บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (Knowledge Based Society) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) มีผลให้การบริหารจัดการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น กระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอด บังเกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ธีระ รุณเจริญ, 2550, หน้า 98) ตลอดจนการปรับเปลี่ยนบริบทโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาไทยตามรูปแบบใหม่ในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาโดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก ซึ่งบ่งบอกถึงความมีสมรรถนะในการแข่งขันเป็นสำคัญ

ในการประชุมรัฐมนตรีด้านการศึกษาของอาเซียน (ASEAN : Education Ministers Muting : ASED) และการประชุมสภารัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO : Council Conference : SEAMEC) ได้ให้ความสำคัญในประเด็นของความร่วมมือด้านการศึกษาหลายด้าน เช่น การส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียนและประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ด้านการสร้างเครือข่ายทั้งในระดับมัธยมศึกษาและระดับมหาวิทยาลัย ด้านการยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (School Leadership) รวมถึงส่งเสริมการสร้างคุณภาพการศึกษาเพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้วาการเป็นส่วนหนึ่งการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนทำให้แต่ละประเทศรวมทั้งประเทศไทยต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งกำลังจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

การบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในยุคปัจจุบัน ภายใต้ บทบัญญัติแห่งกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542” และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยยึดหลักการการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบาย และ

มีความหลากหลายในการปฏิบัติ ทั้งทางด้านวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และมีอิสระในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาที่จะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่ “โรงเรียนคุณภาพ” ซึ่งถือเป็นนโยบายเร่งด่วน ที่สำคัญในการเป็นกลไกให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศและเกิดความเสมอภาคในการให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันและได้มาตรฐาน

สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถทักษะและคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือศรัทธา ในการส่งเสริมสนับสนุนผลักดัน กระตุ้นและจัดการให้ครูนักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นการรับผิดชอบภาระงาน และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่นและเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนและผลผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ (อำรุง จันทวานิช, 2547) การพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพนั้นย่อมจะนำไปสู่การบรรลุผลตามมาตรา 49 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย...” รวมถึงมาตรา 80(3) กำหนดว่า “รัฐจะต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม...” นอกจากนี้ยังจะช่วยขจัดปัญหาวิกฤตทางการศึกษาต่างๆ ได้ อาทิ คุณภาพสถานศึกษาที่แตกต่างกัน คุณภาพของผู้เรียนที่มีมาตรฐานไม่เท่าเทียมกัน ผู้เรียนขาดกระบวนการเรียนรู้ที่จะพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552–2559) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อสิ้นสุดแผนการศึกษาแห่งชาติในปี 2559 ในเชิงคุณภาพ คือ คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะทางวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสุข มีสุขภาพทั้งกายและใจที่สมบูรณ์ สามารถประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อเป็นเป้าหมายและฐานหลักของการพัฒนาประเทศ และ

ในเชิงปริมาณ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระหลักเกินกว่าร้อยละ 50 สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (ปี พ.ศ. 2552–2561) ซึ่งคณะกรรมการ นโยบายปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ คือ 1) คนไทยและการศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล 2) คนไทยใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่านและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 3) คนไทยใฝ่ดี มีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ มีวัฒนธรรมประชาธิปไตย 4) คนไทยคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีทักษะในการคิดและปฏิบัติ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามนัยของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556–2561 ที่ระบุในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ให้องค์การมุ่งการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน องค์กรจำเป็นจะต้องปรับกระบวนการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสารสนเทศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) ภายใต้แผนแม่บทการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐได้นำเอาแนวคิด สมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานได้โดดเด่นในงานหนึ่งๆ และจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานของระบบราชการในภาพรวมประสบผลสำเร็จ

