้วโชติ. (2544). *ความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤตย์ ไชยวงศ์. (2559). *โมเดลโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กุลชลี จงเจริญ. (ม.ป.ป.). *หน่วยที่ 6 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อนโยบายและแผนการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก http://edu.stou.ac.th/EDU/UploadedFile/23723_6.pdf.
- เกษมสร โจ่งศรี. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. เข้าถึงได้จาก <http://gs.nsr.u.ac.th/files/1/128%B5.pdf>.
- จันทรา ชุมทัพ. (2548). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- เจริญศรี พันปี. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชรุณ สุนทรนนท์. (2546). บทบาทของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตามการรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระนอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ: พิมพ์จำกัด.
- ช่วงโชติ พันธุเวช. (2544). ปฏิรูปการเรียนรู้สู่รูปแบบที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดุสิต ทิวถนอม. (2538). การเงินและงบประมาณ โรงเรียน. นครปฐม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ทรงพล เจริญคำ. (2552). รูปแบบความเป็นเลิศโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทรงศักดิ์ สู้สุข. (2551). ปัจจัยทางการบริหารบางประการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). องค์การสมรรถนะสูงกับความรับผิดชอบต่อสังคม. วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน, 15(2), 12.
- ทิสนา แคมมณี, ดวงเดือน อ่อนน่วม, พิมพ์เดช และเลขา ปิยะอัจฉริยะ. (2547). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิสนา แคมมณี. (2547). ศาสตร์: องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2559). รายงานภาวะเศรษฐกิจไทย ปี 2559. เข้าถึงได้จาก https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AnnualReport/AnnualReport/Annual_Y59_T.pdf.

- ชนิก คุณเมธีกุล. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
สถานศึกษาเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ชวีช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่
บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวีชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของ
ประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลอิสระ: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). แนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมความรู้. วารสารบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(2), 9-18.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลอิสระ: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและ
การประกัน. กรุงเทพฯ: วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.
- นภเนตร ธรรมบวร. (2541). บทบาทของครอบครัวกับการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นภาดาว เกตุสุวรรณ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
พอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- นรา สมประสงค์. (2546). *หน่วยที่ 6 การจูงใจ ในประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2542). *หลักบริหารการศึกษา. ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด และสุธิทอง ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธ์. (2549). *คู่มือการเขียนรายงานวิจัยและวิทยานิพนธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญกุล หัตถกิจ. (2556). *รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประกาศกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (2561, 23 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 3-5.
- ประเวศ วะสี. (2537). *ยุทธศาสตร์ทางปัญญาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิภูมิปัญญา ร่วมกับ สมาคมนักข่าวแห่งประเทศไทย.
- ประเวศ วะสี. (2543). *สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูปสุขภาพ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ปิตินัย ตันปิติ. (2547). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปิลัญญ์ ปฏิพิมพาคม. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พงษ์พัชรินทร์ พุชวัฒน์. (2549). *กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารศึกษาศาสตร์ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี), 17(1), 16-29.*
- พระธรรมปิฎก. (2542). *การพัฒนาที่ยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกลบอลทีมทอง.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา.
หน้า 3-4.
- พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพช. (2556). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. คู่มือนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง รายงานผลการศึกษา
พัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ: องค์การที่มีสมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ:
วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย.
- พสุ เดชะรินทร์. (2553). การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พัฒนาะ สีหาม. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
คู่มือนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิกุล สีหาพงษ์. (2546). วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมและค่านิยมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความดี และ
ความสุขของผู้เรียน. วารสารวิชาการ, 6(6), 25-28.
- พิณสุดา ลีริชรังศรี. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบ
การประชุมวิชาการ “อภิวัดนักการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย” (6-8 พฤษภาคม
2557).
- พิมใจ โอบานุรักษ์ธรรม. (2542). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- พิมพร ไชยดา. (2552). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก.
คู่มือนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธวรรณ โมรัฐเถียร. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร. คู่มือนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ภณ ใจสมัคร. (2558). บทที่ 9 การเปลี่ยนแปลงสังคมไทยยุคใหม่สู่ประชาคมอาเซียน. เข้าถึงได้จาก http://ge.kbu.ac.th/media_learning/doc/main_media_learning/GE121/09.pdf.
- ภัคพร บุญเกล้า. (2555). ยุทธวิธีกาพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ปัจจัยด้านการบริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในเขตตรวจราชการที่ 13. คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คุษณินพนธ์การศึกษาคุษณินพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์ มนตรี.
- ภาวินิ เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซีวี แอลการพิมพ์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2547). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2553). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนา พรินท์ติ้ง.
- มุกดา เลขะวิวัฒน์. (2556). การพัฒนาระบบองค์กรเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดเทศบาล เมืองแพร่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. แพร่: หน่วยศึกษานิเทศก์ กองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองแพร่.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพาภรณ์ จงเจริญ. (2555). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศขององค์กรตามแนวคิดของแมคคินซีย์ กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 4(1), 23-34.
- รจนา เตชะศรี. (2550). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 14.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- รัตน์า เนื่องแก้ว. (ม.ป.ป.). *TQM: Total quality management การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร*.
เข้าถึงได้จาก <http://202.28.109.109/UserFiles/files/FileKnowledge/tqm.pdf>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิวัติการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล*. คุยฎิณีพนธ์
ปรัชญาคุยฎิณีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2549). *การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพหุมิติของ
ประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา*. คุยฎิณีพนธ์ครุศาสตร์คุยฎิณีบัณฑิต,
สาขาวิชาอุดมศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วชิราพร อัจฉริยโกศล. (2548). *กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ:
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- วรมน บุญศาสตร์. (2559). *ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: การรับรู้คุณภาพการบริการ
ภาพลักษณ์องค์กร ความไว้วางใจ และพฤติกรรมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น ซี*.
วารสารปริชาต, 31(1), 221-240.
- วรารัตน์ นิยมไทย. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือ
ระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุยฎิณีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. คุยฎิณีพนธ์ปรัชญาคุยฎิณีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา เลิศศิลป์. (2552). *การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการ โรงเรียนชั้นเลิศ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1*. ม.ป.ท.
- วินิจ เกตุขำ. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- วิมล จำปานิล. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ*. คุยฎิณีพนธ์ปรัชญาคุยฎิณีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิษณุ จุลวรรณ. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วีระเทพ เนียมหัตถิ. (2553). *ข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). *การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริกาญจน์ จันทร์เรือง. (2543). *การเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน*. เชียงใหม่: คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ลัทธิกาล ศรีวระมย์, สุดา สุวรรณภิมย์ และชวลิต ประภาวนนท์. (2545). *องค์การและการจัดการ (Organization and management: O & M)*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศุกลักษณ์ เศษะพานิช. (2550). *การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังัด อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2556). *ผลการประเมิน PISA 2012 คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร*. สมุทรปราการ: แอดวานซ์ พรินติ้ง เซอร์วิส.

- สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2556). *มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=254&tid=3&pid=6>.
- สมกิต บุญยะ โพธิ์. (2555). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเป็นเลิศ*. คุษณินิพนธ์ปรัชญาคุษณินิพนธ์ิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมเดช สีแสง. (2552). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารพัฒนาความรู้ ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู*, 17(92), 47-51.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สมาน นาวาสีทธิ. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. คุษณินิพนธ์ปรัชญาคุษณินิพนธ์ิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี. เอส. การพิมพ์.
- สันติ บุญพิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บู้ค พอยท์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนา และการตรวจสอบความตรงต่อตัวแบบ*. คุษณินิพนธ์ครุศาสตร์คุษณินิพนธ์ิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานประมาณ. (2546.) *เส้นทางสู่งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานผลสัมฤทธิ์ (Road map to performance based budgeting system)*.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *แผนหลักโครงการ “หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน” Master plan of lab school project*. กรุงเทพฯ: คุรสถาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553 ก). การศึกษาภาพความสำเร็จ โครงการ
หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน รุ่น 1-2 (Lab school project) 2546-2553 ภาคกลาง.
กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553 ข). การศึกษาภาพความสำเร็จ โครงการ
หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน รุ่น 1-2 (Lab school project) 2546-2553
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553 ค). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. เข้าถึงได้จาก
<http://www.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553 ง). นวัตกรรมพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก
ปี 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตาม
มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557 ก). ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กอยู่ได้
อย่างมีคุณภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557 ข). การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่จำเป็น
ต้องดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557 ค). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล
ปี2557-2558. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557 ง). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557 จ). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557 ฉ). สามทศวรรษโรงเรียนขนาดเล็กใน
ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2558-2561*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: 319 ว่างจันทร์เกษม ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *รายงานการพัฒนาระบบราชการไทย ประจำปี พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า”*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 (Public sector management quality award)*. กรุงเทพฯ: วิชั่นพรีนซ์เอ็นด์มีเดีย.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2542). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2557). *ร่างตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ปี 2559-2563 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. เข้าถึงได้จาก [http://www.rtafaqa.org/images/column_1458533379/\(ร่าง\)ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่%20ระดับอุดมศึกษา%20สมศ_%20พ_ศ_๒๕๕๙-๒๕๖๓.pdf](http://www.rtafaqa.org/images/column_1458533379/(ร่าง)ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่%20ระดับอุดมศึกษา%20สมศ_%20พ_ศ_๒๕๕๙-๒๕๖๓.pdf)
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2550). *มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554)*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2556). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2557-2558*. กรุงเทพฯ: แกรนด์อาร์ต ครีเอทีฟ.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). *แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539*.
กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี2547/2548 รากเหง้า
ของปัญหาและแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *สภาวะการณ์การศึกษาไทย พ.ศ. 2555 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2558/2559 ความจำเป็น
ของการแข่งขันและการกระจายอำนาจในระบบการศึกษาไทย*. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). *วาระปฏิรูปที่ 16: การปฏิรูประบบการจัดการศึกษา
วาระปฏิรูปที่ 17: การปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษา (ด้านอุปสงค์) วาระปฏิรูปที่
18: การปฏิรูประบบการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้. (ม.ป.ป.). *คู่มือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ*. เข้าถึงได้จาก [http://academic.sct.ac.th/upload/document/
77b40ad458b28baf.pdf](http://academic.sct.ac.th/upload/document/77b40ad458b28baf.pdf)
- สุคนธ์ สิ้นขวานนท์. (2545). *การจัดกระบวนการเรียนรู้: เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- สุณิสา เศษชะพานิช. (2548). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเกี่ยวกับเกณฑ์
ความเป็นเลิศด้านการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุดาพร ทองสวัสดิ์. (2554). *การสังเคราะห์คุณนินพนธ์แนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในการบริหาร
วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. เข้าถึงได้จาก [http://www.hu.ac.th/Symposium2014/
proceedings/data/3509/3509-6.pdf](http://www.hu.ac.th/Symposium2014/proceedings/data/3509/3509-6.pdf).
- สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร. (2556). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีมีต่อ
ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา*. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4* (หน้า
338-348). สงขลา: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุทธนา อ้นเกียรติพงษ์. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ
ของโรงเรียนอนุบาลเอกชน*. คุณนินพนธ์ครุศาสตรคุณนินบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุกมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตวรรณา และรัชชณีกุล ภิญ โยธาทัน. (2552). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุภรณ์ สุภาพงษ์. (2543). กรอบแนวคิดและข้อเสนอแนะการวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. *วารสารวิชาการ*, 2(8), 2.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2533). *สมบัติพิพธ์ของการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2545). *การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนาร่อง รูปแบบที่คัดสรร*. กรุงเทพฯ: เอส พี เค เปเปอร์แอนด์ฟอรัม.
- สุรพล พุฒคำ. (2544). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. ลพบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิมล ติรกันันท์. (2555). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา*, 2(1), 15-42.
- อนุพนธ์ โสมมิชัย. (2554). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิวัฒน์ ภูไชยแสง. (2542). *คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อมรรัตน์ เจริญหอม. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(3), 193-202.
- อรพรรณ พรสีมา. (2546). *รูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: ตัวอย่างประสบการณ์ที่คัดสรรโรงเรียนในโครงการ โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- อลงกต สุขุมาลัย และสมบุญ ศรีสรหิรัญ. (2560). *โครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)* ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.). เข้าถึงได้จาก <https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/download/978/932>.

- อัครพงศ์ เทพิน. (2556). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า*. คุยฎีนิพนธ์ปรัชญาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัจฉราวดี บัวเกตุ. (2547). *การปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อัญชลี ธรรมะวิธีกุล. (2552). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/04/28/education-plan/>.
- อากรณ์ ใจเที่ยง. (2558). *การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sut.ac.th/teedu/news/Teaching.htm>
- อำนาจ วัฒนจินดา. (2551). *McKinney 7-S Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.gracezone.org/index.php/management-article/81--in-search-of-excellence->.
- อำรุง จันทวานิช. (2547). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาศึกษาผู้... โรงเรียนคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์. (2536). *การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของ คณะพยาบาลศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. คุยฎีนิพนธ์ปรัชญาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Armstrong, D. G. (1989). *Developing and documening the curriculum*. Needham Heights, Mass: Allyn and Bacon.
- Austin, G. E., & Reynolds, D. (1990). Managing for improved school effectiveness: An international survey. *School Organization*, 10(2/3), 167-178.
- Ausubel, D. P. (1986). *The psychology of meaningful verbal learning*. New York: Grunter & Striation.
- Baldrige National Quality Program. (2007). *Malcolm baldrige national quality: Education criteria for performance excellence*. Gaitherburg: National Institute of Standard and Technology.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work* (3rd ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.

- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1993). Turnover among DP personnel a casual analysis. *Communications of the ACM*, 26(10), 807-811.
- Baumgart, N. (1987). *Equity, quality and cost in higher education*. Bangkok: UNESCO principal regional office for Asia and the pacific.
- Blase, J., & Blase, J. (2001). *Empowering teachers: What successful principals do* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Blase, J., & Blase, J. (2004). *Handbook of instructional leadership: How successful principals promote teaching and learning* (2nd ed.). Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1993). *Factors affecting job performance of extension workers in the department of agricultural extension central office, Thailand*. Doctoral dissertation, *Agricultural Extension*, University of the Philippines.
- Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (1990). *The self-managing school: Administrative science quarterly*. London: Taylor and Francis (Mimeographed).
- Campbell, R. F. (1977). *Introduction to education administration* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Certo, C. S. (2000). *Modern management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Certo, S. (1992). *Modern management quality, ethics and the global environment*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Chung, K. H., & Megginson, L. C. (1981). *Organization behavior: Developing magerial skill*. New York: Harpers & Row.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation' place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8, 223-227.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing* (3th ed.). New York: Harper & Row.
- Davies, I. R. (1981). *Instructional technique*. New York: McGraw-Hill.
- De Waal, A. A. (2007). The characteristics of high performance organization. *Business Strategy Series*, 8(3), 179-185.
- Donabedian, A. (1980). *The definition of quality and approaches to its assessment*. Michigan: Health Administration Press.

- Epstein, J. L. (1995). School/ family/ community partnerships: Caring for the children we share. *Phi Delta Kappa*, 76, 701-712.
- Fox, R. S., Boies, H. E., Brainard, E., Feltcher, E., Huges, J. S., Martin, C. L., Maynard, W., Monasmith, J., Olivero, J., Schmuck, R., Shaheen, T. A., & Stegeman, W. H. (1973). *School climate improvement: A challenge to the school administrator*. Colorado: Phi Delta Kappa.
- Gallagher, M. J., & Griffore, J. (2013). *School effectiveness framework a support for school improvement and student success*. Toronto: Queen's Printer for Ontario.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis with readings* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Hanson, E. M. (2003). *Educational administration and organization behavior* (5th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Heinz, W., & Harold, K. (2004). *Management: A global perspective* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Heneveld, W., & Craig, H. (1996). *Schools count: World Bank project designs and the quality of primary education in Sub-Saharan Africa*. Washington, DC: The World Bank.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hough, J. B., & Duncan, J. K. (1970). *Teaching description and analysis*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2006). *Instructional leadership: A research-based guide to learning in schools* (2nd ed.). Auckland: Pearson Education.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory research and practice*. (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Indicators of Effective Practice (School)*. (2010). Retrieved from http://www.centerii.org/handbook/Resources/Appendix_all_together.pdf.
- Joreskog, K. G., & Sorbom. (1993). *LISREL 8 structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software International.
- Ka-ho-Mok. (2003). Decentralization and marketization of education in Singapore: A case study of the excellence model. *Journal of Educational Administration* volume, 41(4), 348-366.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and management: A system and contingency approach* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kathryn, M. B., & David, C. M. (1993). *Management*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Kirk, D. J., & Jones, T. L. (2004). *Effective schools assessment report*. San Antonio, TX: Pearson Education.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equations modeling* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education* (4th ed.). New York: Harper Colling Publisher.
- Krug, R. E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Leithwood, K. (2006). *A review of the research: Educational leadership. The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education*. Toronto: University of Toronto Press.
- Likert, R., & Likert, J. (1967). *New ways of management conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer. R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Long, J. S. (1983). *Confirmatory factor analysis*. Beverly Hills: Sage.
- Longman, F. (1987). *Born to pay: The new politics of aging in America*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: Concepts and practice* (3rd ed.). Belmont: Wadsworth.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2008). *Education administration: Concept and practices* (5th ed.). Wadsworth: Cengage Learning.
- Lyons, P., Robbins, A., & Smith, A. (1983). *Involving parents: Handbook for participation in school*. Michigan: The High.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- May, S., Hill, R., & Tiakiwai, S. (2004). *Bilingual immersion education: Indicators of good practice*. Wellington: The Ministry of Education.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. California: Macmillan.
- Ministry of Ministration. (2000). *The school excellence model: A guide Singapore the school appraisal branch, schools division, ministry of ministration*. Singapore: Ministry of Ministration.
- NSW Department of Education. (2017). *School excellence framework*. Retrieved from <https://education.nsw.gov.au/policy-library/related-documents/school-excellence-framework-version-2.pdf>.
- Oliva, P. F. (1992). *Developing the curriculum* (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- Oliva, P., & Pawlas, G. (2004). *Supervision for today's schools*. United State of America: Malloy Lithographing.
- Owens, R. G. (1995). *Organization behavior in education* (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Owens, R. G. (1998). *Organizational behavior in education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Owens, R. G. (2004). *Organizational behavior in education: Adaptive leadership and school reform*. New York: Pearson Education.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2007). *Organizational behavior in education: Adaptive leadership and school reform* (9th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Peeraporn. (2009). *Learning institutes administration for community relations*. Retrieved from <http://drpeerapon.blogspot.com/2009/08/blog-post.html>
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. New York: Harper & Row.

- Peters, T. J., Waterman, R. H., & Phillips, J. J. (1980). *Structure is not organization*. New York: M. Wiener.
- Pierce, L. V. (1991). *Effective schools for national origin language minority students*. Washington, DC: The Mid Atlantic Equity Center.
- Sammons, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective schools a review of school effectiveness research*. London: Institute of Education.
- Saunders, L. (2000). *Raising attainment in secondary schools: A handbook for self evaluation*. London: National Foundation for Educational Research.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Taylor and Francis Group, LLC.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *The principal ship: A reflective practice perspective* (2nd ed.). Needham Heights: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T. J., & Carver, F. D. (2001). *The new school executive: A theory of administration*. New York: Harper and Row.
- Sergors, M., & Doehy, F. (1996). Quality assurance in higher education: Theoretical considerations and empirical evidence. *Studies in Educational Evaluation*, 22(2), 115-137.
- Spodek, B., & Saracho, O. N. (1994). *Right from the start: Teaching children ages three to eight*. Boston: Allyn and Bacon.
- Stedman, L. C. (1987). It's time we change the effective schools formula. *Kappan*, 69, 2-3.
- Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Steers, R. M., & Black, J. S. (1994). *Organizations behavioral* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Steers, R. M., Ungson, G. R., & Mowday, R. T. (1985). *Managing effective organization: An introduction*. California: Kent Publishing.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principle of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Vecchio, R. P. (1991). *Organizational behavior*. New York: Harcourt Brace & Company.

- Webster. (1968). *Twentieth century dictionary of the English language*. New York: Appleton-Century Crofts
- Wehrich, H., & Koontz, H. (2004). *Management: A global perspective* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Yoder, D. (1985). *Personal principles and policies*. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบของเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๖๒๑๘/๑๐๙๑๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางฉวีวรรณ แม้วตะคุ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการ ควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๗๔๕-๘๑๑
ผู้วิจัยโทร. ๐๘๑-๗๖๒-๒๗๙๘

ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตารางที่ 35 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับความเป็นเลิศของ
การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IC
คุณภาพผู้เรียน							
1)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
2)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
3)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
4)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
5)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
6)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
คุณภาพครู							
7)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
8)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
9)	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
10)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
11)	+1	+1	+1	+1	-1	+3	0.60
12)	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80
13)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
14)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
คุณภาพด้านการบริหารจัดการ							
15)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
16)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
17)	0	+1	+1	0	+1	+3	0.60
18)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
19)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
20)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
21)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20
22)	0	+1	+1	0	+1	+3	0.60

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IC
23)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
24)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
25)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
26)	+1	+1	+1	-1	+1	+3	0.60
27)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
28)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20
29)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
30)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
31)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
32)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20

ตารางที่ 36 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IC
การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา							
1)	+1	+1	+1	+1	+1	+3	0.60
2)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
3)	-1	+1	+1	+1	+1	+3	0.60
4)	+1	+1	+1	-1	+1	+3	0.60
5)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
6)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
7)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IC
8)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน							
9)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
10)	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80
11)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20
12)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20
13)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
14)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20
15)	-1	+1	+1	-1	+1	+3	0.60
16)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ							
17)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
18)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
19)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
20)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
21)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
22)	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80
23)	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80
การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน							
24)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
25)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
26)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
27)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
28)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
29)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
30)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางที่ 37 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
(ปัจจัยกระบวนการ เรียนการสอน)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IC
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ							
1)	0	+1	+1	-1	+1	+2	0.40
2)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
3)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
4)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
5)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
6)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
7)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
8)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน							
9)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
10)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
11)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
12)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20
13)	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
14)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
15)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางที่ 38 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IC
ความไว้วางใจ							
1)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
2)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
3)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
4)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
5)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
6)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20
7)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
การจูงใจ							
8)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
9)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
10)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20
11)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
12)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
13)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
14)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
15)	0	+1	0	-1	+1	+1	0.20
ความยอมรับนับถือ							
16)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
17)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
18)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
19)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
20)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
21)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางที่ 39 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปัจจัยโครงสร้างองค์กร)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IC
การจัดแผนก/ ฝ่าย							
1)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
2)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
3)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
4)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
5)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
อำนาจหน้าที่							
6)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
7)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
8)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
9)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
สายงานบังคับบัญชา							
10)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
11)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
12)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IC
การปฏิบัติงานตามบทบาท							
1)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
2)	+1	+1	+1	-1	+1	+3	0.60
3)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
4)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
5)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
6)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
7)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
8)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20
ความผูกพันต่อองค์กร							
9)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
10)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
11)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
12)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20
13)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
14)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
15)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
16)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางที่ 41 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ/เทคโนโลยี และงบประมาณ)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IC
งบประมาณ							
1)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
2)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
3)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
4)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
5)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
6)	+1	+1	+1	-1	+1	+3	0.60
7)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
8)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
สื่อและเทคโนโลยี							
9)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
10)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
11)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20
12)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
13)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
14)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
15)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางที่ 42 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปัจจัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IC
การมีส่วนร่วม							
1)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
2)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
3)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
4)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
5)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
6)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
7)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
8)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
การสื่อสาร							
9)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
10)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
11)	+1	+1	+1	-1	+1	+3	0.60
12)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
13)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
14)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
15)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
16)	-1	+1	0	+1	+1	+2	0.40
การให้บริการแก่ชุมชน							
17)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
18)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
19)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
20)	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
21)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
22)	-1	+1	+1	-1	+1	+1	0.20

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ ๖๒๑๘/๖๖๗๓๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางฉวีวรรณ แผ้วตะคุ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๗๑๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘๑-๗๖๒-๒๗๙๘

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๖๒๑๘/๖๒๑๕๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางฉวีวรรณ แผ้วตะคุ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ในการนี้มหาวิทยาลัยบูรพามีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๓
โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๗๑๑
ผู้วิจัยโทร. ๐๘๑-๗๖๒-๒๗๙๘

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียง

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความเป็นเลิศ 2) ตรวจสอบความตรงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความเป็นเลิศ และ 3) วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียง
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหาร และครู โดยขอความกรุณาท่านผู้บริหารตอบ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ และมอบให้ครูตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน รวม 4 ฉบับ
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ **ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม **ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการดำเนินการที่บ่งชี้ความเป็นเลิศของ การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก และ **ตอนที่ 3** ความคิดเห็นระดับการดำเนินการที่บ่งชี้ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
4. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและสำคัญต่อการ พัฒนาคุณภาพการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างยิ่ง และข้อมูลที่ตอบจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน
5. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามแต่ละตอนตามความเป็นจริง และครบทุกข้อ และขอความกรุณารวบรวมส่งคืนผู้วิจัยให้ครบทั้ง 4 ฉบับ ภายในวันที่ 28 กันยายน 2561 จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางฉวีวรรณ แผ้วตะคุ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ()

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ตำแหน่ง () ผู้บริหาร () ครู

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการดำเนินการที่บ่งชี้ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตรงกับความความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ

คำถามว่าหน่วยงานของท่านมีระดับผลการดำเนินการที่บ่งชี้ความเป็นเลิศอยู่ในระดับใด

ข้อ	ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับผลการดำเนินการ				
		มากที่สุด	←.....	น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1
1	คุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์					
2	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา กำหนด					
3	ผู้เรียนมีสุขภาพด้านร่างกาย และจิตที่ดี					
4	ผู้เรียนมีทักษะในการดำรงชีวิต					
5	ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้					
6	ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ของสังคมและ ประเทศชาติ					
7	คุณภาพครู ครูมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ					
8	ครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี					
9	ครูเป็นผู้นำทางความคิดให้แก่ผู้เรียน					

ข้อ	ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับผลการดำเนินการ มากที่สุด <..... น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
10	ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร					
11	ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
12	ครูเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
13	ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ					
14	ครูมีทักษะการทำงานเป็นทีม					
15	คุณภาพด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียน					
16	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์จัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ					
17	ผู้บริหารสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
18	โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด					
19	โรงเรียนมีการนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) มาใช้ในการบริหารจัดการ					
20	โรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วม					
21	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบการทำงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
22	โรงเรียนมีการบริหารงานงบประมาณอย่างโปร่งใส					

ข้อ	ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับผลการดำเนินการ มากที่สุด ◀..... น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
23	โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งานตลอดเวลา					
24	ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจในการกำหนดทิศทาง (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย) ของโรงเรียนที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้					
25	ครูและบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางของโรงเรียน					
26	ครูและบุคลากรพึงพอใจต่อผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างที่ดี					
27	ครูและบุคลากรพึงพอใจกับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
28	ครูและบุคลากรพึงพอใจต่อการได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
29	ครูและบุคลากรพึงพอใจต่อการมีวัสดุ/ อุปกรณ์/ สื่อเทคโนโลยีเพียงพอต่อการใช้งาน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นระดับการดำเนินการที่พึงชี้แจงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการ

บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตรงกับความความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ
 คำถามว่าหน่วยงานของท่านมีระดับการดำเนินการที่บ่งชี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศอยู่ใน
 ระดับใด

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด	←.....	น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1
	ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
1	<u>การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา</u> ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนดวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ					
2	ผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครูและ บุคลากรในโรงเรียน					
3	ผู้บริหารกำกับดูแลด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของ โรงเรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย					
4	ผู้บริหารมีความคาดหวังสูงสำหรับความสำเร็จของ โรงเรียน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
5	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางแก้ไขป้องกันผลกระทบ ทางลบที่เกิดจากการดำเนินการและให้บริการของ โรงเรียน					
6	ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมถึง การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
7	ผู้บริหารให้การสนับสนุนชุมชนเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างโรงเรียนและชุมชน					
8	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและบุคลากร เกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการดำเนินการ มากที่สุด ◀..... น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
9	<u>การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน</u> โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องและ ตอบสนองกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น					
10	โรงเรียนจัดโครงสร้างเวลาเรียนที่สอดคล้องกับ หลักสูตรสถานศึกษา					
11	โรงเรียนใช้ภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
12	โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเมื่อ สิ้นปีการศึกษา					
13	โรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษา ทุกปีการศึกษา					
14	<u>การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ</u> ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการให้กับครูและ ผู้เรียน					
15	ผู้บริหารจัดประชุมคณะครูในการวางแผนการนิเทศ ภายในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
16	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การอบรม/ สัมมนา ดูงานและการทำ ผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
17	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ หลากหลายและพัฒนาคุณภาพงานทางวิชาการของ โรงเรียน					
18	ผู้บริหารจัดบรรยากาศในการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
19	ผู้บริหารสร้างขวัญ กำลังใจ และให้การยอมรับ ในการทำงานของครู					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการดำเนินการ มากที่สุด ◀..... น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องสมุด มุมหนังสือ สวนหย่อม เป็นต้น					
21	<u>การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน</u> ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางเรียน ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนให้สูงขึ้น					
23	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรการจัดระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการสอนซ่อมเสริมให้ผู้เรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ					
25	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการประเมินความก้าวหน้า ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่เสมอ					
26	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
27	ผู้บริหารและครูประสานงานกับผู้ปกครองในการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
	ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน					
28	<u>การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</u> ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียน เป็นรายบุคคล					
29	ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีมาใช้ในการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
30	ครูมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพ จริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
31	ครูมีการนำผลประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน					
32	ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการดำเนินการ มากที่สุด <..... น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
33	ครูใช้เทคนิค/วิธีการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตัวเอง					
34	ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
35	<u>การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน</u> โรงเรียนมีอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ มั่นคง สะอาด และปลอดภัยมีสิ่งอำนวยความสะดวก พอเพียง					
36	ครูสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้					
37	ครูมีบุคลิกลักษณะท่าทางที่ดี ให้ความสนใจต่อผู้เรียน					
38	ครูรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน เป็นกันเองช่วยเหลือผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน					
39	ห้องเรียนมีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน รวมทั้งห้องสมุดห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่เพียงพอ					
40	บรรยากาศทางกายภาพมีความเหมาะสมในการเรียนรู้ เช่น การจัดโต๊ะเรียน และแสงสว่างในห้องเรียน เป็นต้น					
ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน						
41	<u>ความไว้วางใจ</u> ครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ปรึกษา และพึ่งพาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้					
42	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน					
43	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของตนเองตามภาระหน้าที่รับผิดชอบ					
44	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการดำเนินการ มากที่สุด ←..... น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
45	ผู้ปกครอง และชุมชนมีความไว้วางใจในคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน					
46	ผู้ปกครอง และชุมชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้					
47	<u>การจูงใจ</u> ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับค่าตอบแทนเหมาะสม กับภาระงานที่ปฏิบัติ					
48	ครูและบุคลากรในโรงเรียนพึงพอใจกับความสำเร็จของ โรงเรียน					
49	ผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
50	โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้อย่าง เหมาะสม					
51	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการยกย่องชมเชยเพื่อน ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
52	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติงานและ การประเมินผลการทำงานในโรงเรียน					
53	<u>ความยอมรับนับถือ</u> ผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน					
54	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในการเป็น ส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
55	โรงเรียนได้รับการยอมรับในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการบริหารจัดการ โรงเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน					
56	ครูและบุคลากรในโรงเรียนยอมรับว่าผู้บริหารเป็น บุคคลสำคัญที่จะนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการดำเนินการ มากที่สุด <..... น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
57	ผู้ปกครองยอมรับนับถือผู้บริหาร ครูและบุคลากรใน โรงเรียนเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
58	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ ของครูและบุคลากรและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตาม ความสามารถ					
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร						
	<u>การจัดแผนก/ ฝ่าย</u>					
59	มีการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ตามโครงสร้าง การบริหารงานของโรงเรียน					
60	มีการกำหนดขอบข่ายภารกิจของงานอย่างชัดเจน พร้อมมีคู่มือการปฏิบัติงาน					
61	มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามที่มอบหมายของ ครูอย่างต่อเนื่อง					
62	มีการประชุมแบ่งภาระงานให้ครูรับผิดชอบเหมาะสม กับความสามารถ					
63	มีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้					
	<u>อำนาจหน้าที่</u>					
64	มีคำสั่งมอบหมายงาน พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ชัดเจน					
65	มีการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน					
66	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และขอบข่ายงานของครู และบุคลากรอย่างชัดเจน					
67	หัวหน้าโครงการมีอำนาจในการดำเนินการควบคุม การใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการดำเนินการ มากที่สุด ◀.....น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
68	<u>สายงานบังคับบัญชา</u> มีสายการบังคับบัญชาในโรงเรียนที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน					
69	มีการบริหารงานในโรงเรียนที่มีการกระจายอำนาจและ เกิดความคล่องตัว					
70	มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรอย่างเหมาะสม					
ปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร						
71	<u>การปฏิบัติงานตามบทบาท</u> ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและ บุคลากรอย่างชัดเจน					
72	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ					
73	ผู้บริหารมีการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูและ บุคลากรในโรงเรียน					
74	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
75	ครูมีความสามารถทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายเพื่อ พัฒนางานของตนเอง					
76	โรงเรียนจัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนา งานอย่างสม่ำเสมอ					
77	ครูมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน					
78	<u>ความผูกพันต่อองค์กร</u> ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความภาคภูมิใจใน ความสำเร็จของโรงเรียน					
79	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ใน การทำงาน					
80	ผู้บริหาร และครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการดำเนินการ มากที่สุด ◀..... น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
81	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมุ่งปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ ของโรงเรียนมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว					
82	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรยอมรับในมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด					
83	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเต็มใจในการทำงานแม้เป็น งานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ					
84	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน เป็นพิเศษ					
ปัจจัยทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ						
85	งบประมาณ มีการพัฒนาระบบการบริหารการเงินและงบประมาณที่ มุ่งเน้นประสิทธิภาพของการจัดการงบประมาณอยู่เสมอ					
86	มีการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ด้วยความ รวดเร็ว ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายในการจัดการศึกษา					
87	มีระบบการตรวจสอบบัญชี การเงิน และการใช้จ่ายเงิน ที่มีประสิทธิภาพ					
88	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับการ จัดสรรงบประมาณ					
89	มีการจัดซื้อ/ จัดจ้างเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียน					
90	มีการจัดตั้งงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหาร จัดการด้านงานวิชาการมากกว่าด้านอื่น ๆ					
91	มีการสรุปแผนงาน/ โครงการในรอบปีงบประมาณ และ นำผลไปปรับปรุงแก้ไขการใช้งบประมาณในปีต่อไป					
92	มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอกับความต้องการ และเป็นไปตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการดำเนินการ มากที่สุด ◀..... น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
93	<u>สื่อและเทคโนโลยี</u> มีการวางแผน จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา					
94	มีการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียน การสอนและการปฏิบัติงาน					
95	จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน					
96	มีอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่หลากหลายและเหมาะสม ในการจัดการเรียนรู้					
97	มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีของครู					
98	มีห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน					
ปัจจัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ชุมชน						
99	<u>การมีส่วนร่วม</u> ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ในการวางแผนกำหนดนโยบายของโรงเรียน					
100	ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรม ต่าง ๆ ตามความต้องการของผู้เรียน					
101	ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้าน วิชาการของโรงเรียน					
102	ผู้ปกครองและชุมชนให้การสนับสนุนงบประมาณและ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่ทางโรงเรียน					
103	โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน					
104	โรงเรียนมีการมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลที่ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานของ โรงเรียน					
ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร	ระดับการดำเนินการ				

	โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	มากที่สุด			น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1
105	โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน					
106	ผู้ปกครองและชุมชนให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน					
	<u>การสื่อสาร</u>					
107	มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่การดำเนินงานของโรงเรียน					
108	มีการประชุมผู้ปกครอง ตัวแทนเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงการดำเนินงานของโรงเรียน					
109	มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน					
110	มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน					
111	มีการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของครูและผู้เรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ					
112	มีการเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ เป็นต้น					
113	มีการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนในรอบปีที่ผ่านมาให้ชุมชนทราบ					
	<u>การให้บริการแก่ชุมชน</u>					
114	โรงเรียนรณรงค์และให้ความรู้แก่ชุมชน ในเรื่องที่กระทบความเป็นอยู่ของชุมชน เช่น เรื่องยาเสพติด การป้องกันไข้เลือดออก การประหยัดพลังงาน ลดโลกร้อน เป็นต้น					
115	โรงเรียนเปิดสนามกีฬา สนามฟุตบอลให้แก่ประชาชนในชุมชนได้ออกกำลังกาย					
116	โรงเรียนให้บริการโต๊ะ เก้าอี้ เครื่องเสียงและวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ แก่ชุมชน					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการดำเนินการ มากที่สุด ◀..... น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
117	โรงเรียนนำเงินบริจาคที่ได้จากผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เรียนบริจาคให้แก่วัดในชุมชนเนื่องในวันสำคัญ ทางศาสนา					
118	โรงเรียนจัดกิจกรรมจิตอาสา เพื่อช่วยเหลือกิจกรรม ของชุมชน					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

DATE: 12/20/2018

TIME: 13:22

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J'reskog & Dag S''rbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

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

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

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

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\DELL\Desktop\ถီวັจจັจ\path mode\ADEXCEL_PATH3.LPJ:

TI ADEXCEL_PATH3

640

DA NI=23 NO=640 MA=KM NG=1

KM

1.000

.614 1.000

.629 .728 1.000

.542 .598 .758 1.000

.497 .595 .765 .734 1.000

.544 .607 .725 .687 .704 1.000

.512 .594 .756 .737 .821 .728 1.000

.519 .583 .739 .711 .807 .729 .846 1.000

.592 .668 .691 .671 .616 .739 .661 .693 1.000

.570 .618 .615 .644 .565 .638 .613 .612 .739 1.000

.511 .620 .711 .716 .736 .660 .746 .737 .682 .691 1.000

.506 .603 .684 .701 .721 .636 .727 .705 .640 .663 .817 1.000

.471 .562 .691 .674 .730 .664 .768 .738 .629 .618 .819 .832 1.000

.507 .568 .703 .690 .728 .663 .724 .735 .610 .617 .761 .750 .773 1.000

.466 .525 .671 .645 .699 .616 .696 .699 .564 .559 .721 .721 .755 .838 1.000

.480 .548 .657 .643 .684 .596 .682 .695 .578 .588 .714 .697 .723 .753 .772 1.000

.569 .630 .741 .712 .755 .723 .767 .761 .745 .667 .756 .745 .764 .734 .743 .762 1.000

.492 .596 .708 .691 .761 .693 .764 .762 .651 .610 .767 .732 .780 .740 .734 .716 .811 1.000

.482 .594 .705 .650 .732 .668 .743 .724 .620 .607 .735 .708 .748 .747 .723 .703 .756 .809 1.000

.550 .542 .676 .643 .584 .632 .652 .615 .665 .665 .625 .627 .607 .621 .585 .596 .717 .627 .669 1.000

.564 .571 .690 .669 .635 .695 .657 .680 .693 .649 .691 .652 .662 .663 .630 .649 .755 .663 .669 .742 1.000


```

.485 .529 .623 .622 .631 .629 .642 .666 .608 .593 .654 .651 .657 .669 .645 .635 .715 .676 .676 .652 .768 1.000
.429 .480 .559 .550 .577 .545 .598 .605 .564 .548 .616 .601 .613 .593 .606 .576 .634 .635 .654 .594 .668 .763 1.000
SD
.498 .426 .460 .497 .494 .520 .502 .505 .499 .496 .478 .512 .496 .543 .558 .583 .515 .480 .500 .532 .559 .517 .530
SE
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 /
MONX=11 NY=12 NK=4 NE=4 LY=FU LX=FU BE=FU GA=FI PH=SY,FR PS=SY TD=SY TE=SY
LE
CosC LeaP SchA SchE
LK
BtrF AdmL TeaC OrgS
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,3) LY(7,3) LY(8,3) LY(9,4)
FR LY(10,4) LY(11,4) LY(12,4) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,2) LX(4,2) LX(5,2) LX(6,2)
FR LX(7,3) LX(8,3) LX(9,4) LX(10,4) LX(11,4) BE(4,2) GA(1,2) GA 4,4
FR GA(2,1) GA(2,3) GA 1,2 GA(2,2) BE 3,1
fr te 10,1 te 12,9 th 1,2 th 5,9 th 8,10 td 3,2 td 9,7 te 10,9 th 9,6 th 1,12 ps 3,2 te 9,6 te 8,7 td 9,8 td 3,1 te 9,1 td 7,6
fr te 5,3 te 4,6 te 9,8 te 9,2 td 11,9 td 11,9 te 2,1 te 9,4 te 4,3 te 10,3 te 10,2 te 10,6 ps 2,1 te 10,3 th 10,6 th 1,11 th 3,7
fr te 12,3 td 10,9 td 4,3 te 10,5 te 11,3 td 11,10 td 4,2 te 9,5 te 7,5 te 8,5 td 9,6 td 8,1 td 5,4 te 12,11
FR ga 3,2 GA(3,1)
va .15 ps 3,3
PD
OU TV MI FS RS SS EF AD=off it=10000
TI ADEXCEL_PATH3
      Number of Input Variables 23
      Number of Y - Variables 12
      Number of X - Variables 11
      Number of ETA - Variables 4
      Number of KSI - Variables 4
      Number of Observations 640
TI ADEXCEL_PATH3
      Covariance Matrix
      VAR 1  VAR 2  VAR 3  VAR 4  VAR 5  VAR 6
      -----
VAR 1  1.00
VAR 2  0.61  1.00
VAR 3  0.63  0.73  1.00
VAR 4  0.54  0.60  0.76  1.00
VAR 5  0.50  0.59  0.77  0.73  1.00
VAR 6  0.54  0.61  0.72  0.69  0.70  1.00
VAR 7  0.51  0.59  0.76  0.74  0.82  0.73

```

VAR 8	0.52	0.58	0.74	0.71	0.81	0.73
VAR 9	0.59	0.67	0.69	0.67	0.62	0.74
VAR 10	0.57	0.62	0.61	0.64	0.56	0.64
VAR 11	0.51	0.62	0.71	0.72	0.74	0.66
VAR 12	0.51	0.60	0.68	0.70	0.72	0.64
VAR 13	0.47	0.56	0.69	0.67	0.73	0.66
VAR 14	0.51	0.57	0.70	0.69	0.73	0.66
VAR 15	0.47	0.53	0.67	0.65	0.70	0.62
VAR 16	0.48	0.55	0.66	0.64	0.68	0.60
VAR 17	0.57	0.63	0.74	0.71	0.76	0.72
VAR 18	0.49	0.60	0.71	0.69	0.76	0.69
VAR 19	0.48	0.59	0.70	0.65	0.73	0.67
VAR 20	0.55	0.54	0.68	0.64	0.58	0.63
VAR 21	0.56	0.57	0.69	0.67	0.63	0.69
VAR 22	0.48	0.53	0.62	0.62	0.63	0.63
VAR 23	0.43	0.48	0.56	0.55	0.58	0.55

Covariance Matrix

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
VAR 7	1.00					
VAR 8	0.85	1.00				
VAR 9	0.66	0.69	1.00			
VAR 10	0.61	0.61	0.74	1.00		
VAR 11	0.75	0.74	0.68	0.69	1.00	
VAR 12	0.73	0.70	0.64	0.66	0.82	1.00
VAR 13	0.77	0.74	0.63	0.62	0.82	0.83
VAR 14	0.72	0.74	0.61	0.62	0.76	0.75
VAR 15	0.70	0.70	0.56	0.56	0.72	0.72
VAR 16	0.68	0.70	0.58	0.59	0.71	0.70
VAR 17	0.77	0.76	0.74	0.67	0.76	0.74
VAR 18	0.76	0.76	0.65	0.61	0.77	0.73
VAR 19	0.74	0.72	0.62	0.61	0.73	0.71
VAR 20	0.65	0.62	0.67	0.67	0.63	0.63
VAR 21	0.66	0.68	0.69	0.65	0.69	0.65
VAR 22	0.64	0.67	0.61	0.59	0.65	0.65
VAR 23	0.60	0.60	0.56	0.55	0.62	0.60

Covariance Matrix

	VAR 13	VAR 14	VAR 15	VAR 16	VAR 17	VAR 18
VAR 13	1.00					

VAR 14	0.77	1.00				
VAR 15	0.76	0.84	1.00			
VAR 16	0.72	0.75	0.77	1.00		
VAR 17	0.76	0.73	0.74	0.76	1.00	
VAR 18	0.78	0.74	0.73	0.72	0.81	1.00
VAR 19	0.75	0.75	0.72	0.70	0.76	0.81
VAR 20	0.61	0.62	0.59	0.60	0.72	0.63
VAR 21	0.66	0.66	0.63	0.65	0.76	0.66
VAR 22	0.66	0.67	0.64	0.64	0.71	0.68
VAR 23	0.61	0.59	0.61	0.58	0.63	0.64

Covariance Matrix

VAR 19	VAR 20	VAR 21	VAR 22	VAR 23
--------	--------	--------	--------	--------

VAR 19	1.00				
VAR 20	0.67	1.00			
VAR 21	0.67	0.74	1.00		
VAR 22	0.68	0.65	0.77	1.00	
VAR 23	0.65	0.59	0.67	0.76	1.00

TI ADEXCEL_PATH3

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

CosC	LeaP	SchA	SchE
------	------	------	------

VAR 1	0	0	0	0
VAR 2	1	0	0	0
VAR 3	2	0	0	0
VAR 4	0	0	0	0
VAR 5	0	3	0	0
VAR 6	0	0	0	0
VAR 7	0	0	4	0
VAR 8	0	0	5	0
VAR 9	0	0	0	0
VAR 10	0	0	0	6
VAR 11	0	0	0	7
VAR 12	0	0	0	8

LAMBDA-X

BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
------	------	------	------

VAR 13	9	0	0	0
--------	---	---	---	---

VAR 14	10	0	0	0
VAR 15	0	11	0	0
VAR 16	0	12	0	0
VAR 17	0	13	0	0
VAR 18	0	14	0	0
VAR 19	0	0	15	0
VAR 20	0	0	16	0
VAR 21	0	0	0	17
VAR 22	0	0	0	18
VAR 23	0	0	0	19

BETA

	CosC	LeaP	SchA	SchE
-----	-----	-----	-----	-----
CosC	0	0	0	0
LeaP	0	0	0	0
SchA	20	0	0	0
SchE	0	21	0	0

GAMMA

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
-----	-----	-----	-----	-----
CosC	0	22	0	0
LeaP	23	24	25	0
SchA	26	27	0	0
SchE	0	0	0	28

PHI

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
-----	-----	-----	-----	-----
BtrF	0			
AdmL	29	0		
TeaC	30	31	0	
OrgS	32	33	34	0

PSI

	CosC	LeaP	SchA	SchE
-----	-----	-----	-----	-----
CosC	35			
LeaP	36	37		
SchA	0	38	39	
SchE	0	0	0	40

THETA-EPS

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
VAR 1	41					
VAR 2	42	43				
VAR 3	0	0	44			
VAR 4	0	0	45	46		
VAR 5	0	0	47	0	48	
VAR 6	0	0	0	49	0	50
VAR 7	0	0	0	0	51	0
VAR 8	0	0	0	0	53	0
VAR 9	56	57	0	58	59	60
VAR 10	63	64	65	0	66	67
VAR 11	0	0	70	0	0	0
VAR 12	0	0	72	0	0	0

THETA-EPS

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
VAR 7	52					
VAR 8	54	55				
VAR 9	0	61	62			
VAR 10	0	0	68	69		
VAR 11	0	0	0	0	71	
VAR 12	0	0	73	0	74	75

THETA-DELTA-EPS

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
VAR 13	0	76	0	0	0	0
VAR 14	0	0	0	0	0	0
VAR 15	0	0	0	0	0	0
VAR 16	0	0	0	0	0	0
VAR 17	0	0	0	0	0	0
VAR 18	0	0	0	0	0	0
VAR 19	0	0	0	0	0	0
VAR 20	0	0	0	0	0	0
VAR 21	0	0	0	0	0	97
VAR 22	0	0	0	0	0	102
VAR 23	0	0	0	0	0	0

THETA-DELTA-EPS

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
--	-------	-------	-------	--------	--------	--------

```

-----
VAR 13    0    0    0    0    77    78
VAR 14    0    0    0    0    0    0
VAR 15    81    0    0    0    0    0
VAR 16    0    0    0    0    0    0
VAR 17    0    0    88    0    0    0
VAR 18    0    0    0    0    0    0
VAR 19    0    0    0    0    0    0
VAR 20    0    0    0    94    0    0
VAR 21    0    0    0    0    0    0
VAR 22    0    0    0    0    0    0
VAR 23    0    0    0    0    0    0

```

THETA-DELTA

```

VAR 13  VAR 14  VAR 15  VAR 16  VAR 17  VAR 18
-----

```

```

VAR 13    79
VAR 14    0    80
VAR 15    82    83    84
VAR 16    0    85    86    87
VAR 17    0    0    0    89    90
VAR 18    0    0    0    0    0    91
VAR 19    0    0    0    0    0    92
VAR 20    95    0    0    0    0    0
VAR 21    0    0    0    0    0    98
VAR 22    0    0    0    0    0    0
VAR 23    0    0    0    0    0    0

```

THETA-DELTA

```

VAR 19  VAR 20  VAR 21  VAR 22  VAR 23
-----

```

```

VAR 19    93
VAR 20    0    96
VAR 21    99    100    101
VAR 22    0    0    103    104
VAR 23    0    0    105    106    107

```

TI ADEXCEL_PATH3

Number of Iterations = 37

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

```

CosC  LeaP  SchA  SchE
-----

```

VAR 1	0.67	--	--	--
VAR 2	0.77	--	--	--
	(0.04)			
	19.58			
VAR 3	0.94	--	--	--
	(0.05)			
	19.84			
VAR 4	--	0.84	--	--
VAR 5	--	0.87	--	--
	(0.03)			
	28.05			
VAR 6	--	--	0.82	--
VAR 7	--	--	0.89	--
	(0.03)			
	28.08			
VAR 8	--	--	0.87	--
	(0.03)			
	27.50			
VAR 9	--	--	--	0.79
VAR 10	--	--	--	0.77
	(0.03)			
	26.10			
VAR 11	--	--	--	0.89
	(0.03)			
	26.19			
VAR 12	--	--	--	0.86
	(0.04)			
	24.08			
LAMBDA-X				
	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
	-----	-----	-----	-----
VAR 13	0.87	--	--	--
	(0.03)			
	27.69			
VAR 14	0.86	--	--	--
	(0.03)			
	26.81			
VAR 15	--	0.82	--	--

		(0.03)		
		25.32		
VAR 16	--	0.81	--	--
		(0.03)		
		24.76		
VAR 17	--	0.91	--	--
		(0.03)		
		29.60		
VAR 18	--	0.89	--	--
		(0.03)		
		28.46		
VAR 19	--	--	0.87	--
		(0.03)		
		27.17		
VAR 20	--	--	0.78	--
		(0.03)		
		23.16		
VAR 21	--	--	--	0.87
		(0.05)		
		19.32		
VAR 22	--	--	--	0.84
		(0.04)		
		18.83		
VAR 23	--	--	--	0.78
		(0.04)		
		17.55		

BETA

	CosC	LeaP	SchA	SchE
	-----	-----	-----	-----
CosC	--	--	--	--
LeaP	--	--	--	--
SchA	0.27	--	--	--
	(0.05)			
	5.08			
SchE	--	0.76	--	--
	(0.10)			
	7.79			

GAMMA

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
	-----	-----	-----	-----

CosC	--	0.88	--	--
		(0.05)		
		16.78		
LeaP	0.68	0.53	-0.25	--
	(0.23)	(0.24)	(0.15)	
	2.93	2.19	-1.65	
SchA	0.71	0.03	--	--
	(0.24)	(0.25)		
	2.94	0.12		
SchE	--	--	--	0.24
			(0.09)	
			2.67	

Covariance Matrix of ETA and KSI

	CosC	LeaP	SchA	SchE	BtrF	AdmL
CosC	1.00					
LeaP	0.92	1.00				
SchA	0.90	0.96	1.00			
SchE	0.90	0.97	0.95	1.00		
BtrF	0.86	0.96	0.97	0.95	1.00	
AdmL	0.88	0.96	0.96	0.95	0.98	1.00
TeaC	0.85	0.92	0.94	0.93	0.96	0.97
OrgS	0.81	0.87	0.88	0.90	0.90	0.92

Covariance Matrix of ETA and KSI

	TeaC	OrgS
TeaC	1.00	
OrgS	0.95	1.00

PHI				
	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
BtrF	1.00			
AdmL	0.98	1.00		
	(0.01)			
	125.97			
TeaC	0.96	0.97	1.00	
	(0.01)	(0.01)		
	78.65	92.64		
OrgS	0.90	0.92	0.95	1.00
	(0.04)	(0.04)	(0.03)	

	25.42	26.19	29.51	
PSI				
	CosC	LeaP	SchA	SchE
	-----	-----	-----	-----
CosC	0.23			
	(0.03)			
	7.59			
LeaP	0.08	0.07		
	(0.02)	(0.02)		
	4.83	4.14		
SchA	--	0.01	0.04	
	(0.01)	(0.02)		
	0.77	2.75		
SchE	--	--	--	0.04
			(0.01)	
			3.18	

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	CosC	LeaP	SchA	SchE
	-----	-----	-----	-----
	0.77	0.93	0.96	0.96

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

	CosC	LeaP	SchA	SchE
	-----	-----	-----	-----
	0.77	0.93	0.94	0.92

Reduced Form

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
	-----	-----	-----	-----
CosC	--	0.88	--	--
	(0.05)			
	16.78			
LeaP	0.68	0.53	-0.25	--
	(0.23)	(0.24)	(0.15)	
	2.93	2.19	-1.65	
SchA	0.71	0.27	--	--
	(0.24)	(0.24)		
	2.94	1.11		
SchE	0.52	0.40	-0.19	0.24
	(0.18)	(0.19)	(0.11)	(0.09)
	2.86	2.13	-1.70	2.67

THETA-EPS						
VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VAR 1	0.55					
	(0.03)					
	16.62					
VAR 2	0.09	0.40				
	(0.02)	(0.03)				
	4.35	15.46				
VAR 3	--	--	0.12			
		(0.02)				
		6.38				
VAR 4	--	--	0.03	0.30		
		(0.01)	(0.02)			
		2.15	14.94			
VAR 5	--	--	0.02	--	0.24	
		(0.01)	(0.02)			
		1.64	13.92			
VAR 6	--	--	--	0.01	--	0.32
			(0.01)	(0.02)		
			1.07	15.67		
VAR 7	--	--	--	--	0.07	--
			(0.01)			
			5.85			
VAR 8	--	--	--	--	0.07	--
			(0.01)			
			5.57			
VAR 9	0.08	0.10	--	0.02	-0.05	0.11
	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	
	4.44	6.04	1.73	-3.93	7.39	
VAR 10	0.08	0.07	-0.04	--	-0.06	0.04
	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	
	3.94	3.93	-3.18	-4.64	2.80	
VAR 11	--	--	-0.03	--	--	--
		(0.01)				
		-2.50				
VAR 12	--	--	-0.04	--	--	--
		(0.01)				
		-3.17				
THETA-EPS						

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
VAR 7	0.21 (0.02) 12.53					
VAR 8	0.07 (0.01) 4.64	0.23 (0.02) 12.92				
VAR 9	-- (0.01) 3.71	0.04 (0.02) 16.07	0.36			
VAR 10	-- (0.02) 6.61	-- (0.02) 16.27	0.11	0.39		
VAR 11	-- (0.02) 12.57	-- (0.02) 12.57	-- (0.02) 12.57	-- (0.02) 12.57	0.21	
VAR 12	-- (0.01) -2.80	-- (0.01) -2.80	-0.03 (0.01) -2.80	-- (0.01) 3.36	0.05 (0.02) 3.36	0.25 (0.02) 13.18

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
0.45	0.60	0.88	0.70	0.75	0.68

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
0.79	0.77	0.63	0.60	0.79	0.75

THETA-DELTA-EPS

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
VAR 13	-- (0.01) -0.91	-0.01	--	--	--	--
VAR 14	--	--	--	--	--	--
VAR 15	--	--	--	--	--	--
VAR 16	--	--	--	--	--	--
VAR 17	--	--	--	--	--	--
VAR 18	--	--	--	--	--	--
VAR 19	--	--	--	--	--	--

VAR 20	--	--	--	--	--	--
VAR 21	--	--	--	--	--	0.05
					(0.01)	
					3.99	
VAR 22	--	--	--	--	--	0.03
					(0.01)	
					2.32	
VAR 23	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VAR 13	--	--	--	--	0.08	0.12
				(0.01)	(0.01)	
				6.91	8.94	
VAR 14	--	--	--	--	--	--
VAR 15	0.00	--	--	--	--	--
	(0.01)					
	0.33					
VAR 16	--	--	--	--	--	--
VAR 17	--	--	0.06	--	--	--
		(0.01)				
		5.83				
VAR 18	--	--	--	--	--	--
VAR 19	--	--	--	--	--	--
VAR 20	--	--	--	0.07	--	--
				(0.01)		
				4.53		
VAR 21	--	--	--	--	--	--
VAR 22	--	--	--	--	--	--
VAR 23	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA

	VAR 13	VAR 14	VAR 15	VAR 16	VAR 17	VAR 18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VAR 13	0.23					
	(0.02)					
	13.78					
VAR 14	--	0.26				
		(0.02)				

14.66
 VAR 15 0.02 0.15 0.32
 (0.01) (0.01) (0.02)
 2.24 9.91 16.20
 VAR 16 -- 0.07 0.10 0.34
 (0.01) (0.01) (0.02)
 5.42 6.73 16.10
 VAR 17 -- -- -- 0.03 0.18
 (0.01) (0.01)
 2.81 14.04
 VAR 18 -- -- -- -- -- 0.21
 (0.01)
 14.83
 VAR 19 -- -- -- -- -- 0.06
 (0.01)
 5.08
 VAR 20 -0.04 -- -- -- -- --
 (0.01)
 -3.04
 VAR 21 -- -- -- -- -- -0.04
 (0.01)
 -3.68
 VAR 22 -- -- -- -- -- --
 VAR 23 -- -- -- -- -- --

THETA-DELTA

VAR 19 VAR 20 VAR 21 VAR 22 VAR 23

 VAR 19 0.24
 (0.02)
 11.98
 VAR 20 -- 0.39
 (0.02)
 15.50
 VAR 21 -0.05 0.07 0.23
 (0.01) (0.02) (0.06)
 -3.58 4.35 3.86
 VAR 22 -- -- 0.03 0.30
 (0.05) (0.05)
 0.53 5.57
 VAR 23 -- -- -0.01 0.12 0.40

(0.05) (0.05) (0.05)

-0.16 2.34 7.90

Squared Multiple Correlations for X - Variables

VAR 13 VAR 14 VAR 15 VAR 16 VAR 17 VAR 18

0.77 0.74 0.68 0.66 0.82 0.79

Squared Multiple Correlations for X - Variables

VAR 19 VAR 20 VAR 21 VAR 22 VAR 23

0.76 0.61 0.77 0.70 0.60

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 169

Minimum Fit Function Chi-Square = 395.41 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 415.42 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 246.42

90 Percent Confidence Interval for NCP = (190.38 ; 310.15)

Minimum Fit Function Value = 0.62

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.39

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.30 ; 0.49)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.048

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.042 ; 0.054)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.73

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.99

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.90 ; 1.08)

ECVI for Saturated Model = 0.86

ECVI for Independence Model = 112.74

Chi-Square for Independence Model with 253 Degrees of Freedom = 71991.67

Independence AIC = 72037.67

Model AIC = 629.42

Saturated AIC = 552.00

Independence CAIC = 72163.28

Model CAIC = 1213.80

Saturated CAIC = 2059.37

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.66

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 347.94

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.022

Standardized RMR = 0.022

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.91

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.58

TI ADEXCEL_PATH3

Fitted Covariance Matrix

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
VAR 1	1.00					
VAR 2	0.61	1.00				
VAR 3	0.63	0.72	1.00			
VAR 4	0.52	0.60	0.75	1.00		
VAR 5	0.53	0.62	0.77	0.73	1.00	
VAR 6	0.49	0.57	0.69	0.68	0.69	1.00
VAR 7	0.53	0.62	0.75	0.72	0.81	0.73
VAR 8	0.53	0.61	0.74	0.71	0.80	0.72
VAR 9	0.55	0.64	0.66	0.67	0.62	0.72
VAR 10	0.54	0.61	0.60	0.63	0.59	0.64
VAR 11	0.53	0.62	0.72	0.72	0.75	0.69
VAR 12	0.52	0.60	0.69	0.70	0.73	0.67
VAR 13	0.50	0.57	0.70	0.70	0.73	0.69
VAR 14	0.49	0.57	0.69	0.69	0.71	0.68
VAR 15	0.48	0.56	0.68	0.66	0.68	0.65
VAR 16	0.48	0.55	0.67	0.65	0.67	0.64
VAR 17	0.53	0.62	0.75	0.73	0.75	0.71
VAR 18	0.52	0.60	0.73	0.71	0.73	0.70
VAR 19	0.50	0.58	0.70	0.67	0.70	0.67
VAR 20	0.45	0.52	0.62	0.61	0.63	0.60
VAR 21	0.47	0.55	0.66	0.64	0.66	0.69
VAR 22	0.45	0.52	0.63	0.61	0.63	0.64
VAR 23	0.42	0.49	0.59	0.56	0.58	0.56

Fitted Covariance Matrix

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
VAR 7	1.00					
VAR 8	0.84	1.00				
VAR 9	0.66	0.70	0.99			
VAR 10	0.65	0.64	0.72	0.99		

VAR 11	0.75	0.74	0.70	0.68	1.00	
VAR 12	0.73	0.72	0.65	0.67	0.82	1.00
VAR 13	0.75	0.74	0.66	0.64	0.82	0.83
VAR 14	0.74	0.73	0.64	0.63	0.72	0.70
VAR 15	0.70	0.69	0.62	0.60	0.70	0.68
VAR 16	0.69	0.68	0.61	0.60	0.69	0.67
VAR 17	0.77	0.76	0.74	0.66	0.77	0.74
VAR 18	0.75	0.74	0.67	0.65	0.75	0.73
VAR 19	0.73	0.72	0.64	0.63	0.72	0.70
VAR 20	0.65	0.64	0.58	0.63	0.65	0.63
VAR 21	0.69	0.68	0.63	0.61	0.70	0.68
VAR 22	0.66	0.65	0.60	0.58	0.67	0.65
VAR 23	0.61	0.60	0.55	0.54	0.62	0.60

Fitted Covariance Matrix

	VAR 13	VAR 14	VAR 15	VAR 16	VAR 17	VAR 18
VAR 13	0.99					
VAR 14	0.75	1.00				
VAR 15	0.73	0.84	1.00			
VAR 16	0.69	0.76	0.77	1.00		
VAR 17	0.77	0.76	0.75	0.77	1.00	
VAR 18	0.76	0.74	0.73	0.72	0.80	1.00
VAR 19	0.73	0.72	0.70	0.69	0.77	0.81
VAR 20	0.62	0.65	0.63	0.62	0.69	0.67
VAR 21	0.69	0.68	0.66	0.66	0.73	0.67
VAR 22	0.66	0.65	0.64	0.63	0.70	0.68
VAR 23	0.61	0.60	0.59	0.58	0.65	0.63

Fitted Covariance Matrix

	VAR 19	VAR 20	VAR 21	VAR 22	VAR 23
VAR 19	1.00				
VAR 20	0.69	1.00			
VAR 21	0.68	0.72	0.99		
VAR 22	0.70	0.62	0.76	1.00	
VAR 23	0.65	0.58	0.67	0.76	1.00

Fitted Residuals

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
VAR 1	0.00					
VAR 2	0.00	0.00				

VAR 3	0.00	0.00	0.00			
VAR 4	0.03	0.00	0.01	0.00		
VAR 5	-0.04	-0.02	0.00	0.01	0.00	
VAR 6	0.05	0.03	0.03	0.01	0.02	0.00
VAR 7	-0.02	-0.02	0.01	0.02	0.01	0.00
VAR 8	-0.01	-0.03	0.00	0.00	0.01	0.01
VAR 9	0.04	0.02	0.03	0.00	0.00	0.01
VAR 10	0.03	0.01	0.01	0.02	-0.02	0.00
VAR 11	-0.02	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	-0.03
VAR 12	-0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.04
VAR 13	-0.03	-0.01	-0.01	-0.03	0.00	-0.03
VAR 14	0.02	0.00	0.01	0.00	0.01	-0.02
VAR 15	-0.02	-0.04	-0.01	-0.02	0.02	-0.03
VAR 16	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	0.01	-0.04
VAR 17	0.04	0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.01
VAR 18	-0.03	-0.01	-0.02	-0.02	0.03	0.00
VAR 19	-0.01	0.02	0.01	-0.02	0.03	-0.01
VAR 20	0.10	0.03	0.05	0.04	-0.04	0.03
VAR 21	0.09	0.02	0.03	0.03	-0.02	0.01
VAR 22	0.03	0.01	-0.01	0.01	0.00	-0.01
VAR 23	0.01	-0.01	-0.03	-0.01	-0.01	-0.02

Fitted Residuals

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
VAR 7	0.00					
VAR 8	0.00	0.00				
VAR 9	0.00	0.00	0.01			
VAR 10	-0.03	-0.03	0.01	0.01		
VAR 11	0.00	0.00	-0.02	0.01	0.00	
VAR 12	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00
VAR 13	0.02	0.00	-0.03	-0.02	0.00	0.00
VAR 14	-0.01	0.01	-0.03	-0.01	0.04	0.05
VAR 15	-0.01	0.01	-0.06	-0.04	0.03	0.04
VAR 16	-0.01	0.01	-0.03	-0.01	0.03	0.03
VAR 17	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
VAR 18	0.01	0.02	-0.02	-0.04	0.02	0.00
VAR 19	0.02	0.01	-0.02	-0.02	0.01	0.00
VAR 20	0.00	-0.03	0.09	0.03	-0.02	0.00
VAR 21	-0.03	0.00	0.07	0.04	-0.01	-0.03
VAR 22	-0.01	0.02	0.01	0.01	-0.02	0.00

VAR 23 -0.01 0.00 0.01 0.01 -0.01 0.00

Fitted Residuals

VAR 13 VAR 14 VAR 15 VAR 16 VAR 17 VAR 18

```

-----
VAR 13 0.01
VAR 14 0.02 0.00
VAR 15 0.03 0.00 0.00
VAR 16 0.03 0.00 0.00 0.00
VAR 17 -0.01 -0.03 -0.01 -0.01 0.00
VAR 18 0.02 0.00 0.00 -0.01 0.01 0.00
VAR 19 0.01 0.02 0.03 0.01 -0.01 0.00
VAR 20 -0.02 -0.03 -0.04 -0.02 0.03 -0.05
VAR 21 -0.03 -0.02 -0.03 -0.01 0.02 -0.01
VAR 22 0.00 0.02 0.01 0.01 0.02 -0.01
VAR 23 0.00 -0.01 0.02 -0.01 -0.01 0.00

```

Fitted Residuals

VAR 19 VAR 20 VAR 21 VAR 22 VAR 23

```

-----
VAR 19 0.00
VAR 20 -0.02 0.00
VAR 21 -0.01 0.02 0.01
VAR 22 -0.02 0.03 0.01 0.00
VAR 23 0.01 0.02 0.00 0.00 0.00

```

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.06

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.10

Stemleaf Plot

```

- 5|6
- 4|64421
- 3|86655544200
- 2|9999988887666555433322210000
- 1|988877665555444322111110000
- 0|99998888777766666665555444433333222222111111111000000
0|1111111111122222233333344444444555556677777888999999
1|000000111223333444455566778999
2|00011334455666677888999
3|1234457889
4|1579
5|2

```

6|7

7|

8|7

9|1

10|5

Standardized Residuals

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
VAR 1	1.21					
VAR 2	1.79	1.70				
VAR 3	0.64	0.91	1.31			
VAR 4	1.60	0.08	1.26	1.49		
VAR 5	-2.41	-1.94	-1.01	1.04	2.06	
VAR 6	2.73	2.29	3.35	2.59	1.83	2.49
VAR 7	-1.49	-2.12	1.00	2.39	2.95	0.08
VAR 8	-0.54	-2.26	-0.08	0.46	2.13	1.53
VAR 9	3.82	2.71	2.58	0.55	-0.24	2.35
VAR 10	3.09	1.55	2.41	1.39	-4.31	-0.39
VAR 11	-1.29	0.36	-1.16	-0.70	-1.45	-2.82
VAR 12	-0.65	0.30	-0.58	-0.17	-0.68	-3.03
VAR 13	-1.64	-0.73	-1.05	-2.86	0.39	-2.87
VAR 14	0.83	-0.09	1.25	-0.01	1.44	-1.65
VAR 15	-0.92	-2.16	-0.64	-1.21	1.43	-2.47
VAR 16	0.12	-0.31	-1.11	-0.69	0.84	-3.32
VAR 17	2.39	1.11	-0.73	-1.64	0.42	1.07
VAR 18	-1.70	-0.46	-2.42	-1.88	3.02	-0.33
VAR 19	-0.81	1.23	0.81	-2.28	3.47	-0.51
VAR 20	4.85	1.41	3.82	2.67	-3.27	1.90
VAR 21	4.63	1.39	2.30	2.64	-2.15	1.17
VAR 22	1.54	0.28	-0.88	0.97	0.11	-0.96
VAR 23	0.42	-0.28	-1.98	-0.90	-0.46	-1.11

Standardized Residuals

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
VAR 7	2.91					
VAR 8	2.54	2.76				
VAR 9	-0.36	-0.30	2.13			
VAR 10	-2.83	-2.12	2.84	3.39		
VAR 11	0.08	0.15	-2.87	0.70	-1.20	
VAR 12	0.20	-1.08	-1.87	-0.33	-0.39	-1.28

VAR 13	2.48	-0.07	-2.30	-1.61	1.07	0.39
VAR 14	-1.32	1.00	-2.75	-0.75	3.91	4.39
VAR 15	-0.95	0.78	-4.01	-3.00	2.34	3.71
VAR 16	-0.82	1.17	-2.40	-0.50	2.44	2.37
VAR 17	-0.41	0.12	0.32	0.29	-1.16	0.06
VAR 18	1.44	2.26	-1.39	-3.20	2.23	0.50
VAR 19	1.61	0.57	-2.06	-1.58	1.37	0.47
VAR 20	-0.04	-2.31	5.61	3.93	-1.94	-0.27
VAR 21	-2.74	0.25	5.33	3.05	-1.14	-2.95
VAR 22	-1.16	1.48	0.69	0.76	-1.58	-0.11
VAR 23	-0.74	0.35	0.60	0.53	-0.45	-0.27

Standardized Residuals

	VAR 13	VAR 14	VAR 15	VAR 16	VAR 17	VAR 18
VAR 13	3.69					
VAR 14	4.40	0.43				
VAR 15	4.77	-0.52	-0.64			
VAR 16	2.80	-1.26	0.54	-0.95		
VAR 17	-1.40	-3.53	-0.66	-1.91	-0.35	
VAR 18	3.08	-0.32	0.40	-0.62	1.23	1.62
VAR 19	1.59	2.74	2.43	1.31	-1.81	-0.65
VAR 20	-2.55	-2.22	-3.01	-1.58	2.99	-4.36
VAR 21	-2.94	-1.45	-3.04	-0.64	3.07	-2.86
VAR 22	-0.25	1.73	0.72	0.55	1.70	-0.73
VAR 23	0.12	-0.58	1.15	-0.38	-1.41	0.14

Standardized Residuals

	VAR 19	VAR 20	VAR 21	VAR 22	VAR 23
VAR 19	-1.39				
VAR 20	-3.32	-0.10			
VAR 21	-3.55	3.69	2.57		
VAR 22	-2.70	2.35	2.02	-1.38	
VAR 23	0.94	1.11	-0.40	-1.07	--

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -4.36

Median Standardized Residual = 0.08

Largest Standardized Residual = 5.61

Stemleaf Plot

- 4|30

- 3|55

- 3|333200000
 - 2|999998877765
 - 2|4443332221110
 - 1|9999987666666555
 - 1|44444333222211110000
 - 0|9999887777777666666555555
 - 0|44444433333333221111000
 0|111111112333334444444
 0|555556666777888899
 1|0000111122222334444444
 1|55556666777889
 2|0111233344444444
 2|555666777788899
 3|00011134
 3|57778899
 4|44
 4|688
 5|3
 5|6

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for VAR 10 and VAR 5 -4.31
 Residual for VAR 10 and VAR 7 -2.83
 Residual for VAR 11 and VAR 6 -2.82
 Residual for VAR 11 and VAR 9 -2.87
 Residual for VAR 12 and VAR 6 -3.03
 Residual for VAR 13 and VAR 4 -2.86
 Residual for VAR 13 and VAR 6 -2.87
 Residual for VAR 14 and VAR 9 -2.75
 Residual for VAR 15 and VAR 9 -4.01
 Residual for VAR 15 and VAR 10 -3.00
 Residual for VAR 16 and VAR 6 -3.32
 Residual for VAR 17 and VAR 14 -3.53
 Residual for VAR 18 and VAR 10 -3.20
 Residual for VAR 20 and VAR 5 -3.27
 Residual for VAR 20 and VAR 15 -3.01
 Residual for VAR 20 and VAR 18 -4.36
 Residual for VAR 20 and VAR 19 -3.32
 Residual for VAR 21 and VAR 7 -2.74
 Residual for VAR 21 and VAR 12 -2.95
 Residual for VAR 21 and VAR 13 -2.94

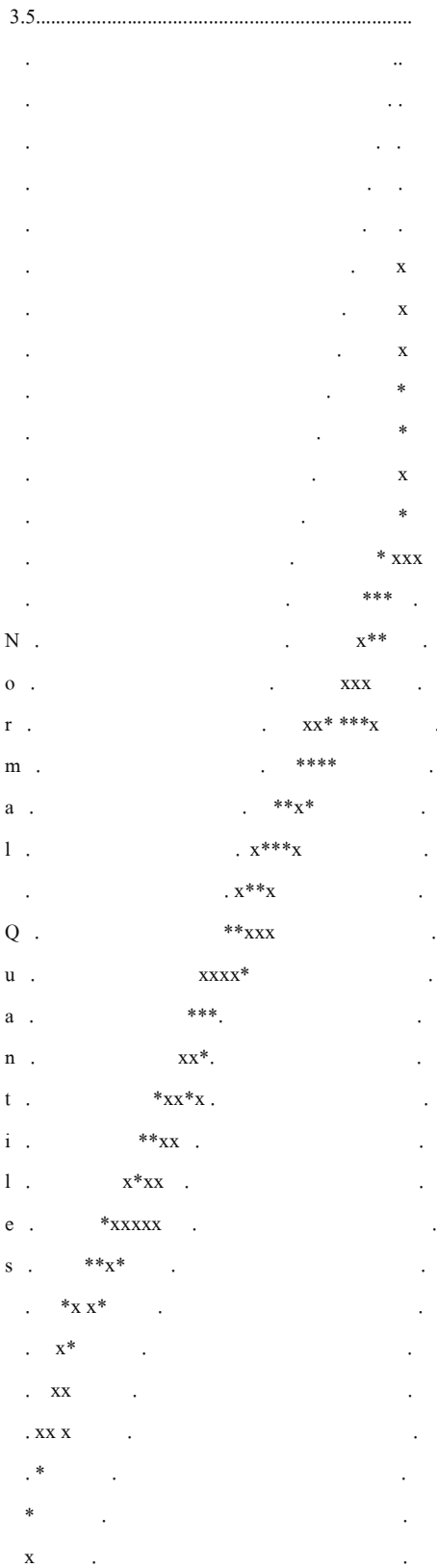
Residual for VAR 21 and VAR 15 -3.04
Residual for VAR 21 and VAR 18 -2.86
Residual for VAR 21 and VAR 19 -3.55
Residual for VAR 22 and VAR 19 -2.70

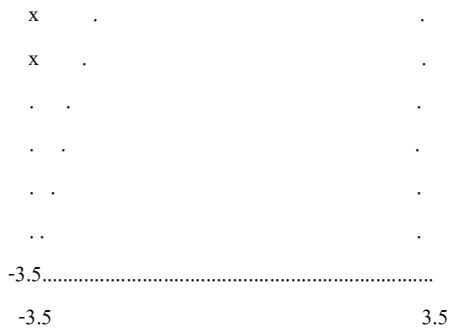
Largest Positive Standardized Residuals

Residual for VAR 6 and VAR 1 2.73
Residual for VAR 6 and VAR 3 3.35
Residual for VAR 6 and VAR 4 2.59
Residual for VAR 7 and VAR 5 2.95
Residual for VAR 7 and VAR 7 2.91
Residual for VAR 8 and VAR 8 2.76
Residual for VAR 9 and VAR 1 3.82
Residual for VAR 9 and VAR 2 2.71
Residual for VAR 9 and VAR 3 2.58
Residual for VAR 10 and VAR 1 3.09
Residual for VAR 10 and VAR 9 2.84
Residual for VAR 10 and VAR 10 3.39
Residual for VAR 13 and VAR 13 3.69
Residual for VAR 14 and VAR 11 3.91
Residual for VAR 14 and VAR 12 4.39
Residual for VAR 14 and VAR 13 4.40
Residual for VAR 15 and VAR 12 3.71
Residual for VAR 15 and VAR 13 4.77
Residual for VAR 16 and VAR 13 2.80
Residual for VAR 18 and VAR 5 3.02
Residual for VAR 18 and VAR 13 3.08
Residual for VAR 19 and VAR 5 3.47
Residual for VAR 19 and VAR 14 2.74
Residual for VAR 20 and VAR 1 4.85
Residual for VAR 20 and VAR 3 3.82
Residual for VAR 20 and VAR 4 2.67
Residual for VAR 20 and VAR 9 5.61
Residual for VAR 20 and VAR 10 3.93
Residual for VAR 20 and VAR 17 2.99
Residual for VAR 21 and VAR 1 4.63
Residual for VAR 21 and VAR 4 2.64
Residual for VAR 21 and VAR 9 5.33
Residual for VAR 21 and VAR 10 3.05
Residual for VAR 21 and VAR 17 3.07
Residual for VAR 21 and VAR 20 3.69

TI ADEXCEL_PATH3

Qplot of Standardized Residuals





Standardized Residuals

TI ADEXCEL_PATH3

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	CosC	LeaP	SchA	SchE
VAR 1	--	0.02	0.75	0.21
VAR 2	--	0.03	0.31	0.11
VAR 3	--	0.40	1.49	0.85
VAR 4	1.26	--	0.03	2.21
VAR 5	2.54	--	3.73	1.13
VAR 6	3.98	0.08	--	5.69
VAR 7	0.12	0.56	--	1.14
VAR 8	1.26	0.15	--	0.37
VAR 9	4.44	0.22	1.93	--
VAR 10	5.31	4.13	8.23	--
VAR 11	0.46	0.00	0.06	--
VAR 12	0.01	1.52	0.17	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	CosC	LeaP	SchA	SchE
VAR 1	--	0.02	0.09	0.05
VAR 2	--	-0.03	-0.07	0.04
VAR 3	--	0.18	0.32	0.21
VAR 4	0.14	--	0.04	0.35
VAR 5	-0.20	--	0.56	-0.24
VAR 6	0.17	0.08	--	-0.41
VAR 7	-0.02	0.14	--	-0.12
VAR 8	-0.08	-0.08	--	0.07
VAR 9	0.20	0.11	0.23	--
VAR 10	-0.56	-0.49	-0.45	--

VAR 11	-0.06	0.01	0.03	--
--------	-------	------	------	----

VAR 12	0.01	0.27	-0.05	--
--------	------	------	-------	----

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	CosC	LeaP	SchA	SchE
--	------	------	------	------

VAR 1	--	0.02	0.09	0.05
-------	----	------	------	------

VAR 2	--	-0.03	-0.07	0.04
-------	----	-------	-------	------

VAR 3	--	0.18	0.32	0.21
-------	----	------	------	------

VAR 4	0.14	--	0.04	0.35
-------	------	----	------	------

VAR 5	-0.20	--	0.56	-0.24
-------	-------	----	------	-------

VAR 6	0.17	0.08	--	-0.41
-------	------	------	----	-------

VAR 7	-0.02	0.14	--	-0.12
-------	-------	------	----	-------

VAR 8	-0.08	-0.08	--	0.07
-------	-------	-------	----	------

VAR 9	0.20	0.11	0.23	--
-------	------	------	------	----

VAR 10	-0.56	-0.49	-0.45	--
--------	-------	-------	-------	----

VAR 11	-0.06	0.01	0.03	--
--------	-------	------	------	----

VAR 12	0.01	0.27	-0.05	--
--------	------	------	-------	----

Modification Indices for LAMBDA-X

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
--	------	------	------	------

VAR 13	--	0.94	0.25	0.02
--------	----	------	------	------

VAR 14	--	0.94	0.78	1.05
--------	----	------	------	------

VAR 15	0.01	--	0.52	0.98
--------	------	----	------	------

VAR 16	0.89	--	0.27	0.21
--------	------	----	------	------

VAR 17	12.60	--	0.23	0.55
--------	-------	----	------	------

VAR 18	1.69	--	4.48	1.53
--------	------	----	------	------

VAR 19	5.12	2.89	--	3.77
--------	------	------	----	------

VAR 20	5.12	2.89	--	6.21
--------	------	------	----	------

VAR 21	1.12	0.19	1.47	--
--------	------	------	------	----

VAR 22	5.34	4.93	3.47	--
--------	------	------	------	----

VAR 23	3.42	4.19	1.20	--
--------	------	------	------	----

Expected Change for LAMBDA-X

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
--	------	------	------	------

VAR 13	--	0.34	0.08	0.01
--------	----	------	------	------

VAR 14	--	-0.34	0.15	0.09
--------	----	-------	------	------

VAR 15	-0.04	--	-0.12	-0.09
--------	-------	----	-------	-------

VAR 16	0.26	--	0.09	0.04
--------	------	----	------	------

VAR 17	-0.73	--	-0.08	0.06
--------	-------	----	-------	------

VAR 18	0.29	--	-0.46	-0.12
--------	------	----	-------	-------

VAR 19	0.64	0.63	--	-0.44
VAR 20	-0.58	-0.56	--	0.52
VAR 21	-0.20	-0.14	-0.45	--
VAR 22	0.32	0.41	0.59	--
VAR 23	-0.28	-0.39	-0.39	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
-----	-----	-----	-----	-----
VAR 13	--	0.34	0.08	0.01
VAR 14	--	-0.34	0.15	0.09
VAR 15	-0.04	--	-0.12	-0.09
VAR 16	0.26	--	0.09	0.04
VAR 17	-0.73	--	-0.08	0.06
VAR 18	0.29	--	-0.46	-0.12
VAR 19	0.64	0.63	--	-0.44
VAR 20	-0.58	-0.56	--	0.52
VAR 21	-0.20	-0.14	-0.45	--
VAR 22	0.32	0.41	0.59	--
VAR 23	-0.28	-0.39	-0.39	--

Modification Indices for BETA

	CosC	LeaP	SchA	SchE
-----	-----	-----	-----	-----
CosC	--	0.95	5.62	1.71
LeaP	--	--	--	0.14
SchA	--	2.70	--	8.67
SchE	0.24	--	2.95	--

Expected Change for BETA

	CosC	LeaP	SchA	SchE
-----	-----	-----	-----	-----
CosC	--	0.37	0.88	0.37
LeaP	--	--	--	0.12
SchA	--	1.08	--	-0.56
SchE	0.05	--	-0.35	--

Standardized Expected Change for BETA

	CosC	LeaP	SchA	SchE
-----	-----	-----	-----	-----
CosC	--	0.37	0.88	0.37
LeaP	--	--	--	0.12

SchA	--	1.08	--	-0.56
------	----	------	----	-------

SchE	0.05	--	-0.35	--
------	------	----	-------	----

Modification Indices for GAMMA

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
--	------	------	------	------

CosC	5.62	--	9.13	0.26
------	------	----	------	------

LeaP	--	--	--	1.52
------	----	----	----	------

SchA	--	--	2.70	3.82
------	----	----	------	------

SchE	0.29	0.18	0.70	--
------	------	------	------	----

Expected Change for GAMMA

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
--	------	------	------	------

CosC	0.62	--	0.63	0.05
------	------	----	------	------

LeaP	--	--	--	0.20
------	----	----	----	------

SchA	--	--	-0.27	-0.16
------	----	----	-------	-------

SchE	0.12	-0.11	0.62	--
------	------	-------	------	----

Standardized Expected Change for GAMMA

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
--	------	------	------	------

CosC	0.62	--	0.63	0.05
------	------	----	------	------

LeaP	--	--	--	0.20
------	----	----	----	------

SchA	--	--	-0.27	-0.16
------	----	----	-------	-------

SchE	0.12	-0.11	0.62	--
------	------	-------	------	----

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	CosC	LeaP	SchA	SchE
--	------	------	------	------

CosC	--			
------	----	--	--	--

LeaP	--	--		
------	----	----	--	--

SchA	--	--	--	
------	----	----	----	--

SchE	0.30	0.06	6.62	--
------	------	------	------	----

Expected Change for PSI

	CosC	LeaP	SchA	SchE
--	------	------	------	------

CosC	--			
------	----	--	--	--

LeaP	--	--		
------	----	----	--	--

SchA	--	--	--	
------	----	----	----	--

SchE	0.01	0.00	-0.03	--
------	------	------	-------	----

Standardized Expected Change for PSI

	CosC	LeaP	SchA	SchE
CosC	--			
LeaP	--	--		
SchA	--	--	--	
SchE	0.01	0.00	-0.03	--

Modification Indices for THETA-EPS

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
VAR 1	--					
VAR 2	--	--				
VAR 3	0.21	0.21	--			
VAR 4	2.05	0.98	--	--		
VAR 5	3.24	0.08	--	0.06	--	
VAR 6	1.50	1.80	0.20	--	2.68	--
VAR 7	0.97	0.53	0.63	3.74	--	0.15
VAR 8	0.30	1.97	0.31	0.14	--	0.15
VAR 9	--	--	3.93	--	--	--
VAR 10	--	--	--	1.18	--	--
VAR 11	2.12	0.85	--	0.00	1.59	2.56
VAR 12	0.01	0.25	--	0.51	0.00	2.26

Modification Indices for THETA-EPS

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
VAR 7	--					
VAR 8	--	--				
VAR 9	0.81	--	--			
VAR 10	2.85	0.10	--	--		
VAR 11	0.08	1.22	4.40	4.04	--	
VAR 12	0.01	0.65	--	0.01	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
VAR 1	--					
VAR 2	--	--				
VAR 3	-0.01	0.01	--			
VAR 4	0.02	-0.02	--	--		
VAR 5	-0.03	0.00	--	0.00	--	
VAR 6	0.02	0.02	0.01	--	0.02	--
VAR 7	-0.01	-0.01	0.01	0.02	--	-0.01

VAR 8	0.01	-0.02	-0.01	0.00	--	0.01
VAR 9	--	--	0.03	--	--	--
VAR 10	--	--	--	0.02	--	--
VAR 11	-0.02	0.01	--	0.00	-0.01	-0.02
VAR 12	0.00	0.01	--	0.01	0.00	-0.02

Expected Change for THETA-EPS

VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
-------	-------	-------	--------	--------	--------

VAR 7	--				
VAR 8	--	--			
VAR 9	0.01	--	--		
VAR 10	-0.02	0.00	--	--	
VAR 11	0.00	0.01	-0.03	0.02	--
VAR 12	0.00	-0.01	--	0.00	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
-------	-------	-------	-------	-------	-------

VAR 13	1.48	--	0.00	4.45	0.21	0.15
VAR 14	0.52	0.01	1.56	0.02	0.03	0.00
VAR 15	0.33	1.73	0.01	0.39	0.11	0.01
VAR 16	0.06	0.30	0.43	0.04	0.00	6.32
VAR 17	4.87	0.58	2.60	0.61	0.22	3.36
VAR 18	1.24	0.50	5.46	0.09	1.60	0.16
VAR 19	3.56	2.38	1.05	6.22	5.07	0.03
VAR 20	7.51	2.89	8.32	2.08	9.80	0.20
VAR 21	3.86	0.71	0.53	1.82	0.36	--
VAR 22	0.32	0.06	1.58	1.40	0.00	--
VAR 23	0.09	0.00	1.50	0.67	0.19	0.66

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
-------	-------	-------	--------	--------	--------

VAR 13	7.49	1.61	0.56	0.44	--	--
VAR 14	4.35	0.67	1.08	0.83	3.31	2.72
VAR 15	--	0.16	2.67	2.01	0.02	3.60
VAR 16	0.37	1.58	1.09	1.02	0.88	0.05
VAR 17	0.13	0.13	--	0.00	1.30	0.21
VAR 18	0.03	2.50	0.01	2.15	2.98	1.74
VAR 19	0.17	0.99	1.66	0.07	0.79	0.16
VAR 20	8.57	9.50	12.23	--	9.83	1.77
VAR 21	6.17	1.36	3.10	1.11	1.67	6.31

VAR 22	1.08	1.84	1.38	0.01	3.18	0.89
VAR 23	0.28	0.01	1.34	0.01	0.07	0.03

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
VAR 13	-0.02	--	0.00	-0.02	0.00	0.00
VAR 14	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
VAR 15	-0.01	-0.02	0.00	-0.01	0.00	0.00
VAR 16	0.00	0.01	-0.01	0.00	0.00	-0.03
VAR 17	0.03	0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.02
VAR 18	-0.02	0.01	-0.02	0.00	0.01	0.00
VAR 19	-0.03	0.02	0.01	-0.03	0.02	0.00
VAR 20	0.05	-0.03	0.03	0.02	-0.04	0.01
VAR 21	0.03	-0.01	0.01	0.02	-0.01	--
VAR 22	0.01	0.00	-0.01	0.01	0.00	--
VAR 23	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.01	-0.01

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
VAR 13	0.02	-0.01	0.01	-0.01	--	--
VAR 14	-0.02	0.01	-0.01	0.01	0.02	0.02
VAR 15	--	0.00	-0.02	-0.02	0.00	0.02
VAR 16	-0.01	0.01	-0.01	0.01	0.01	0.00
VAR 17	0.00	0.00	--	0.00	-0.01	0.00
VAR 18	0.00	0.01	0.00	-0.02	0.02	-0.01
VAR 19	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.01	0.00
VAR 20	0.03	-0.03	0.05	--	-0.04	0.02
VAR 21	-0.02	0.01	0.02	0.01	0.01	-0.03
VAR 22	-0.01	0.01	-0.01	0.00	-0.02	0.01
VAR 23	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00

Modification Indices for THETA-DELTA

	VAR 13	VAR 14	VAR 15	VAR 16	VAR 17	VAR 18
VAR 13	--					
VAR 14	1.52	--				
VAR 15	--	--	--			
VAR 16	2.10	--	--	--		
VAR 17	0.90	8.96	3.31	--	--	
VAR 18	2.69	1.15	0.01	0.73	4.62	--
VAR 19	0.00	2.61	0.78	0.66	4.48	--

VAR 20	--	0.35	1.34	0.90	4.65	11.16
VAR 21	0.63	0.00	4.55	0.34	1.24	--
VAR 22	0.00	3.29	0.18	0.00	2.51	0.26
VAR 23	0.27	4.35	4.82	0.18	4.12	0.56

Modification Indices for THETA-DELTA

VAR 19	VAR 20	VAR 21	VAR 22	VAR 23
VAR 19	--			
VAR 20	1.52	--		
VAR 21	--	--	--	
VAR 22	7.62	2.46	--	--
VAR 23	3.24	0.09	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

VAR 13	VAR 14	VAR 15	VAR 16	VAR 17	VAR 18
VAR 13	--				
VAR 14	-0.04	--			
VAR 15	--	--	--		
VAR 16	0.02	--	--	--	
VAR 17	-0.01	-0.03	0.02	--	--
VAR 18	0.02	-0.01	0.00	-0.01	0.02
VAR 19	0.00	0.02	0.01	0.01	-0.02
VAR 20	--	-0.01	-0.01	-0.01	0.02
VAR 21	-0.01	0.00	-0.02	0.01	0.01
VAR 22	0.00	0.02	0.00	0.00	0.02
VAR 23	0.01	-0.02	0.03	-0.01	-0.02

Expected Change for THETA-DELTA

VAR 19	VAR 20	VAR 21	VAR 22	VAR 23
VAR 19	--			
VAR 20	-0.05	--		
VAR 21	--	--	--	
VAR 22	-0.04	0.02	--	--
VAR 23	0.02	0.00	--	--

Maximum Modification Index is 12.60 for Element (5, 1) of LAMBDA-X

TI ADEXCEL_PATH3

Factor Scores Regressions

ETA

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
CosC	0.06	0.11	0.58	0.00	-0.01	0.05
LeaP	0.01	0.02	0.17	0.12	0.16	0.04
SchA	0.01	0.03	0.12	0.05	-0.02	0.14
SchE	-0.02	-0.03	0.16	0.05	0.11	-0.02

ETA

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
CosC	0.04	0.05	-0.07	0.06	0.11	0.11
LeaP	0.04	0.03	0.02	0.08	0.10	0.08
SchA	0.16	0.15	-0.06	0.04	0.06	0.03
SchE	0.03	0.01	0.10	0.11	0.20	0.19

ETA

	VAR 13	VAR 14	VAR 15	VAR 16	VAR 17	VAR 18
CosC	-0.08	-0.01	0.02	0.00	0.05	0.02
LeaP	0.02	0.08	0.00	0.02	0.08	0.07
SchA	0.07	0.09	-0.01	0.01	0.10	0.06
SchE	-0.09	0.06	0.01	0.02	0.04	0.06

ETA

	VAR 19	VAR 20	VAR 21	VAR 22	VAR 23
CosC	0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00
LeaP	0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00
SchA	0.04	0.03	0.01	0.00	0.02
SchE	0.05	-0.01	0.08	0.02	0.02

KSI

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 5	VAR 6
BtrF	0.00	0.01	0.00	0.07	0.06	0.05
AdmL	0.00	0.01	0.05	0.05	0.04	0.03
TeaC	0.00	0.01	0.03	0.02	0.00	0.01
OrgS	-0.01	-0.01	0.04	-0.01	-0.01	-0.06

KSI

	VAR 7	VAR 8	VAR 9	VAR 10	VAR 11	VAR 12
BtrF	0.07	0.06	-0.01	0.04	0.02	-0.02
AdmL	0.04	0.04	-0.03	0.04	0.04	0.01
TeaC	0.05	0.04	-0.01	0.01	0.02	0.00

OrgS	0.03	0.02	0.03	0.03	0.05	0.04
KSI						
	VAR 13	VAR 14	VAR 15	VAR 16	VAR 17	VAR 18

-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
BtrF	0.19	0.16	-0.03	0.02	0.13	0.10
AdmL	0.08	0.04	0.06	0.05	0.20	0.16
TeaC	0.10	0.07	0.01	0.03	0.12	0.07
OrgS	0.00	0.02	0.02	0.02	0.06	0.08

KSI					
	VAR 19	VAR 20	VAR 21	VAR 22	VAR 23

-----	-----	-----	-----	-----	-----
BtrF	0.08	0.05	0.05	0.01	0.02
AdmL	0.06	0.03	0.08	0.02	0.02
TeaC	0.21	0.09	0.15	0.06	0.05
OrgS	0.17	0.00	0.34	0.14	0.11

TI ADEXCEL_PATH3

Standardized Solution

LAMBDA-Y				
	CosC	LeaP	SchA	SchE

-----	-----	-----	-----	-----
VAR 1	0.67	--	--	--
VAR 2	0.77	--	--	--
VAR 3	0.94	--	--	--
VAR 4	--	0.84	--	--
VAR 5	--	0.87	--	--
VAR 6	--	--	0.82	--
VAR 7	--	--	0.89	--
VAR 8	--	--	0.87	--
VAR 9	--	--	--	0.79
VAR 10	--	--	--	0.77
VAR 11	--	--	--	0.89
VAR 12	--	--	--	0.86

LAMBDA-X				
	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS

-----	-----	-----	-----	-----
VAR 13	0.87	--	--	--
VAR 14	0.86	--	--	--
VAR 15	--	0.82	--	--
VAR 16	--	0.81	--	--
VAR 17	--	0.91	--	--

VAR 18	--	0.89	--	--
VAR 19	--	--	0.87	--
VAR 20	--	--	0.78	--
VAR 21	--	--	--	0.87
VAR 22	--	--	--	0.84
VAR 23	--	--	--	0.78

BETA

	CosC	LeaP	SchA	SchE
CosC	--	--	--	--
LeaP	--	--	--	--
SchA	0.27	--	--	--
SchE	--	0.76	--	--

GAMMA

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
CosC	--	0.88	--	--
LeaP	0.68	0.53	-0.25	--
SchA	0.71	0.03	--	--
SchE	--	--	--	0.24

Correlation Matrix of ETA and KSI

	CosC	LeaP	SchA	SchE	BtrF	AdmL
CosC	1.00					
LeaP	0.92	1.00				
SchA	0.90	0.96	1.00			
SchE	0.90	0.97	0.95	1.00		
BtrF	0.86	0.96	0.97	0.95	1.00	
AdmL	0.88	0.96	0.96	0.95	0.98	1.00
TeaC	0.85	0.92	0.94	0.93	0.96	0.97
OrgS	0.81	0.87	0.88	0.90	0.90	0.92

Correlation Matrix of ETA and KSI

	TeaC	OrgS
TeaC	1.00	
OrgS	0.95	1.00

\ PSI

	CosC	LeaP	SchA	SchE
CosC	0.23			

LeaP	0.08	0.07		
SchA	--	0.01	0.04	
SchE	--	--	--	0.04

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
CosC	--	0.88	--	--
LeaP	0.68	0.53	-0.25	--
SchA	0.71	0.27	--	--
SchE	0.52	0.40	-0.19	0.24

TI ADEXCEL_PATH3

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
CosC	--	0.88	--	--
		(0.05)		
		16.78		
LeaP	0.68	0.53	-0.25	--
	(0.23)	(0.24)	(0.15)	
	2.93	2.19	-1.65	
SchA	0.71	0.27	--	--
	(0.24)	(0.24)		
	2.94	1.11		
SchE	0.52	0.40	-0.19	0.24
	(0.18)	(0.19)	(0.11)	(0.09)
	2.86	2.13	-1.70	2.67

Indirect Effects of KSI on ETA

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
CosC	--	--	--	--
LeaP	--	--	--	--
SchA	--	0.24	--	--
		(0.05)		
		5.08		
SchE	0.52	0.40	-0.19	--
	(0.18)	(0.19)	(0.11)	
	2.86	2.13	-1.70	

Total Effects of ETA on ETA

CosC	LeaP	SchA	SchE
------	------	------	------

	-----	-----	-----	-----
CosC	--	--	--	--
LeaP	--	--	--	--
SchA	0.27	--	--	--
	(0.05)			
	5.08			
SchE	--	0.76	--	--
		(0.10)		
		7.79		

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.573

Total Effects of ETA on Y

	-----	-----	-----	-----
	CosC	LeaP	SchA	SchE
VAR 1	0.67	--	--	--
	(0.04)			
	19.58			
VAR 2	0.77	--	--	--
	(0.05)			
	19.84			
VAR 3	0.94	--	--	--
	(0.03)			
	28.05			
VAR 4	--	0.84	--	--
VAR 5	--	0.87	--	--
		(0.03)		
		5.08		
VAR 6	0.22	--	0.82	--
	(0.05)		(0.03)	
	5.11		28.08	
VAR 7	0.24	--	0.89	--
	(0.05)		(0.03)	
	5.10		27.50	
VAR 8	0.24	--	0.87	--
	(0.08)		(0.03)	
	7.74		26.10	
VAR 9	--	0.60	--	0.79
		(0.05)		(0.03)
		7.79		
VAR 10	--	0.58	--	0.77
		(0.08)		(0.03)
		7.74		26.10
VAR 11	--	0.67	--	0.89

		(0.09)		(0.03)
		7.91		26.19
VAR 12	--	0.65	--	0.86
		(0.08)		(0.04)
		7.88		24.08

Indirect Effects of ETA on Y

	CosC	LeaP	SchA	SchE
	-----	-----	-----	-----
VAR 1	--	--	--	--
VAR 2	--	--	--	--
VAR 3	--	--	--	--
VAR 4	--	--	--	--
VAR 5	--	--	--	--
VAR 6	0.22	--	--	--
	(0.04)			
	5.08			
VAR 7	0.24	--	--	--
	(0.05)			
	5.11			
VAR 8	0.24	--	--	--
	(0.05)			
	5.10			
VAR 9	--	0.60	--	--
	(0.08)			
	7.79			
VAR 10	--	0.58	--	--
	(0.08)			
	7.74			
VAR 11	--	0.67	--	--
	(0.09)			
	7.91			
VAR 12	--	0.65	--	--
	(0.08)			
	7.88			

Total Effects of KSI on Y

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
	-----	-----	-----	-----
VAR 1	--	0.59	--	--
	(0.03)			
	16.78			

VAR 2	--	0.68	--	--
		(0.03)		
		19.70		
VAR 3	--	0.82	--	--
		(0.03)		
		25.29		
VAR 4	0.57	0.44	-0.21	--
	(0.20)	(0.20)	(0.13)	
	2.93	2.19	-1.65	
VAR 5	0.59	0.46	-0.21	--
	(0.20)	(0.21)	(0.13)	
	2.94	2.19	-1.65	
VAR 6	0.58	0.22	--	--
	(0.20)	(0.20)		
	2.94	1.11		
VAR 7	0.63	0.24	--	--
	(0.21)	(0.21)		
	2.94	1.11		
VAR 8	0.62	0.23	--	--
	(0.21)	(0.21)		
	2.94	1.11		
VAR 9	0.41	0.32	-0.15	0.19
	(0.14)	(0.15)	(0.09)	(0.07)
	2.86	2.13	-1.70	2.67
VAR 10	0.40	0.31	-0.14	0.19
	(0.14)	(0.14)	(0.08)	(0.07)
	2.85	2.14	-1.70	2.67
VAR 11	0.46	0.35	-0.17	0.22
	(0.16)	(0.17)	(0.10)	(0.08)
	2.86	2.14	-1.70	2.68
VAR 12	0.45	0.34	-0.16	0.21
	(0.16)	(0.16)	(0.10)	(0.08)
	2.86	2.14	-1.70	2.67

TI ADEXCEL_PATH3

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
CosC	--	0.88	--	--
LeaP	0.68	0.53	-0.25	--

SchA	0.71	0.27	--	--
SchE	0.52	0.40	-0.19	0.24

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
CosC	--	--	--	--
LeaP	--	--	--	--
SchA	--	0.24	--	--
SchE	0.52	0.40	-0.19	--

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	CosC	LeaP	SchA	SchE
CosC	--	--	--	--
LeaP	--	--	--	--
SchA	0.27	--	--	--
SchE	--	0.76	--	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	CosC	LeaP	SchA	SchE
VAR 1	0.67	--	--	--
VAR 2	0.77	--	--	--
VAR 3	0.94	--	--	--
VAR 4	--	0.84	--	--
VAR 5	--	0.87	--	--
VAR 6	0.22	--	0.82	--
VAR 7	0.24	--	0.89	--
VAR 8	0.24	--	0.87	--
VAR 9	--	0.60	--	0.79
VAR 10	--	0.58	--	0.77
VAR 11	--	0.67	--	0.89
VAR 12	--	0.65	--	0.86

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	CosC	LeaP	SchA	SchE
VAR 1	--	--	--	--
VAR 2	--	--	--	--
VAR 3	--	--	--	--
VAR 4	--	--	--	--
VAR 5	--	--	--	--

VAR 6	0.22	--	--	--
VAR 7	0.24	--	--	--
VAR 8	0.24	--	--	--
VAR 9	--	0.60	--	--
VAR 10	--	0.58	--	--
VAR 11	--	0.67	--	--
VAR 12	--	0.65	--	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	BtrF	AdmL	TeaC	OrgS
VAR 1	--	0.59	--	--
VAR 2	--	0.68	--	--
VAR 3	--	0.82	--	--
VAR 4	0.57	0.44	-0.21	--
VAR 5	0.59	0.46	-0.21	--
VAR 6	0.58	0.22	--	--
VAR 7	0.63	0.24	--	--
VAR 8	0.62	0.23	--	--
VAR 9	0.41	0.32	-0.15	0.19
VAR 10	0.40	0.31	-0.14	0.19
VAR 11	0.46	0.35	-0.17	0.22
VAR 12	0.45	0.34	-0.16	0.21

Time used: 0.094 Seconds