อย่างไรก็ตามในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการมุ่งเน้นคุณภาพเป็นตัวนำไปสู่ยุคแห่งความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลยังพบว่ามีปัญหา จากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (2552, หน้า 11) รอบสอง พบว่า ผลการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเมินคุณภาพภายนอก ด้านผู้เรียนส่วนใหญ่จะไม่ได้มาตรฐานในมาตรฐานที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มาตรฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมาตรฐานที่ 6 ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ในด้านครู ส่วนใหญ่จะไม่ได้มาตรฐานในมาตรฐานที่ 9 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในส่วนของมาตรฐานด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่จะต้องพัฒนาในเรื่องงานวิชาการให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554–2558) จากการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31,375 แห่ง ไม่ได้รับการรับรอง 1,755 แห่ง และกลุ่มที่ผ่านการประเมินภายนอก รอบสอง แต่รอบสามไม่ผ่านการประเมิน มีจำนวนถึง 9,418 แห่ง ซึ่งเหตุผลที่ทำให้สถานศึกษาเหล่านี้ไม่ได้รับรองมาตรฐาน เนื่องจากไม่ผ่านการประเมินในตัวบ่งชี้พื้นฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คือ มีคะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O–Net) อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อวิเคราะห์ตามภูมิภาคพบว่าสถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมา ได้แก่ ภาคตะวันออกและภาคใต้ จากปัญหาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาดังกล่าว แสดงถึงการบริหารและการจัดการศึกษาที่ยังด้อยประสิทธิผลที่เป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเน้นย้ำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีและใช้สมรรถนะในการบริหารที่เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การให้ไปสู่ยุคแห่งความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล

แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ ได้เข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยนำสมรรถนะองค์การมาใช้ในสถานศึกษาในหลากหลายรูปแบบ ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่าสมรรถนะขององค์การเป็นปัจจัยทางการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ อันเป็นมูลเหตุพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสนใจงานด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย คน (Man) ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมาก เครื่องจักร (Machine) เป็นวัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่จัดหามาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า เงินทุน (Money) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนและจัดทรัพยากร เพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น ส่วนวัสดุสิ่งของ (Material) ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีปริมาณและคุณค่าสูงไม่ต่างจากปัจจัยอื่นเพราะวัตถุดิบและสิ่งของเหล่านี้ต้องมีการจัดหามาใช้ดำเนินการผลิตหรือสร้างบริการตลอดเวลา สำหรับองค์การที่เป็นโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ตัวชี้วัดสมรรถนะขององค์การ สามารถวัดได้จากการที่โรงเรียนมีการจัดการอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์โดยรวมอย่างเป็นระบบและมีการดูแลบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539; Preedy, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers et al. (1985) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การว่า เป็นการบริหารจัดการและใช้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทรัพยากรขององค์การอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดดังกล่าว การจะพัฒนาให้สถานศึกษามีคุณภาพได้นั้นจะต้องทำให้สถานศึกษามีสมรรถนะที่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะหน่วยงานหรือองค์การที่มีสมรรถนะองค์การอยู่ในระดับสูงย่อมจะมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงจนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ (Amit and Schoemaker, 1993; Grindle and Hilderbrand, 1995, p.445; Grant, 1996, p. 377) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาในการนำข้อค้นพบไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะอย่างไร

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญดังนี้

1. ประโยชน์ในทางวิชาการ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผลจากการศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน จากเอกสารตำราและงานวิจัยจากหลายแหล่งความรู้ นำมาสู่การสังเคราะห์และพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของโรงเรียน อันเป็นการขยายขอบเขตความรู้ ในเชิงวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้สนใจนำสู่การศึกษาและพัฒนาต่อยอดความรู้ให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ในเชิงประยุกต์ใช้ ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้กับโรงเรียนในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของโรงเรียน และหน่วยงานทางการศึกษา ในกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยไว้ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา ได้แก่

1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1.2 วัฒนธรรมองค์การ

1.1.3 ความผูกพันต่อองค์การ

1.1.4 บรรยากาศองค์การ

1.2 สมรรถนะสถานศึกษา ได้แก่

1.2.1 คุณภาพส่วนตัวของบุคคลากร

1.2.2 ระบบการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.3 กลยุทธ์

1.2.4 เทคโนโลยี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 12,524 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 37,572 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรม LISREL ซึ่งเป็นสถิติวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงในการวิเคราะห์ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวของการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นซึ่ง Schumacher and Lomax (1996, อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 311) เสนอว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่าง 10–20 เท่าของตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรที่ต้องการประมาณค่าไว้จำนวนทั้งสิ้น 28 พารามิเตอร์และใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 เท่าของพารามิเตอร์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 560 หน่วยขึ้นไป สำหรับการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานศึกษา จำนวน 575 โรง และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi–stage Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 1,725 คน

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ประเด็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น 4 กลุ่ม รวม 9 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์กำหนดในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.2.2 ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

2.2.4 ครูผู้สอน เป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.3 บุคลากรในโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าสายชั้น จำนวน 4 คน และครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษามาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำไปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรสาเหตุ จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัว ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว คือ 1) การสร้างแรงดลใจ 2) การสร้างศรัทธา 3) ความสำเร็จ 4) วิสัยทัศน์

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) บรรยากาศองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การ

1.2.1 ตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมองค์การ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร คือ 1) การตัดสินใจ 2) ความมีคุณภาพ 3) การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.2.2 ตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศองค์การ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ของบุคลากร 2) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3) โครงสร้างองค์การ

1.2.3 ตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์การ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีเป้าหมาย ค่านิยมร่วม 2) ความปรารถนาเป็นสมาชิกของ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์การ 3) การอุทิศตนต่อองค์การ

2. ตัวแปรผล ได้แก่ สมรรถนะสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพส่วนตัวของบุคคลากร 2) ระบบการทำงาน 3) กลยุทธ์ 4) เทคโนโลยี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะสถานศึกษา (School Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะของสถานศึกษา ที่มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของสถานศึกษา ทั้งในด้านคุณภาพส่วนตัวของบุคคลากร ระบบการทำงาน กลยุทธ์และเทคโนโลยี เพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นที่เชื่อถือและยอมรับของผู้รับบริการและสังคม ประกอบด้วย

1.1 คุณภาพส่วนตัวของบุคคลากร (Personal Quality) หมายถึง ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นใฝ่หาความรู้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า มีความกระตือรือร้นที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความสามารถในการแสวงหาวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอยู่เสมอ

1.2 ระบบการทำงาน (Working System) หมายถึง สถานศึกษาได้วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบวงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นเครื่องมือสำคัญ มีการจัดระบบการประสานงานให้มีความคล่องตัว สะดวก ในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการสรุปประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.3 กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง สถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานและทำให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ มีการดำเนินการกำกับ ติดตาม ประเมินผลตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

1.4 เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยี เทคนิค กิจกรรม อุปกรณ์เครื่องมือ ที่เหมาะสมทันสมัยมาใช้ในการบริหารและการบริการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดให้มีระบบการควบคุม การบำรุง รักษาเทคโนโลยีให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ตรงตามความต้องการของผู้ใช้

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นทั้งสาเหตุทางตรงและสาเหตุทางอ้อมของสมรรถนะสถานศึกษา ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การสร้างศรัทธา การมีวิสัยทัศน์และการสร้างแรงดลใจ โน้มน้าวจิตใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

2.1.1 การสร้างแรงดลใจ (Inspiration Building) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยการสร้างแรงดลใจต่อบุคลากรให้ผูกพันกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สู่เป้าหมายของสถานศึกษา จัดระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมและสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานตลอดจนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานอยู่เสมอ จูงใจบุคลากรให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน ยึดหลักส่วนรวมมาก่อนส่วนตนและส่งเสริมบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ ได้รับความก้าวหน้าอยู่เสมอ

2.1.2 การสร้างศรัทธา (Faith Building) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยการใช้ความรู้ความสามารถ และแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอและมีการแสดงออกทางวิชาการที่โดดเด่น มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างแก่บุคลากร เช่น การแต่งกาย การมีมนุษยสัมพันธ์ มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักคุณธรรม ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม มีการดำเนินงานโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมชื่นชมผลงาน มีการวางระบบกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ

2.1.3 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์นโยบาย แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุผล มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันอย่างชัดเจน มีระบบกลไกการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงานเป็นระยะๆ บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

2.1.4 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่สั้นกระชับ ทันสมัย ชัดเจน ท้าทายและเป็นไปได้ โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในการพัฒนาร่วมกัน

2.2 วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง แบบแผน แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานต่างๆ ที่ได้รับการกำหนดขึ้นร่วมกันจากบุคลากรในโรงเรียน ทั้งที่แสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมหรือสิ่งที่สังเกตเห็นได้ และสิ่งที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.2.1 การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการในการตกลงใจว่าจะปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใดๆ โดยอาศัยข้อมูล หรือความรู้ที่ได้จากประสบการณ์

2.2.2 ความมีคุณภาพ (Quality) หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเพื่อทำให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียนและวิธีการจัดการศึกษาซึ่งเป็นที่เชื่อมั่นหรือเป็นที่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

2.2.3 การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Adaption) หมายถึง ผู้บริหารครูและบุคลากรของสถานศึกษาสามารถปรับตัวตอบสนองกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ให้บริการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีความกล้าเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในเชิงสร้างสรรค์

2.2.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในรูปของการขอความร่วมมือมากกว่าการออกคำสั่ง และให้เวลากับบุคลากรในการคิดพิจารณาวิธีการทำงานและทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรัดกุม ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยชี้แนะสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา ทำให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การด้วยความเต็มใจ

2.3 บรรยากาศองค์การ (Organizational Atmosphere) หมายถึง สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาอันเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา การมีสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่มีผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.3.1 ความสัมพันธ์ของบุคลากร (Personal Relationship) หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีการสื่อสารที่ดี มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสนุกกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู บุคลากร ในสถานศึกษามีความเอื้ออาทรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3.2 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (Suitable Environment) หมายถึง สถานศึกษาได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม เพียงพอในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาร่วมกับ บุคคล ชุมชน เอกชน และสังคม เพื่อร่วมพัฒนาการศึกษา

2.3.3 โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการทำให้บุคลากรมีอิสระและมีความยืดหยุ่นคล่องตัวในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ จัดโครงสร้างที่เอื้อในการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ ร่วมใจ ชัดเจน สะดวกต่อการประสานงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2.4 ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Engagement) หมายถึงพฤติกรรมของครูและบุคลากรที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทุ่มเท มุ่งมั่นต่อสถานศึกษา ด้วยการยอมรับเป้าหมายค่านิยมของสถานศึกษา ทุ่มเท เต็มใจ และปรารถนาเป็นสมาชิกของสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.4.1 การมีเป้าหมายค่านิยมร่วม (Shared Goals and Value) หมายถึง การที่สถานศึกษามีการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา บุคลากรให้การยอมรับและมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษา ตลอดจนเห็นความสำคัญ คุณค่าของสถานศึกษาและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย

2.4.2 ความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การ (Attain Membership in the Organization) หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกโดยการมีความศรัทธา ความเชื่อมั่น มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความรัก ความสามัคคีต่อกันและมีความต้องการเป็นสมาชิกของสถานศึกษาตลอดไป

2.4.3 การอุทิศตนต่อองค์การ (Dedication to the Organization) หมายถึง ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน และมีความคิดสร้างสรรค์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทน ในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2560

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการสอนในระดับประถมศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2560

5. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง แบบจำลองแสดงความเกี่ยวข้องของสิ่งตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไป ซึ่งสามารถจำแนกแยกออกได้ว่าสิ่งใดเกี่ยวเนื่องกับสิ่งใด ในทิศทางที่เป็นเหตุเป็นผล บนพื้นฐานอันเกิดจากการบูรณาการหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่หลากหลาย และสามารถอธิบายได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำนักวิทยบริการฯ