



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

อรัญญา ชนะเพ็ญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

ธันวาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF ADMINISTRATIVE FACTORS
AFFECTING STUDENT QUALITY IN SCHOOLS UNDER PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES IN THE NORTH-EASTERN
REGION OF THAILAND

ARANYA CHANAPIA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Degree of Doctor of Philosophy in
Educational Administration and Development at
Sakon Nakhon Rajabhat University
December 2015

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ชื่อเรื่องวิจัย	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	อรัญญา ชนะเพ็ญ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง รองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไชนะ
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ2) ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่ 2 เป็นการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.22-0.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนในกลุ่มสาระ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL version 8.72. ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพองค์กร และพฤติกรรมการสอนของครู คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีทักษะการคิดเป็นและทักษะการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 36.36$, $df = 79$, $p\text{-value} = 1.00$, $\chi^2/df = 0.46$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, Largest Standardized Residual = 1.85 ค่าอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร พฤติกรรมการสอนของครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ และสุขภาพองค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สุขภาพองค์กร และการบริหารเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมีอิทธิพลรวมต่อคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ และสุขภาพองค์กร เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพองค์กร และพฤติกรรมการสอนของครู สามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 62

คำสำคัญ ปัจจัยทางการบริหาร คุณภาพผู้เรียน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

TITLE A Causal Relationship Model of Administrative Factors Affecting Student Quality in Schools under Primary Educational Service Area Offices in the North–eastern Region of Thailand

AUTHOR Aranya Chanapia

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Waro Phengsawat
Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang
Assoc. Prof. Dr. Tanongsak Koomkhinam

DEGREE Ph.D. (Education Administration and Development)

INSITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2015

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1) develop a causal relationship model of administrative factors affecting student quality in schools under primary educational service area offices in the north–eastern region of Thailand and 2) verify the developed causal relationship model of administrative factors affecting student quality with the empirical data. The study was divided into 2 phases. Phase 1 was the construction of a research conceptual framework by the analysis of relevant papers and research, expert interviews and the study of outstanding schools. Phase 2 was the hypothesis test. Data was collected by using a set of rating scale questionnaire with the discrimination value between 0.22–0.85 and reliability value at 0.98. The subject group consisted of school directors, academic teachers and teachers in each subject in schools under the primary educational service area offices in the north–eastern region. Data analysis was done by finding its frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson’s Product moment Correlation Coefficient. The analysis of the confirmatory factors and the examination of goodness of fit between the

hypothesis model and the empirical data were executed with LISREL software version 8.72.

The findings were as follows :

1. A causal relationship model of administrative factors affecting student quality in schools under the primary educational service area offices in the north-eastern region comprised transformational leadership, organizational learning culture, strategic administration, organizational health and teaching behaviours of teachers. Student quality consists of 1) student has sound body and mind; 2) student possesses virtue, morality and desirable values; 3) student has thinking and working skills; 4) student's learning achievement; 5) student has desire to learn and continuously acquire new knowledge.

2. The developed model has goodness-of-fit with the empirical data with the statistics as follows: $\chi^2 = 36.36$, $df = 79$, $p\text{-value} = 1.00$, $\chi^2/df = 0.46$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, Largest Standardized Residual = 1.85. The effects of administrative factors on student quality in schools under the primary educational service area offices in the north-eastern region could be prioritised as follows. Direct effects, from highest to lowest, were transformational leadership, organizational learning culture, teaching behaviours of teachers, strategic administration and organizational health. Indirect effects, from highest to lowest, were organizational learning culture, transformational leadership, organizational health and strategic administration. Total effects, from highest to lowest, were organizational learning culture, transformational leadership, teaching behaviours of teachers, strategic administration and organizational health. When examined from a Coefficient of Determination (R^2) of administrative factors on student quality, it was found that transformational leadership, organizational learning culture, strategic administration, organizational health and teaching behaviours of teachers could altogether explain 62 percent of student quality.

Keywords Administrative Factors, Student Quality, Causal Relationship

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศของโลก ในยุคปัจจุบัน ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ กระแสโลกาภิวัตน์ที่แผ่กระจายไปทั่วโลกส่งผลให้เศรษฐกิจของโลกมุ่งไปที่เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ความรู้กลายเป็นสิ่งที่มีอำนาจ (Knowledge is Powerful) สามารถพัฒนาคนหรือประชากรให้มีคุณภาพและศักยภาพสูง ได้เปรียบในการแข่งขัน และนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ในโลกยุคปัจจุบันประเทศต่างๆ จึงพยายามผลักดันประเทศของตนให้เป็นสังคมฐานความรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, หน้า 2) ประเทศไทยได้รับอิทธิพลกระแสโลกาภิวัตน์เช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลก ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องตื่นตัว และเร่งพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ให้เท่าทันสภาพโลกาภิวัตน์ โดยปัจจัยสำคัญที่สุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งบทบาทหลักจะตกอยู่กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาที่ต่างต้องเร่งพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถ มีองค์ความรู้ที่จำเป็น มีทักษะการคิด มีทักษะการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาของตนเองและสังคม เพื่อรองรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า ม) การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นที่ต้องปฏิรูปการศึกษาในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ ด้วยการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งมีสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการให้การศึกษาแก่ปวงชน (Education for All) ทั้งเด็ก เยาวชน วัยทำงาน และวัยสูงอายุ รูปแบบการศึกษาจึงต้องหลากหลายและเหมาะสม เน้นการให้ทุกภาคส่วนในประเทศร่วมมือร่วมใจกันในการจัดการศึกษา (All for Education) ผู้ให้การศึกษามีทั้งรัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันต่างๆ เช่น ครอบครั้ว สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงเรียน ฯลฯ (เกษม วัฒนชัย, 2545, หน้า 24)

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) มีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาประเทศ ทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในมิติการพัฒนาต่างๆ เพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่สังคมไทยต้องเผชิญ และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 หน้า 57) อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาระดับพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิต และสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 1-9)

ปัจจัยทางการบริหารมีหลายปัจจัยและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน (ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ, 2545, หน้า 78) ผู้นำในองค์การทางการศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้คำปรึกษาการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นผู้ที่มองทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถกำหนดเป้าหมายและชี้้นำการเปลี่ยนแปลงได้ สนใจที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะในการแก้ปัญหา สามารถเป็นผู้ให้

คำปรึกษาในการเปลี่ยนแปลงองค์การ และสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553, หน้า 10-66) จากการศึกษาของ ชูติวรรณ สีพหวิช (2550, หน้า 81) ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552, หน้า 115), สุชีรา จันทพรหม (2554, หน้า 93) ประวิตา มีเปี่ยมสมบุรณ์ (2554, หน้า 95-96) และภัคพร บุญเกล้า (2555, หน้า (5)) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน และปัจจัยด้านผู้บริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ รวมทั้งปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน ส่วนวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติในองค์กรที่มุ่งผลสำเร็จหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การที่ดีมีการปฏิบัติมานาน ได้รับความร่วมมือร่วมใจในการสร้างงานที่มีคุณภาพจะช่วยให้พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การและทำให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553, หน้า 10-63) หน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนมีคุณภาพ ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ และทำให้เกิดความพึงพอใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 5) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลอง ทำสิ่งใหม่ๆ วัฒนธรรมองค์การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วม มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคน (Marquardt and Reynold, 2002 อ้างถึงใน จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์, 2554, หน้า 22) และองค์การที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับสุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ (Daft, 1986 อ้างถึงใน กมลลาศน์ ตรีประสิทธิ์, 2553, หน้า 3) งานวิจัยส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการกระทำของผู้เรียน (Hoy and Miskel, 2008, p. 206) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทั้งการมอบหมายงานและกำหนดความสัมพันธ์ พฤติกรรมการสนับสนุนครูและสร้างทิศทาง และรักษามาตรฐานการทำงานที่สูง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทั้งต่อความเป็นอิสระในการทำงาน การคิดและการแสดงออก ครูในโรงเรียนที่มีสุขภาพดีถูกมอบหมายการสอนและการเรียนรู้ ครูตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ให้นักเรียนไว้สูง ครูรักษามาตรฐานการทำงานสูง และสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีแบบแผนและจริงจัง นอกจากนี้นักเรียนเรียนหนัก แรงจูงใจสูง และครูเอาใจ

ใ้ส่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hoy and Miskel, 2008, p. 203–204) นอกจากนี้ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หลักปฏิบัติที่ครูพึงยึดถือเพื่อบรรลุเป้าหมายของคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งในแง่กายภาพและการพัฒนาเชิงศีลธรรม การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนบุคคล และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น ครูจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา (โกวิท ประวาลพุกษ์, 2546, หน้า 3)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี 2552 เป็นต้นมา พบปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไข พัฒนา และสานต่อในด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน/สถานศึกษา ดังนี้ มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของ สมศ. จากการประเมินรอบแรก ถึงร้อยละ 65 จากสถานศึกษาที่มีกว่าสามหมื่นแห่งทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน พบว่า สัมฤทธิ์ผลในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 5) และจากผลการประเมินภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554–2558) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปี พ.ศ. 2554 พบว่า สถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 7,042 แห่ง ได้รับการรับรองมาตรฐานจำนวน 4,923 แห่ง (ร้อยละ 69.91) ไม่ได้รับการรับรองจำนวน 2,119 แห่ง (ร้อยละ 30.09) ซึ่งสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนผลการประเมินไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานถึงร้อยละ 30.81 (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2556, หน้า 7–20) และเมื่อพิจารณาผลการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 สถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (ร้อยละ 53.14) (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2556, หน้า 27) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติจำแนกตามภูมิภาค ปีการศึกษา 2555 พบว่า ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2556, หน้า 17) จากผลการประเมินข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัญหาที่ต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง และต่อยอด ประกอบด้วยด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการรวมทั้งการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

ด้วยเหตุดังที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนเป็นปัญหาที่สำคัญ และจำเป็นต้องแก้ไขด้วยการใช้ปัจจัยทางการบริหาร จากผลการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนมีหลายปัจจัย แต่ที่เป็นปัจจัยสำคัญ 5 ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสุขภาพองค์กร และปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเชิงระบบจัดเส้นทางอิทธิพลทางตรง และทางอ้อม เพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานที่จะนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยคาดหวังว่าโมเดลที่สร้างขึ้นจะมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด และโมเดลดังกล่าวสามารถที่จะนำไปใช้ประกอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ โดยมีผลการวิจัยเป็นตัวสนับสนุนยืนยัน ประกอบกับผู้วิจัยปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ประกอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสุขภาพองค์การ มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน และปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัย มีดังนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ได้ตัวแบบการวัดและตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ผลการวิจัยอาจนำไปเป็นตัวแบบตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนให้กว้างขวางมากขึ้นต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสภาพปัจจุบัน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตระหนักรังถึงสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีทิศทาง มีความเป็นไปได้และเหมาะสม

กรอบความคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียน 2) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 3) องค์ประกอบของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเบื้องต้น ดังนี้

1. คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), กุลชรี พิกุลแกม (2551), กุลนรี ถนอมสุข (2552), นวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552), จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553), ฐริพัฒน์ บุญมา (2554), สุชีรา จันทพรหม (2554), สพล. (2554), ภัคพร บุญเคล้ำ (2555) และสมศ. (2555)

1.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), กุลชรี พิกุลแกม (2551), กุลนรี ถนอมสุข (2552), นวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552), จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553), สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553), ฐริพัฒน์ บุญมา (2554), สุชีรา จันทพรหม (2554), สพล. (2554) ภัคพร บุญเคล้ำ (2555) และ สมศ. (2555)

1.3 ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน ตามแนวคิดและผลการศึกษาของชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), มานะ สิ้นธุวงษานนท์ (2550), กุลชรี พิกุลแกม (2551), กุลนรี ถนอมสุข (2552), นวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552), จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553), ฐริพัฒน์ บุญมา (2554), สุชีรา จันทพรหม (2554), สพล. (2554), ภัคพร บุญเคล้ำ (2555) และ สมศ. (2555)

1.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), กุลทรี พิภุลแกม (2551), กุลนรี ถนอมสุข (2552), ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552), ภูริพัฒน์ บุญมา (2554), สุชีรา จันทพรหม (2554), สพล. (2554), สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554), ภัคพร บุญเคล้า (2555) และ สมศ. (2555)

1.5 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), กุลทรี พิภุลแกม (2551), กุลนรี ถนอมสุข (2552), ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552), จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553), ภูริพัฒน์ บุญมา (2554) สุชีรา จันทพรหม (2554), สพล. (2554), ภัคพร บุญเคล้า (2555) และ สมศ. (2555)

2. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสุขภาพองค์กร และปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู การศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ได้คัดเลือกปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้อาศัย แนวคิดและผลการศึกษาของ นัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545), ลีตีวรรณ ลีพหวนิช (2550), บัญชา ศิริเรืองชัย (2551), ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552), มณฑล ถาวรยิ่ง (2554), สุชีรา จันทพรหม (2554) และ ภัคพร บุญเคล้า (2555)

นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ รวิยา อิศมาเอล (2556) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู และอรพิน สีแก้ว (2551) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนของครู ส่วนสมยศ บุญเจริญ (2553) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวก และสรารุณี ปุริสา (2553) ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สอดคล้องกับที่ภัทรพร เชี่ยวทอง (2556) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่านมาทางสุขภาพองค์กร พฤติกรรมการสอนของครู และการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.2 ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ Hoy Group Education (2004), Forrest (2006), Lin (2006), ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2549) และวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555)

นอกจากนี้ Lin (2006) ได้ศึกษา พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ มีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับความสามารถและนวัตกรรมขององค์การทั้ง ความสามารถขององค์การและนวัตกรรมขององค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการ องค์การ และวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555) ได้ศึกษา พบว่า ความมีประสิทธิผลได้รับ อิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและสร้างชุมชนหรือองค์การแห่ง การเรียนรู้ ประกอบกับ สรวาภูมิ ปุริสา (2553) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ องค์การของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยวัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์การมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่าน มาทางสุขภาพองค์การ พฤติกรรมการสอนของครู และการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.3 ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545), ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2549), ดร.ณิ เทพา (2550), มานะ ลินธวงษานนท์ (2550), บัญชา ศิริเรืองชัย (2551), สุภชัย ไพโรจน์ (2553) และ อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553)

นอกจากนี้ พรรณณา อิงพงษ์พันธ์ (2554) ศึกษาพบว่า การบริหาร เชิงกลยุทธ์กับ ผลการปฏิบัติงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันรวมทั้ง บัญชา ศิริเรืองชัย (2551) ศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการควบคุมงาน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน และเปรมชัย สโรบล (2550) ศึกษาพบว่า ปัจจัยกระบวนการ บริหารมีอิทธิพลทางอ้อม และมีอิทธิพลรวมต่อคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยการบริหาร เชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่านพฤติกรรมการ สอนของครู

2.4 ปัจจัยสุขภาพองค์การ ได้อาศัยแนวคิดของ Leon (1989), Hoy and other (1990), Hoy and Sabo (1998), จำเรียง บุญมานนท์ (2548) และภูริพัฒน์ บุญมา (2554)

นอกจากนี้ เกษมสุข วรสุข (2552) ศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การกับการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก และไพรัช สาลิกา (2544) ศึกษาพบว่า มิติสุขภาพองค์การโดยภาพรวมกับการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน และมีมิติสุขภาพองค์การด้านต่างๆ สามารถทำนายการปฏิบัติงานวิชาการของครูได้

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยสุขภาพองค์การ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่านมาทางพฤติกรรมการสอนของครู

2.5 ปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ ธนุศิลป์ โคตรมงคล (2546), ชนะ ภูมิลี (2549), ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), สุภาพ วาหงษ์ (2550), ภัคพร บุญเคล้า (2555), สุจิตรา เถาว์โท (2555), ระวีญา อีสมาเอล (2556)

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดเชิงระบบ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การเป็นปัจจัยแฝงภายนอกที่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสุขภาพองค์การ ปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู และคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสุขภาพองค์การ และปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งถือเป็นตัวแปรคั่นกลาง ก็ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียนด้วย

3. องค์ประกอบของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

3.1 โมเดลการวัดของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุนทางปัญญา และ 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ตามแนวคิดของ Bass (1985)

3.2 โมเดลการวัดของปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

3.2.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ ตามแนวคิดของ Marquaratt & Reynold (1994), Tacey (1995), Gephart & Marsick (1996), Leithwood, Leonard & Sharatt (1998) และ Skyrme (2000)

3.2.2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของ Tacey (1995), Marquardt (1996), Leithwood, Leonard & Sharatt (1998) และ วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555)

3.2.3 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Marquardt & Reynold (1994), Tacey (1995), Marquardt (1996), Leithwood, Leonard & Sharatt (1998), Skyrme (2000) และ วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555)

3.3 โมเดลการวัดของปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

3.3.1 การวางแผนกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2544), ป๋นรล มาลากุล ณ อยุธยา (2550), เสริมศักดิ์ นิลวิสัย (2550), ชัตติยา ดั่งวงษ์ (2552), เรวัตน์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2553), Stoner (1995), สมยศ นาวิกการ (2545), ประโชค ชุมพล (2546), วิเชียร เวลาดี (2547), Stephen (2003), Tomson Strickland and Gamble (2007), ปุณยวีร์ ฐิติชญวรัตน์ (2553) และอมรรรัตน์ เกื่อนทอง (2554)

3.3.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ Stoner (1995), Stephen (2003), Tomson Strickland and Gamble (2007), ธงชัย สันติวงษ์ (2544), สมชาย ภาคภาสน์วิวัฒน์ (2544), สมยศ นาวิกการ (2545), ประโชค ชุมพล (2546), วิเชียร เวลาดี (2547), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548), ป๋นรล มาลากุล ณ อยุธยา (2550), เสริมศักดิ์ นิลวิสัย (2550), ชัตติยา ดั่งวงษ์ (2552), เรวัตน์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2553), ปุณยวีร์ ฐิติชญวรัตน์ (2553) และอมรรรัตน์ เกื่อนทอง (2554)

3.3.3 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ Stephen (2003), ธงชัย สันติวงษ์ (2544), สมยศ นาวิกการ (2545), ประโชค ชุมพล (2546), วิเชียร เวลาดี (2547), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548), ป๋นรล มาลากุล ณ อยุธยา (2550), เสริมศักดิ์ นิลวิสัย (2550), ชัตติยา ดั่งวงษ์ (2552), เรวัตน์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2553), ปุณยวีร์ ฐิติชญวรัตน์ (2553) และอมรรรัตน์ เกื่อนทอง (2554)

3.4 โมเดลการวัดของปัจจัยสภาพองค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

3.4.1 การสนับสนุนทรัพยากร ตามแนวคิดของ Miles (1965), Hoy and Forsyth (1986), Hoy and Feldman (1987 as cited in Hoy and Miskel, 2008, pp.203–204), Hoy, Tarter and Kattkamp (1990), Podgurski (1990), Owen (1991), Hoy and

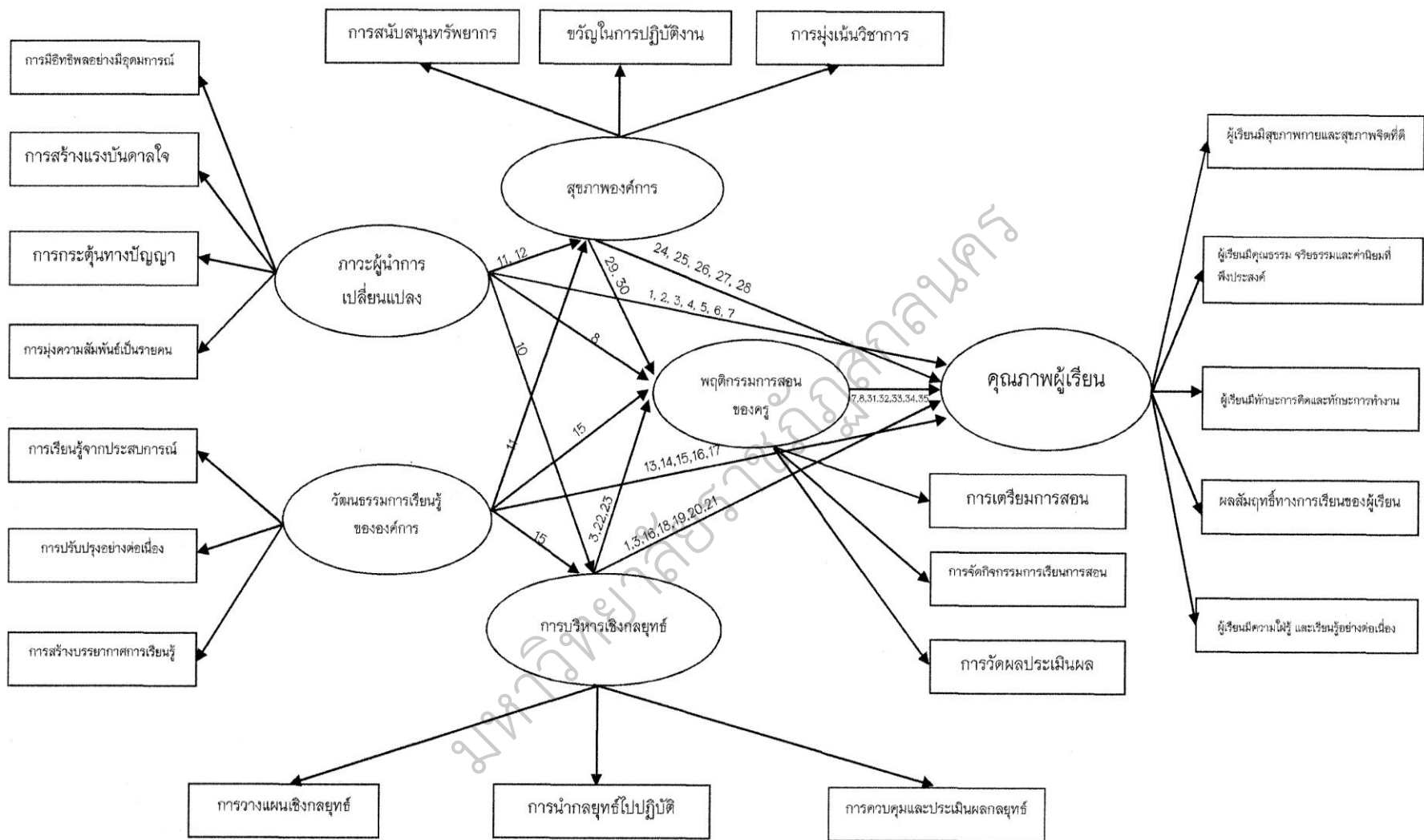
Sabo (1997), พรรณี สุวัตถิ (2537), แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552) และกมลลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553)

3.4.2 ขวัญในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Miles (1965), Hoy and Forsyth (1986), Hoy and Feldman (1987 as cited in Hoy and Miskel, 2008, pp.203–204), Hoy, Tarter and Kattkamp (1990), Owen (1991), Hoy and Sabo (1997), พรรณี สุวัตถิ (2537), แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552) และกมลลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553)

3.4.3 การมุ่งเน้นวิชาการ ตามแนวคิดของ Hoy and Forsyth (1986), Hoy and Feldman (1987 as cited in Hoy and Miskel, 2008, pp.203–204), Hoy, Tarter and Kattkamp (1990), Podgurski (1990), Hoy and Sabo (1997), พรรณี สุวัตถิ (2537), แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552) และ กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์(2553)

3.5 โมเดลการวัดของปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) การเตรียมการสอน 2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 3) การวัดผลประเมินผล จากผลการศึกษาและแนวคิดของ Kyriacou (1993), ทิศนา แคมมณี (2542), พัฒนา จันทรา (2542), ชูว์รังษิ วิบูลชัย (2545) และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2547)

จากผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอเสนอร่างกรอบแนวคิด โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ร่างกรอบความคิดในการวิจัยโมเดลสมมติฐานรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

หมายเหตุ

- 1 แทน ผลการวิจัยของ ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545)
- 2 แทน ผลการวิจัยของ ฐิติวรรณ สี่พหวนิช (2550)
- 3 แทน ผลการวิจัยของ ปัญญา ศิริเรืองชัย (2551)
- 4 แทน ผลการวิจัยของ ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552)
- 5 แทน ผลการวิจัยของ มณฑล ถาวรยิ่ง (2554)
- 6 แทน ผลการวิจัยของ สุชีรา จันทร์พรม (2554)
- 7 แทน ผลการวิจัยของ ภัคพร บุญเคล้ำ (2555)
- 8 แทน ผลการวิจัยของ รวิยา อีสมาเอล (2556)
- 9 แทน ผลการวิจัยของ อรพิน สีแก้ว (2551)
- 10 แทน ผลการวิจัยของ สมยศ บุญเจริญ (2553)
- 11 แทน ผลการวิจัยของ สราวุฒิ ปุริสา (2553)
- 12 แทน ผลการวิจัยของ ฌภัทรพร เชี่ยวทอง (2556)
- 13 แทน ผลการวิจัยของ Hoy Group Education (2004)
- 14 แทน ผลการวิจัยของ Forrest (2006)
- 15 แทน ผลการวิจัยของ Lin (2006)
- 16 แทน ผลการวิจัยของ ยัวร์ธานี สุขวิญญาณ์ (2549)
- 17 แทน ผลการวิจัยของ วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555)
- 18 แทน ผลการวิจัยของ ดรุณี เทพ (2550)
- 19 แทน ผลการวิจัยของ มานะ สิ้นธุวงษานนท์ (2550)
- 20 แทน ผลการวิจัยของ สุภชัย ไพโรจน์ (2553)
- 21 แทน ผลการวิจัยของ อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553)
- 22 แทน ผลการวิจัยของ พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์ (2554)
- 23 แทน ผลการวิจัยของ เปรมชัย สโรบล (2550)
- 24 แทน ผลการวิจัยของ Leon (1989)
- 25 แทน ผลการวิจัยของ Hoy and other (1990)
- 26 แทน ผลการวิจัยของ Hoy and Sabo (1998)
- 27 แทน ผลการวิจัยของ จำเรียง บุญมานนท์ (2548)
- 28 แทน ผลการวิจัยของ ภูริพัฒน์ บุญมา (2554)

- 29 แทน ผลการวิจัยของ เกษมสุข วรสุข (2552)
- 30 แทน ผลการวิจัยของ ไพรัช สาลิกา (2544)
- 31 แทน ผลการวิจัยของ ธนศิลป์ โคตรมงคล (2546)
- 32 แทน ผลการวิจัยของ ชนะ ภูมิลี (2549)
- 33 แทน ผลการวิจัยของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549)
- 34 แทน ผลการวิจัยของ สุภาพ วาทหงษ์ (2550)
- 35 แทน ผลการวิจัยของ สุจิตรา เกาวีโท (2555)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านสภาพองค์กร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสอนของครู และคุณภาพผู้เรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 กลุ่มเป้าหมาย จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1.1 กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกมาอย่างเจาะจง โดยมีเกณฑ์ดังนี้

2.1.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.1.1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

2.1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่ มีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.1.1.4 ครู เป็นผู้ที่ มีประสบการณ์ในการสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา หรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.1.2 กลุ่มเป้าหมายโรงเรียนดีเด่น

โรงเรียนดีเด่น คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีผลการประเมินภายนอกครบสามระดับ ดีมาก จำนวน 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขนาดละ 1 โรงเรียน ได้มาโดยการเจาะจง ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 2 คน ซึ่งเป็นครูวิชาการโรงเรียนและครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมโรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

2.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำแนก เป็นผู้บริหาร 12,289 คน ครู 133,239 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 145,528 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2558 รวม 504 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรสังเกต 21 ตัว ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัย ครั้งนี้เท่ากับ 420 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรเหตุ ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์

2) ปัจจัยด้านสุขภาพองค์การ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นวิชาการ

3) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสอนของครู วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

3.2 ตัวแปรผล คือ คุณภาพผู้เรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีความรู้ ทักษะการคิด และทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี หมายถึง ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเอง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐานรู้จักดูแลตนเองให้ปลอดภัย มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้เหมาะสม มีสุนทรียภาพ มีความซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะหรือสิ่งดีงาม

1.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึง ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน มีความรับผิดชอบ มีความกตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีพฤติกรรมการใช้เวลา เงิน ทรัพย์สินทั้งส่วนตัวและส่วนรวม ตามความจำเป็นอย่างสมเหตุสมผล และเกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความตระหนักรู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตนตามประเพณี วัฒนธรรมไทย และเป็นคนดีของสังคม

1.3 ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบ รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต สามารถแก้ปัญหาได้ และปรับตัวได้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง หลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

1.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษากำหนด รวมทั้งผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถสื่อความคิด ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้

1.5 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้เรียนสนใจแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆ รอบตัว มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการใช้เทคโนโลยี มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม สนุกกับการเรียนรู้ และมีความสุขในการเรียน รวมทั้งสามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้

2. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารทรัพยากรพื้นฐานสำคัญที่นำมาใช้ในการบริหารและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพองค์การ และพฤติกรรมการสอนของครู โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงคนซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน เป้าหมายระยะยาว การประเมินแรงจูงใจของผู้ตาม ความพึงพอใจ ความต้องการ และการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยพยายามช่วยเหลือผู้ตามให้เต็มศักยภาพ เป็นกระบวนการที่ประสานกับคนอื่น และเกี่ยวข้องกับรูปแบบของอิทธิพลที่เปลี่ยนแปลงผู้ตามให้บรรลุผลมากกว่าสิ่งที่คาดหวังโดยปกติ สามารถวัดได้จากการแสดงออกของผู้บริหารในตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม มีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง ให้วิสัยทัศน์และภารกิจกับผู้ตาม ทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจตลอดจนแรงบันดาลใจเป็นส่วนหนึ่งของการแชร์วิสัยทัศน์ในองค์การ ผู้บริหารใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความพยายามต่อความสำเร็จ กระตุ้นให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก กระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การ และการมองโลกในแง่ดี

2.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนผู้ตามให้พยายามหาวิธีการใหม่และพัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมผู้ตามให้คิดสิ่งที้นอกเหนือตัวเขาและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวังมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ ที่ทำให้เกิดการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานอย่างเป็นระบบร่วมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดโอกาสในการเรียนรู้

2.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างและสนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม มีการกระตุ้นให้กำลังใจ แสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน/พี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ

2.2 วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ขององค์การ บุคคลในองค์การมีการใช้ความรู้สร้างความรู้ และร่วมกันเรียนรู้ในปัญหา สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ในการแก้ไขปัญหาได้ โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการความรู้กับการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้และทักษะต่างๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีลักษณะเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ โดยอาจเกิดขึ้นจากประสบการณ์การเรียนรู้ การสังเกตและการไตร่ตรอง การพิจารณาถึงความเห็นและการสร้างแนวคิด และการทดลองและการบูรณาการ

2.2.2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การทบทวน แก้ไข ปรับปรุงระบบการทำงาน การปรับปรุงจากมาตรฐานเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น และให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบ มีการสรุปผลการดำเนินงานและรายงานในการประชุมทบทวนการบริหาร จากนั้นนำผลการสรุปไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดสิ่งที่ควรปรับปรุง กำหนดกระบวนการและวิธีการนำผลการดำเนินงาน

2.2.3 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง การมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยองค์การมีความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย มีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้แรงกระตุ้นใจโดยการกล่าวคำ ยกย่องชมเชย มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ ให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ

อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม

2.3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดทิศทาง ระยะยาวและการดำเนินงานต่อเนื่องกัน โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์การ แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และการติดตามกำกับ ควบคุมและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ วัดได้จาก แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายรวมของ องค์การและวิธีการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ มององค์การในภาพรวม มุ่งเน้นอนาคต และให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและ การเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการดำเนินงาน คือ การศึกษาสภาพของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน การกำหนดทิศทางของ หน่วยงาน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก และการกำหนดกลยุทธ์ โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับต่างๆ รวมทั้งประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความ เหมาะสมกับหน่วยงานมากที่สุด

2.3.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้ มาประยุกต์ในการดำเนินการเพื่อปฏิบัติให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากรและการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบโดยการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานโดย กำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน จัดเตรียมข้อมูล ที่เป็นปัจจุบันถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา สร้างความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ระดมความคิดของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา และทุกฝ่ายปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน

2.3.3 การควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และ พัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง รวมทั้ง

การประเมินผลว่ากลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อการดำเนินงานหรือไม่ เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป

2.4 สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในองค์การ และการตอบสนองต่อการทำหน้าที่ของระบบสังคม ด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมในการคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีพัฒนาการก้าวหน้า อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

2.4.1 การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน ในเรื่อง การทำงานประมาท การกำหนดกิจกรรม การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน และแนวคิดโปรแกรม เชิงเส้นตรง มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา รวมทั้ง ติดตามดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.4.2 ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความกระตือรือร้นของบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การ และมีความภาคภูมิใจในองค์การรวมทั้งความสำเร็จจากงาน

2.4.3 การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ความพยายามของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นให้ โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นระบบและจริงจัง และนักเรียนเรียนหนักเอาใจใส่ต่อการเรียน และการบรรลุผลสำเร็จทางวิชาการ มีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน

2.5 พฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของครู ในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์ของการเรียนที่ได้กำหนดไว้ และมีพฤติกรรมไปในทางที่ปรารถนา โดยมีลำดับ ขั้นตอนของกิจกรรมในการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผล ประเมินผล วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

2.5.1 การเตรียมการสอน หมายถึง การวางแผนการสอนก่อนเข้าสอน เพื่อให้การสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย การสอน รายละเอียดของกระบวนการเรียนการสอน จุดประสงค์การเรียนรู้ การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ การวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้

2.5.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดง ถึงความสามารถในการดำเนินการสอน การจัดกิจกรรมและวิธีการเสนอเนื้อหาสาระ สำคัญได้อย่างเหมาะสมตามลำดับขั้นตอน และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน โดยการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้อันดี กระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ช่วยเหลือให้ คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนและเสริมแรง และให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม และ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม

2.5.3 การวัดผลประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมครูในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

3. รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบตามทฤษฎีเพื่ออธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในปรากฏการณ์ที่ศึกษา

4. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง แบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มี ลักษณะการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบระหว่างตัวแปรต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน

5. การตรวจสอบความตรงของรูปแบบ หมายถึง การประเมินผลความถูกต้อง ของรูปแบบลิสเรลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือการทดสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูล เชิงประจักษ์ คือ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่แท้จริงของตัวแปรที่ตรงกับสภาพ ข้อเท็จจริงและมีการทดสอบโดยใช้โปรแกรมลิสเรลเพื่อพิสูจน์ว่าพารามิเตอร์ในรูปแบบจะ ให้ค่าความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของรูปแบบมีความสอดคล้องกับค่าความ แปรปรวนร่วมของข้อมูล

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดที่อยู่ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

7. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการวิจัย “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีลำดับหัวข้อดังนี้

1. คุณภาพผู้เรียน
 - 1.1 ความหมายคุณภาพผู้เรียน
 - 1.2 ความสำคัญของคุณภาพผู้เรียน
 - 1.3 องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียน
 - 1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ
2. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและเส้นทางอิทธิพล
 - 2.1 ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
 - 2.3 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
 - 2.4 เส้นทางอิทธิพล
3. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียน

1. ความหมายคุณภาพผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ โดยกำหนดจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้อันเป็นสากล และมีความสามารถในการสื่อสาร การคิดแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ 5) มีจิตสำนึกในการ อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะ ที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะเป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับที่ ภาคพร บุญเกล้า (2555, หน้า 13) ให้ความหมาย คุณภาพผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ทักษะและกีฬา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และชีวิตวิวัฒน์ ลิฟท์หวนิช (2550, หน้า 9) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่างๆ ครบถ้วน คือ ทำให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามความ คาดหวังของหลักสูตรอันเป็นผลมาจากการที่หน่วยงานและบุคคลทุกฝ่ายทุกระดับทั้งจาก ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ร่วมกับชุมชนจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มี คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีความรู้ ทักษะการคิด และทักษะในการ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. ความสำคัญของคุณภาพผู้เรียน

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 – 2559) เป็นแผนระยะยาว ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยึดทางสายกลางบน พื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลกเป็น แนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนามีวัตถุประสงค์และแนวนโยบาย ดังนี้

1) พัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนามี
 แผนนโยบาย (1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภท
 การศึกษา (2) ปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม
 มีจิตสำนึกและมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึง
 ประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
 ทรงเป็นประมุข และรังเกียจการทุจริต ต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง (3) เพิ่มโอกาสทาง
 การศึกษาให้ประชาชนทุกคน ตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตได้มีโอกาสเข้าถึงบริการ
 การศึกษาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ยากจน อยู่ใน
 ท้องถิ่นห่างไกล ทุรกันดาร (4) ผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการ
 ของประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน และร่วมมือกับนานาชาติ (5) พัฒนา
 มาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบประกันคุณภาพภายในและ
 ระบบการประกันคุณภาพภายนอก (6) ผลิตและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากร
 ทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีคุณธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี

2) สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีแผนนโยบาย
 (1) ส่งเสริมการจัดการศึกษา อบรม และเรียนรู้ของสถาบันศาสนา และสถาบันทางสังคม
 ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (2) ส่งเสริม
 สนับสนุนเครือข่ายภูมิปัญญา และการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม พลศึกษา
 กีฬา เป็นวิถีชีวิตอย่างมีคุณภาพและตลอดชีวิต (3) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้าง
 องค์ความรู้ นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้และ
 สร้างกลไกการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคม
 คุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีแผนนโยบาย (1) พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศ
 มาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (2) เพิ่ม
 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยเร่งรัดกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา
 ไปสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) ส่งเสริมการมี
 ส่วนร่วมของภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคม และทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหาร
 จัดการศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา (4) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ และ
 การลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 (5) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา พัฒนาความเป็นสากลของ

การศึกษาเพื่อรองรับการเป็น ประชาคมอาเซียน และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ขณะเดียวกันสามารถอยู่ร่วมกันกับพลโลกอย่างสันติสุข มีการพึ่งพาอาศัยและเกื้อกูลกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 17-20) สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยมุ่งประโยชน์สูงสุดให้เกิดแก่ผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 3-4) ซึ่งในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญมากที่สุด (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, หน้า 1) คุณภาพการศึกษาเป็นภาพรวมของผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะปฏิบัติ และคุณธรรม จริยธรรมตามที่ ผู้เรียนแต่ละระดับได้รับการพัฒนา (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, หน้า 1) และดังที่ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความ เป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อ การศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4)

จะเห็นได้ว่า จากแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 – 2559) ที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลาง การพัฒนา สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ การพัฒนาผู้เรียนและมุ่งประโยชน์สูงสุดให้เกิดแก่ผู้เรียน คุณภาพการศึกษาเป็นภาพรวมของผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และสอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้น คุณภาพผู้เรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมาย และผลของการจัดการศึกษา

3. องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียน

นักการศึกษาได้ศึกษาหรือให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพผู้เรียนไว้ดังนี้

3.1 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของ ซูไฮลา จิตรบรรทัด (2549, หน้า 8)

ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี โดยศึกษาคุณภาพนักเรียนจากผลการประเมินภายนอกกรอบแรกโดย สมศ. ในมาตรฐานด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1, 4, 5, 6, 9, 10, 12

3.2 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของ มานะ สิ้นธุวงษานนท์ (2550, หน้า 115)

ได้ศึกษาปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ศึกษาตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย 1) ความเก่ง 2) ความดี และ 3) การมีความสุข ความเก่งวัดจากความสามารถ 3 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการวางแผนการทำงาน และ 3) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ความดีวัดจากพฤติกรรม ใน 3 ด้าน คือ 1) การควบคุมตนเอง 2) การเห็นใจผู้อื่น และ 3) ความรับผิดชอบ การมีความสุขวัดจากสภาพความพึงพอใจใน 3 ด้าน คือ 1) ความภูมิใจในตนเอง 2) ความพอใจในชีวิต และ 3) ความสุขสงบทางใจ

3.3 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของกุลชารี พิกุลแกม (2551, หน้า ๖) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยศึกษาคุณภาพผู้เรียนตามสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยคุณภาพนักเรียนพิจารณาจาก มาตรฐานด้านผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสอง จำนวน 7 มาตรฐาน 32 ตัวบ่งชี้ (มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมี

สุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และมาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา)

3.4 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของ กุลนรี ถนอมสุข (2552, หน้า 9) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน ได้สรุปคุณภาพนักเรียนตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยคุณภาพนักเรียนพิจารณาจาก มาตรฐานด้านผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง จำนวน 7 มาตรฐาน 32 ตัวบ่งชี้ (มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และ มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา)

3.5 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของ ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552, หน้า 12) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยศึกษา มาตรฐานด้านผู้เรียน ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีทั้งหมด 8 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี

3.6 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของจุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553, หน้า 107-108) ได้ทำการวิจัยเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุของการใช้รูปแบบเป้าหมายทักษะชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพนักเรียน ได้นิยามคุณภาพนักเรียนไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์

ของนักเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. คุณลักษณะด้านเก่ง มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม
- 2) ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดไตร่ตรอง
- 3) ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ
- 4) ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งรอบๆ ตัว
- 5) ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 6) ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 7) ผู้เรียนสามารถวางแผนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้
- 9) ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

2. คุณลักษณะด้านดี มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ 2) ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต 3) ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที 4) ผู้เรียนมีความเมตตากรุณาโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5) ผู้เรียนมีความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ 6) ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

3. คุณลักษณะด้านมีความสุข มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้เรียนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ 3) ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย และอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ 4) ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น 5) ผู้เรียนร่าเริง แจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น 6) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ 7) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์โดยไม่ขัดหลักศาสนา 8) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา/นันทนาการ และ 9) ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดั่งามของท้องถิ่นและของไทย

3.7 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของสำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 56-57) ผลการศึกษา พบว่า ดัชนีวัดสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attribute) และด้านทักษะกระบวนการ (Process & Skill) โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีตัวแปรดังต่อไปนี้ ดัชนีสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการระดับประถมศึกษา ดัชนีคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ประกอบด้วย 16 ตัวแปร ได้แก่ ผลสอบ NT ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ป.3 ผลสอบ O-NET ภาษาไทย

คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ สุขศึกษา ศิลปะ และการทำงาน อาชีพ ป.6 ผลสอบ LAS ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ป.2 ผลสอบ LAS ภาษาไทย และ คณิตศาสตร์ ป.5 และผลการประเมินภายนอกมาตรฐานที่ 4 ดัชนีคุณภาพผู้เรียนด้าน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ผลการประเมินภายนอก มาตรฐานที่ 1, 2, 7 และ 8 ดัชนีคุณภาพผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ผลการประเมินภายนอกมาตรฐานที่ 3 และ 6 ดัชนีสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ดัชนีคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ประกอบด้วย 11 ตัวแปร ได้แก่ ผลสอบ O-NET ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ สุขศึกษา ศิลปะ และการทำงานอาชีพ ม.3 ผลสอบ LAS ภาษาไทย และคณิตศาสตร์ ม.2 และผลการประเมินภายนอกมาตรฐานที่ 4 ดัชนีคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ผลการประเมินภายนอกมาตรฐานที่ 1, 2, 7 และ 8 ดัชนีคุณภาพผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ผลการประเมิน ภายนอกมาตรฐานที่ 3 และ 6

3.8 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของ ฐิติพัฒน์ บุญมา (2554, หน้า 124) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้ศึกษาคุณภาพผู้เรียนจาก บทสรุปผู้บริหาร การประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง จำนวน 7 มาตรฐาน (มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดี ต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียน มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และมาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมี สุขทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา)

3.9 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของสุชีรา จันทพรหม (2554, หน้า 6) ได้ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนจาก ตัวบ่งชี้ของมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ

การประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 ด้าน คือ

- 1) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
- 2) ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- 3) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
- 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์
- 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
- 6) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 7) ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี
- 8) ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

3.10 องค์ประกอบตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (2554, หน้า 11-12) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

3.11 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของ ภัคพร บุญเค็ล้า (2555, หน้า 13) ได้ศึกษายุทธวิธีการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในเขตตรวจราชการที่ 13 ได้นิยามคุณภาพผู้เรียน ไว้ว่า หมายถึง คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ทักษะสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี สุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

3.12 องค์ประกอบตามแนวทางการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2555, หน้า 17) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้

พื้นฐาน 5 ตัวบ่งชี้หลักได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบของ คุณภาพผู้เรียน	ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549)	มานะ สิ้นธุวงษาภมรท์ (2550)	กุลทรัพย์ พิภูสณเฑาะ (2551)	กุลนรี (ถนอมสุข 2552)	ศิวารัตน์ จันทร์เม้ง (2552)	จุฬาลักษณ์ ไตรระพันธ์ (2553)	สำนักทศอบ (2553)	ภูริพัฒน์ บุญมา (2554)	สุชีรา จันทร์พรม (2554)	สพฐ. (2554)	ภัคพร บุญเค็ล้า (2555)	สมศ. (2555)	รวมค่าเฉลี่ย
1. ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม						/							1
2. ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ						/							1
3. ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดไตร่ตรอง						/							1
4. ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ รอบตัว						/							1
5. ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ						/							1
6. ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						/							1
7. ผู้เรียนสามารถวางแผนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						/							1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ คุณภาพผู้เรียน	ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549)	มานะ สีนุชขุนานนท์ (2550)	กฤษรี พิฑูลแกม (2551)	กฤษริ (ณอมสุข 2552)	ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552)	จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553)	สำนักทศสอป (2553)	ภริพัฒน์ บุญมา (2554)	สุธีรา จันทร์พรม (2554)	สพฐ. (2554)	ภัคพร บุญเค้า (2555)	สมศ. (2555)	รวมความถี่
8. ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงาน เป็นทีมได้						/							1
9. ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้ เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ						/							1
10. ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ						/							1
11. ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต						/							1
12. ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที						/							1
13. ผู้เรียนมีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเพื่อ เผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว						/							1
14. ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า						/							1
15. ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม						/							1
16. ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายอย่าง สม่ำเสมอ						/							1
17. ผู้เรียนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์						/							1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ คุณภาพผู้เรียน	ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549)	มานะ สีนุชขุนานนท์ (2550)	กฤษรี พิฑูแลกรม (2551)	กฤษรี (ณอมสูง) 2552)	ฉวีวรรณ จันทร์เม้ง (2552)	จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553)	สำนักทดสอบ (2553)	ภูริพัฒน์ บุญมา (2554)	สุชีรา จันทร์พรม (2554)	สพฐ. (2554)	ภัคพร บุญเคี้ยว (2555)	สมศ. (2555)	รวมความถี่
18. ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย และอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ						/							1
19. ผู้เรียนมีความมั่นใจกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น						/							1
20. ผู้เรียนร่าเริง แจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น						/							1
21. ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ						/							1
22. ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์โดยไม่ขัดหลักศาสนา						/							1
23. ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ						/							1
24. ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นและของไทย						/							1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ คุณภาพผู้เรียน	ชูไชลา จิตรบรรทัด (2549)	มานะ สีนุชขุนานนท์ (2550)	กฤษรี พิฑูลแกม (2551)	กฤษรี (ณอมสูง) 2552)	ฉวีวรรณ จันทร์เม้ง (2552)	จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553)	สำนักทศสอป (2553)	ภูริพัฒน์ บุญมา (2554)	สุชีรา จันทร์พรม (2554)	สพฐ. (2554)	ภัคพร บุญเคี้ยว (2555)	สมศ. (2555)	รวมความถี่
25. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	/		/	/	/		/	/	/	/	/	/	10
26. ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	/				/		/		/				4
27. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	/		/	/	/		/	/	/	/	/		9
28. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์	/		/	/	/		/	/	/		/		8
29. ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น												/	
30. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	/		/	/	/			/	/	/	/		8
31. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน												/	1
32. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง												/	1
33. ผลสอบNT ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ป.3 ผลสอบ O-NET ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ สุขศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพ ป.6 ผลสอบ LAS ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ป.2 ผลสอบ LAS ภาษาไทย และคณิตศาสตร์ ป.5							/						1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ คุณภาพผู้เรียน	ชูไชลา จิตรบรรทัด (2549)	มานะ สิ้นธุฆษาหนนท์ (2550)	กฤษรี พิฑูแลแกม (2551)	กฤษรี (ณอมสุข 2552)	ฉวีวรรณ จันทร์เม้ง (2552)	ศุภัลลักษณ์ ไชระพันธ์ (2553)	สำนักทศสอป (2553)	ภูริพัฒน์ บุญมา (2554)	สุธีรา จันทร์พรม (2554)	สพฐ. (2554)	ภัคพร บุญเคี้ยว (2555)	สมศ. (2555)	รวมความถี่
34. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	/		/	/	/		/	/	/	/	/		9
35. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี												/	1
36. ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ที่ดี	/		/	/	/		/	/	/		/		8
37. ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	/		/	/	/		/	/	/		/		8
38. ผู้เรียนมีสุขภาพะที่ดี และมีสุนทรียภาพ										/			1
39. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล										/			1
40. ความสามารถในการเรียนรู้		/											1
41. ความสามารถในการวางแผนการทำงาน		/											1
42. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา		/											1
43. การควบคุมตนเอง		/											1
44. การเห็นใจผู้อื่น		/											1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ คุณภาพผู้เรียน	ชูไชลา จิตรบรรทัด (2549)	มานะ สีนุชขุนทด (2550)	กฤษรี พิฑูแลกรม (2551)	กฤษรี (เกษมสุข 2552)	ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552)	จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553)	สำนักทดสอบ (2553)	ภูริพัฒน์ บุญมา (2554)	สุธีรา จันทร์พรม (2554)	สพฐ. (2554)	ภัคพร บุญเคี้ยว (2555)	สมศ. (2555)	รวมความถี่
45. ความรับผิดชอบ		/											1
46. ความภูมิใจในตนเอง		/											1
47. ความพอใจในชีวิต		/											1
48. ความสุขสงบทางใจ		/											1

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียนในตาราง 1 พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี จำนวน 48 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เข้าไว้ด้วยกัน ดังนี้

1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและจิตที่ดี องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน มีดังนี้ ผู้เรียนมีสุขภาพกายและจิตที่ดี (สมศ., 2555) ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ (สพฐ., 2554) ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี (ชูไฮลา จิตรบรรทัด, 2549) (กุลฑรี พิกุลแกม, 2551) (กุลนรี ถนอมสุข, 2552) (ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง, 2552) (ภริพัฒน์ บุญมา, 2554) (สุชีรา จันทพร, 2554) (ภัคพร บุญเคฉ้า, 2555) ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา (ชูไฮลา จิตรบรรทัด, 2549) (กุลฑรี พิกุลแกม, 2551) (กุลนรี ถนอมสุข, 2552) (ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง, 2552) (ภริพัฒน์ บุญมา, 2554) (สุชีรา จันทพร, 2554) (ภัคพร บุญเคฉ้า, 2555) ผู้เรียนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์โดยไม่ขัดหลักศาสนา (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นและของไทย (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) รวมเป็นความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 83.33

2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน มีดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (ชูไฮลา จิตรบรรทัด, 2549) (กุลฑรี พิกุลแกม, 2551) (กุลนรี ถนอมสุข, 2552) (ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง, 2552) (สทศ., 2553) (ภริพัฒน์ บุญมา, 2554) (สุชีรา จันทพร, 2554) (สพฐ., 2554) (ภัคพร บุญเคฉ้า, 2555) (สมศ., 2555) ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) มีความซื่อสัตย์สุจริต (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) มีความกตัญญูกตเวที (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) มีความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนปฏิบัติตน

เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) รวมเป็นความถี่ เท่ากับ 11 คิดเป็นร้อยละ 91.66

3. ผู้เรียนมีทักษะการคิด และทักษะการทำงาน องค์ประกอบที่มีความหมาย คล้ายคลึงกัน มีดังนี้ ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น (สมศ., 2555) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ (ชูไฮลา จิตรบรรทัด, 2549) (กุลชรี พิกุลแกม, 2551) (กุลนรี ถนนอมสุข, 2552) (ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง, 2552) (ภูริพัฒน์ บุญมา, 2554) (สุชีรา จันทพร, 2554) (ภัคพร บุญเกล้า, 2555) ความสามารถในการวางแผนการทำงาน (มานะ สิ้นธุวงษานนท์, 2550) ความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา (มานะ สิ้นธุวงษานนท์, 2550) ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดไตร่ตรอง (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนสามารถวางแผนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (ชูไฮลา จิตรบรรทัด, 2549) (กุลชรี พิกุลแกม, 2551) (กุลนรี ถนนอมสุข, 2552) (ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง, 2552) (ภูริพัฒน์ บุญมา, 2554) (สุชีรา จันทพร, 2554) (สพฐ., 2554) (ภัคพร บุญเกล้า, 2555) ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) รวมเป็นความถี่เท่ากับ 11 คิดเป็นร้อยละ 91.66

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน มีดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สมศ., 2555) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (ชูไฮลา จิตรบรรทัด, 2549) (กุลชรี พิกุลแกม, 2551) (กุลนรี ถนนอมสุข, 2552) (ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง, 2552) (ภูริพัฒน์ บุญมา, 2554) (สุชีรา จันทพร, 2554) (สพฐ., 2554) (ภัคพร บุญเกล้า, 2555) ผลสอบ NT ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ป.3 ผลสอบ O-NET ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ สุขศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพ ป.6 ผลสอบ LAS ภาษาไทย

คณิตศาสตร์ ป.2 ผลสอบ LAS ภาษาไทย และคณิตศาสตร์ ป.5 (สทศ., 2553) รวมเป็นความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 83.33

5. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และใฝ่เรียน องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน มีดังนี้ ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สมศ., 2555) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ชูไฮลา จิตรบรรทัด, 2549) (กุลทรี ถนอมสุข, 2551) (กุลนรี ถนอมสุข, 2552) (ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง, 2552) (ภูริพัฒน์, 2554) (สุชีรา, 2554) (สพฐ., 2554) (ภัคพร บุญเคฉ้า, 2555) ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ รอบตัว (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2553) รวมเป็นความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 83.33

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี จำนวน 17 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบคุณภาพผู้เรียน ในกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ 5 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

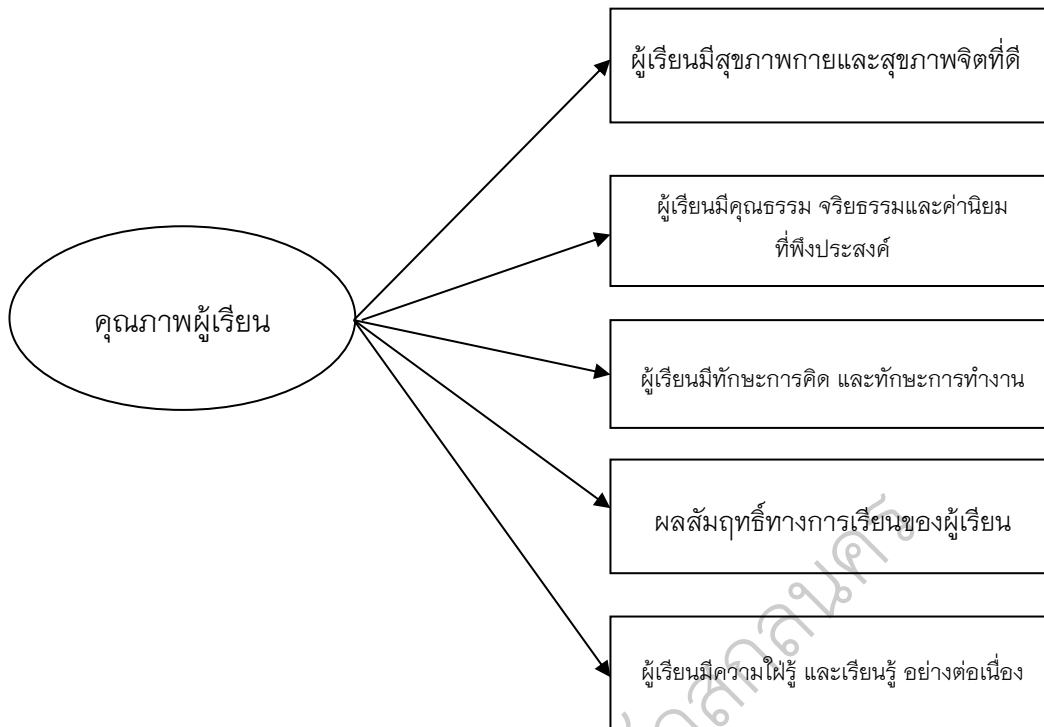
องค์ประกอบที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

องค์ประกอบที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 5 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดคุณภาพผู้เรียน เพื่อใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดคุณภาพผู้เรียน

4. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพ

ผู้เรียน

4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี”

จิตติวรณ สีสวนิช (2550, หน้า 9) ให้นิยามผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้จักดูแลเอาใจใส่ตนเอง แสดงออกถึงความร่าเริงแจ่มใส มีน้ำใจ มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น สอดคล้องกับ ภัคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 13) ที่ได้ให้นิยามไว้ว่า นักเรียนมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มีสุขภาพแข็งแรง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความสนุกกับการเรียน ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 59-65) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเอง ให้มีสุขภาพแข็งแรง รักษาสุขภาพอนามัยส่วนตน ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีพัฒนาการทางร่างกายเจริญเติบโตตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้เท่าทัน และสามารถปฏิบัติตนให้พ้นจากสิ่งเสพติด รู้จักดูแลตนเองให้ปลอดภัย รู้จักตนเอง ภูมิใจในตนเอง มีความมั่นคง

ทางอารมณ์ ยอมรับและปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้เหมาะสม สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 17) ได้ให้คำอธิบาย ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ ไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติดให้โทษ สภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น รวมทั้งแสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะ น่าชื่นชมของดนตรี พัฒนาฝึกฝน ซึมซับจนเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน สามารถสร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการได้ตามวัย สอดคล้องกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555, หน้า 21) ที่ให้คำอธิบาย ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนที่มีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ รวมทั้งรู้จักดูแลสุขภาพตนเองให้มีความปลอดภัย และผู้เรียนที่มีสุนทรียภาพ มีความซาบซึ้ง รับรู้ในคุณค่าหรือมีอารมณ์ความรู้สึกในสิ่งดีงาม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี” ได้ว่า หมายถึง ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเอง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้จักดูแลตนเองให้ปลอดภัย มีจิตใฝ่หาเรื่องแจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้เหมาะสม มีสุนทรียภาพ มีความซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะหรือสิ่งดีงาม ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเอง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 2) ผู้เรียนมีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน 3) ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเองให้ปลอดภัย 4) ผู้เรียนมีจิตใฝ่หาเรื่องแจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ 5) ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้เหมาะสม และ 6) ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ มีความซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะหรือสิ่งดีงาม

4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์”

ฉัตรวารณ สีพวนิช (2550, หน้า 9) และภัคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 13) ให้นิยามผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ไว้ว่า หมายถึง นักเรียนแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน มีความรับผิดชอบ มีความกตัญญูตเวที

เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 59-65) ได้ให้คำอธิบาย ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา สังคม และประเทศชาติ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งด้านการเรียน ครอบครั้ว สังคม และประเทศชาติ ตามบทบาทหน้าที่จนสำเร็จ และดำเนินชีวิตตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ผู้เรียนไม่นำทรัพย์สินและสิ่งของผู้อื่นมาเป็นของตนเองโดยพลการ และปฏิบัติตนดีตรงตามความเป็นจริงทางกาย วาจาใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ผู้เรียนปฏิบัติตนในการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือภารกิจงาน ประพฤติปฏิบัติตนตามคำสั่งสอนที่ถูกต้องเหมาะสม ตอบแทนคุณของผู้มีพระคุณทั้งที่เป็นบุคคลและสถาบัน ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักการให้และการรับอย่างมีเหตุผล และเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้เรียนมีพฤติกรรมการใช้เวลา เงิน ทรัพย์สินทั้งส่วนตนและส่วนรวมตามความจำเป็น อย่างสมเหตุสมผล เกิดประโยชน์คุ้มค่า ผู้เรียนปฏิบัติตามประเพณี วัฒนธรรมไทย แสดงออกถึงความห่วงหาเห่น ความชื่นชม ความภาคภูมิใจ อนุรักษ์และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทยให้ดำรงอยู่สืบไป สอดคล้องกับที่สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 30) ได้ให้คำอธิบาย ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ไว้ว่า ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น กตัญญูต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่าง มีความสุข มีความตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และเป็นคนดีของ สังคม และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555, หน้า 26) ให้คำอธิบาย ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียน เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ หรือ ผู้ปกครอง เป็นนักเรียนที่ดีของโรงเรียน และเป็นคนดีของสังคม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์” ได้ว่า หมายถึง ผู้เรียนปฏิบัติตาม กฎระเบียบของสถานศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน มีความรับผิดชอบ มีความ กตัญญูต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง มีความเอื้อ อาทรต่อผู้อื่น มีพฤติกรรมการใช้เวลา เงิน ทรัพย์สินทั้งส่วนตนและส่วนรวม ตามความ จำเป็นอย่างสมเหตุสมผล และเกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความตระหนักรู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตนตามประเพณี วัฒนธรรมไทย และเป็นคนดีของสังคม

ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน 2) ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ 3) มีความกตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและผู้มีพระคุณเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง 4) ผู้เรียนมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น 5) ผู้เรียนมีพฤติกรรมการใช้เวลา เงิน ทรัพย์สินทั้งส่วนตนและส่วนรวมตามความจำเป็นอย่างสมเหตุสมผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า 6) ผู้เรียนมีความตระหนักรู้คุณค่าร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม 7) ผู้เรียนปฏิบัติตามประเพณี วัฒนธรรมไทย และเป็นคนดีของสังคม

4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “ผู้เรียนมีทักษะการคิด และทักษะการทำงาน”

ฐิติวารรณ สัพพหวิช (2550, หน้า 9) นิยามผู้เรียนมีทักษะการคิด และทักษะการทำงานไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีสามารถสร้างความคิดอย่างเป็นระบบ และคิดแก้ปัญหาอย่างมีสติก่อนตัดสินใจ และพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกถึงการทำงานอย่างมีความสุข สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สอดคล้องกับที่สุชีรา จันทพร (2553, หน้า10) นิยามไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์สรุปความคิดอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมาย และเลือกแนวทางการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างมีสติ มีความคิดสร้างสรรค์ และมองโลกในแง่ดี และการที่ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานให้สำเร็จ มีความขยัน อดทนทำงานอย่างมีความสุข สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต และภคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 14) นิยามไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนสามารถจัดลำดับ จำแนกองค์ประกอบ เปรียบเทียบ ประเมินค่าข้อมูลและสามารถสรุปเนื้อหาสาระของข้อมูลเชื่อมโยงในการเขียนเรื่องได้ และผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน รักและชื่นชมผลงานที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 30) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบและคิดได้ตลอดแนว มีการจัดระเบียบ ความคิด ใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิด สรุปความคิด จากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู สื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ และผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผน

การทำงาน ดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบ เอาใจใส่ มานะ พากเพียร มีการตรวจสอบ ทบทวนการทำงานเป็นระยะๆ งานที่ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และ ภูมิใจในผลงานของตนเอง สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถบอกแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ ส่วนสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555, หน้า 35-37) อธิบายไว้ว่า ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น หมายถึง ผู้เรียนที่มีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และสามารถปรับตัว เข้ากับสังคม โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด และผู้เรียนมี ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมซึ่งได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ผู้เรียนมีความสามารถ ด้านการคิด หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบ ที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาของตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสมและ ผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการ ใช้ทักษะชีวิต ความสามารถในการแก้ปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม และมี ความสามารถในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคคล การปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ผู้เรียนมีทักษะ การคิด และทักษะการทำงาน” ได้ว่า หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบ รวมทั้งสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต สามารถแก้ปัญหาได้ และปรับตัวได้เท่าทันกับ ความเปลี่ยนแปลง หลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ 2) ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบ 3) ผู้เรียน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 4) ผู้เรียนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง 5) ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต 6) ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

สามารถแก้ปัญหาได้ และปรับตัวเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง 7) ผู้เรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน”

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีผู้ให้นิยาม/ความหมายไว้ดังนี้ ฐิติวรรณ สีสัพทนิช (2550, หน้า 9) ให้นิยามไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน สามารถใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการสื่อความคิดผ่านการพูด การเขียนได้ สอดคล้องกับที่ สุชีรา จันทะพรหม (2553, หน้า 11) ให้นิยามไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์มาตรฐาน สามารถสื่อความคิดใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้ ส่วน ภคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 14) ให้นิยามไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ ทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และมีทักษะในการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทย/ภาษาอังกฤษได้ สอดคล้องกับที่ สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (2555, หน้า 39) อธิบายไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีและมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 30) ให้นิยามไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน” ได้ว่า หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด รวมทั้งผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถสื่อความคิด ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด 2) ผู้เรียนมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา

กำหนด 3) ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) ผู้เรียนสามารถสื่อความคิดใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ 5) ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้

4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง”

ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผู้ให้นิยามไว้ดังนี้ ฐิติวรรณ ลิ้มพรณี (2550, หน้า 9) นิยามไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้เรียนสนใจและใส่ใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สนุกกับการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถนำมาใช้ปรับปรุงแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับที่ สุชีรา จันทะพรม (2553, หน้า 11) นิยามไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล สนใจแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สนุกกับการเรียนรู้ และมีความสุขในการเรียน และภคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 14) นิยามไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน การเขียน การใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยตนเองได้ ส่วนสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555, หน้า 31) ได้อธิบายไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนที่ค้นคว้าหาความรู้จากการอ่านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ และผู้เรียนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงร่วมกับผู้อื่นทั้งในและนอกสถานศึกษา และสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 30) นิยามไว้ว่า หมายถึง ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆ รอบตัว มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง” ได้ว่า หมายถึง ผู้เรียนสนใจแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆ รอบตัว มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการใช้เทคโนโลยี มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม สนุกกับการเรียนรู้ และมีความสุขในการเรียน รวมทั้งสามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้เรียนสนใจแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆ รอบตัว 2) ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการใช้เทคโนโลยี 3) ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อ

- ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม 4) ผู้เรียนสนุกกับการเรียนรู้ และมีความสุขในการเรียน
5) ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีทักษะการคิด และทักษะการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในโมเดลการวัดคุณภาพผู้เรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเอง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้จักดูแลตนเองให้ปลอดภัย มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้เหมาะสม มีสุนทรียภาพ มีความซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะหรือสิ่งดีงาม	1. ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเอง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 2. ผู้เรียนมีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน 3. ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเองให้ปลอดภัย 4. ผู้เรียนมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ 5. ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้เหมาะสม 6. ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ มีความซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะหรือสิ่งดีงาม

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและ ค่านิยมที่พึงประสงค์	ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของ สถานศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมของ โรงเรียน มีความรับผิดชอบ มีความ กตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและผู้มี พระคุณ เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่หรือ ผู้ปกครอง มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีพฤติกรรมการใช้เวลา เงิน ทรัพย์สิน ทั้งส่วนตนและส่วนรวม ตามความ จำเป็นอย่างสมเหตุสมผล และเกิด ประโยชน์คุ้มค่า มีความตระหนักรู้ คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนา สิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตนตามประเพณี วัฒนธรรมไทย และเป็นคนดีของ สังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เรียนปฏิบัติตาม กฎระเบียบของ สถานศึกษา เข้าร่วม กิจกรรมของโรงเรียน 2. ผู้เรียนมีความ รับผิดชอบ 3. มีความกตัญญู กตเวทีต่อบุพการีและ ผู้มีพระคุณ เป็นลูกที่ดี ของพ่อแม่หรือ ผู้ปกครอง 4. ผู้เรียนมีความเอื้อ อาทรต่อผู้อื่น 5. ผู้เรียนมีพฤติกรรม การใช้เวลา เงิน ทรัพย์สินทั้งส่วนตน และส่วนรวมตามความ จำเป็นอย่าง สมเหตุสมผล เกิดประโยชน์คุ้มค่า 6. ผู้เรียนมีความ ตระหนักรู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนา สิ่งแวดล้อม 7. ผู้เรียนปฏิบัติตนตาม ประเพณี วัฒนธรรม ไทย และเป็นคนดีของ สังคม

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ผู้เรียนมีทักษะการคิด และทักษะการทำงาน	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบ รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต สามารถแก้ปัญหาได้ และปรับตัวได้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง หลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ 2. ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบ 3. ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 4. ผู้เรียนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง 5. ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต 6. ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต สามารถแก้ปัญหาได้ และปรับตัวเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง 7. ผู้เรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา กำหนด และมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด รวมทั้งผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถสื่อความคิด ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา กำหนด 2. ผู้เรียนมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด 3. ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4. ผู้เรียนสามารถสื่อความคิดใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ 5. ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	ผู้เรียนสนใจแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อ ต่าง ๆ รอบตัว มีนิสัยรักการอ่าน การ เขียน และการใช้เทคโนโลยี มีทักษะใน การอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้ง คำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม สนุกกับการเรียนรู้ และมีความสุขใน การเรียน รวมทั้งสามารถเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่นได้	1. ผู้เรียนสนใจ แสวงหาความรู้ด้วย ตนเอง จากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อ ต่าง ๆ รอบตัว 2. ผู้เรียนมีนิสัยรักการ อ่าน การเขียน และ การใช้เทคโนโลยี 3. ผู้เรียนมีทักษะใน การอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติม 4. ผู้เรียนสนุกกับการ เรียนรู้ และมีความสุข ในการเรียน 5. ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและเส้นทางการพัฒนา

1. ความหมายปัจจัยทางการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของปัจจัยทางการบริหารไว้ดังนี้

เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร ไว้ว่า หมายถึง ทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญที่นำมาใช้เป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้ดำเนิน ไปได้ด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในแง่ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และภารกิจที่ กำหนดไว้ ส่วน ภาคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ ปัจจัยทางการ

บริหาร (Administration factors) ไว้ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำ การจูงใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ งบประมาณ การประกันคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน และอาคารสถานที่ เป็นกระบวนการด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และวุฒิปกร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า5-6) ให้ความหมายปัจจัยทางการบริหารไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การจูงใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การภาวะผู้นำ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โครงสร้างการบริหาร โรงเรียน และการพัฒนาครู

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหาร ทรัพยากรพื้นฐานสำคัญที่นำมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพองค์การ และพฤติกรรมการสอนของครู

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

Steers (1991) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารไว้ดังนี้

- 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม 3) เทคโนโลยีและระบบงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) ระบบสารสนเทศ 6) การจูงใจ 7) ภาวะผู้นำ
- 8) การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม 9) การบริหารจัดการ 10) การมีส่วนร่วม และ
- 11) การพัฒนาบุคลากร ส่วน Mortimore (1988) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร 12 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย 3) การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาและตัดสินใจ 4) ความสามัคคีของครู 5) เน้นการเรียนรู้
- 6) มีการสอนที่ทำทหาย 7) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน 8) เน้นการเรียนการสอน
- 9) ความสัมพันธ์ระหว่างครู 10) มีบรรยากาศทางบวก 11) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และ 12) การบันทึกข้อมูลเพื่อวางแผนและประเมินผล และ Smith&Tomlison (1989) อ้างถึงใน Woods and Orlik, (1994) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การมีภาวะผู้นำและการบริหาร 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) มีบรรยากาศยอมรับซึ่งกันและกัน 4) มีการสอนและข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน ส่วนคักดีชัย ทองนุ้ม (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและสรุปว่า ปัจจัยทางการบริหารประกอบด้วย 1) การวางแผนปฏิบัติการ

2) การจัดองค์กร 3) การประสานงาน 4) การมีส่วนร่วมในการบริหาร และ 5) การควบคุม และติดตามประเมินผล

ปัจจัยทางการบริหารมีหลากหลายแนวคิด ดังที่กล่าวไว้ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ได้สังเคราะห์แนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน

3. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

3.1 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ Leon (1989, p. 1879-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวกับสุขภาพองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสุขภาพองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สุขภาพองค์การและประสบการณ์ฝึกอบรมของครู มีความแปรปรวนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด

3.2 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ Hoy and other (1990, pp. 269-379) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การ สุขภาพองค์การและประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์การ 3 ตัว คือ ความมั่นคงสถาบัน การจัดสรรทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01

3.3 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ Hoy and Sabo (1998, n. page) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมต้น: การประเมินสุขภาพองค์การ และผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาของนักเรียน พบว่า มิติด้านสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.4 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ Hoy and Tarter (1990 cited in Hoy and Mikel, 2008, p.206) ศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกระทำของนักเรียน โดยทั่วไปโรงเรียนที่มีสุขภาพดีกว่ามีระดับผลสัมฤทธิ์สูงในผลสัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์การอ่าน

3.5 ปัจจัยจากทัศนะของ Hay Group Education (2004 อ้างถึงใน วงศ์ฤทธิพิชัยลักษณ์, 2555, หน้า 151) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมสำหรับการเรียนรู้: การสืบหาคุณค่า และความเชื่อที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยโรงเรียนส่วนใหญ่ที่ประสบผลสำเร็จนั้น จะมีคุณลักษณะที่เป็นวัฒนธรรมดังต่อไปนี้ มีความมุ่งหมายต่อนักเรียนทุกคนในระดับสูงสุด คำนึงถึงการจัดหาสวัสดิการสำหรับนักเรียนมากกว่าความ

สะดวกสบายของบุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นปัจจัยนำเข้าไปในด้านความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ ช่วยเหลือครูให้มีความรับผิดชอบต่อโรงเรียนในภาพรวม ได้แก่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้จากบุคคลรอบข้าง เป็นต้น

3.6 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ Forrest (2007, Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การและการปฏิบัติงานขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์การ เช่นเดียวกับการประเมินการปฏิบัติงานโดยใช้ทุนทางปัญญา วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์การ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้จากระดับการเรียนรู้ โดยผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.7 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ Lin (2006, Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ โครงสร้างองค์การ ประสิทธิภาพและนวัตกรรมขององค์การ กรณีศึกษาขององค์การของไต้หวัน พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับความสามารถและนวัตกรรมขององค์การ ทั้งความสามารถขององค์การและนวัตกรรมขององค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการองค์การ

3.8 ปัจจัยจากผลการวิจัยของ ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545, หน้า 78) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพนักเรียนของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับคุณภาพนักเรียน ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่ามี 6 ปัจจัย ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การตัดสินใจ มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล

3.9 ปัจจัยจากผลการวิจัยของธนูศิลป์ โคตรมงคล (2546, หน้า 58) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ และด้านกระบวนการเรียนการสอน ยกเว้นด้านสื่อและเทคโนโลยีให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

3.10 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ จำเรียง บุญมานนท์ (2548, หน้า ง-จ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า สุขภาพองค์การภาพรวมและรายมิติไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนรวม มิติมุ่งเน้นวิชาการโรงเรียนอนุบาลเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงรายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนด้านสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.11 ปัจจัยจากผลการวิจัยของชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549, หน้า 116-117) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี พบว่า คุณภาพนักเรียนได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรเชิงสาเหตุ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การนิเทศการสอนของผู้บริหาร พฤติกรรมการสอนของครู โดยตัวแปรเชิงสาเหตุในรูปแบบสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 46

3.12 ปัจจัยจากผลการศึกษาของชนะ ภูมลี (2549, หน้า จ) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ตัวหนึ่งคือ พฤติกรรมการสอน

3.13 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ ยุวราณี สุขวิญญาน์ (2549, หน้า 115-116) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุประสิทธิผลต่อประสิทธิผลองค์การ มี 11 ตัวแปร คือ 1) แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล 2) วิธีการปฏิบัติงาน 3) คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน 4) บรรยากาศองค์การ 5) การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี 6) เทคโนโลยีที่ใช้ 7) การปรับตัว 8) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 9) วัฒนธรรมองค์การ 10) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และ 11) นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล

3.14 ปัจจัยจากผลการวิจัยของ ลีฬหวรรณ ลิฬหนิช (2550, หน้า 81) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ด้านการใช้ อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพ

ผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ ร้อยละ 39.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านการ
 จูงใจ ด้านแรงคลใจ สามารถทำนายได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.15 ปัจจัยจากผลการศึกษาศึกษาของ ดร.ณิ เทพา (2550, หน้า ง) ได้ศึกษาปัจจัย
 ที่มีผลต่อคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ
 คุณภาพตามเกณฑ์ของสมศ. ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหาร
 เชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการดำเนินการประกัน
 คุณภาพภายใน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และการเป็น
 ผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านการบริหารสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศ ปัจจัยด้านการ
 พัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้น
 ผู้เรียนเป็นสำคัญ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

3.16 ปัจจัยจากผลการวิจัยของ มานะ สิ้นธุวงษานนท์ (2550, หน้า 116)
 ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน พบว่า ในระดับ
 นักเรียน พบว่า กระบวนการพัฒนาตนเอง และความพร้อมที่จะเรียนส่งผลต่อคุณภาพ
 นักเรียนในทางบวก ในระดับห้องเรียน การจัดการชั้นเรียนและความกระตือรือร้นของครู
 ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวก ส่วนความรอบรู้ของครูส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน
 ในทางลบ ในระดับโรงเรียนพบว่า โครงสร้างการบริหารโรงเรียนและกระบวนการบริหาร
 คุณภาพส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวก

3.17 ปัจจัยจากผลการวิจัยของ สุภาพ วาทหงษ์ (2550, หน้า ข-ค) ได้ศึกษา
 การจัดองค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ระดับการจัดองค์ประกอบที่เอื้อต่อ
 การพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
 เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ
 ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านการบริหารทั่วไป ด้านแหล่ง
 เรียนรู้และชุมชน ด้านกิจการนักเรียน และด้านกระบวนการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์
 ข้อเสนอแนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดองค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ
 นักเรียน พบว่า ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดองค์ประกอบที่เอื้อต่อ การพัฒนา
 คุณภาพนักเรียนโดยเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สนับสนุนส่งเสริม
 ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ควรพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี
 เพื่อการศึกษา และควรส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.18 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, หน้า 106) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มสูงในเขตตรวจราชการที่ 6 ส่วนปัจจัยการบริหารด้านการควบคุมงาน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มต่ำในเขตตรวจราชการที่ 6

3.19 ปัจจัยจากผลการวิจัยของ ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552, หน้า 115) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน โดยภาพรวม และมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 4 และ 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนโดยภาพรวม และมาตรฐานที่ 2, 6, 8 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อมาตรฐานที่ 7 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลต่อมาตรฐานที่ 5, 6 ของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

3.20 ปัจจัยจากผลการวิจัยของ กุลนรี ถนนอมสุข (2552, หน้า 123) ได้ศึกษาการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน พบว่า โมเดลอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรคุณภาพนักเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .51, -.75 และ .67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.21 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ สุภชัย ไพโรจน์ (2553, ค-ง) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรทางการบริหารกับคุณภาพผู้เรียนช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร พบว่า ทรัพยากรทางการบริหารโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทรัพยากรทางการบริหารเป็นรายด้าน พบว่า ทรัพยากรทางการบริหารในทุกด้าน ได้แก่ ด้านคน ด้านวัสดุ และด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย

ในด้านวัสดุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านคน ด้านการจัดการ และด้านเงิน

3.22 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553, หน้า 71) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษา พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.23 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ ประวิดา มีเปี่ยมสมบูรณ์ (2554, หน้า 95-96) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ด้านผู้ปกครอง ด้านผู้บริหาร ด้านอาคารสถานที่ และ สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านนักเรียน สามารถพยากรณ์มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม โดยรวมได้ร้อยละ 44.7 และสามารถร่วมกันพยากรณ์มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.24 ปัจจัยจากผลการวิจัยของ ฐริพัฒน์ บุญมา (2554, หน้า 129) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า มิติสุขภาพองค์การด้านความเข้มแข็งขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มิติสุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุขภาพองค์การภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.25 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ มณฑล ถาวรยิ่ง (2554, หน้า 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.26 ปัจจัยจากผลการวิจัยของ สุชีรา จันทพรหม (2554, หน้า 93) ได้ศึกษา การศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีวิจรรย์ญาณ สามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนโดยรวมได้ร้อยละ 19.3 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.27 ปัจจัยจากแนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 6) ได้ให้ทัศนะว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการได้ คือ ครู ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน ได้แก่ คุณภาพของตัวครู และคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลของครู ครูที่ดีต้องมีความรักศรัทธาในอาชีพ เมตตา และเอาใจใส่ลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับผู้ปกครอง และชุมชนได้ดี และสิ่งสำคัญที่สุดคือ ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (ถ่ายทอดความรู้และต่อยอดความรู้ให้ผู้เรียนได้) อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่จะเกิดกับลูกศิษย์เป็นอันดับแรก

3.28 ปัจจัยจากผลการวิจัยของ ภัคพร บุญเคส้า (2555, หน้า (5)) ได้ศึกษายุทธวิธีการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในเขตตรวจราชการที่ 13 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตตรวจราชการที่ 13 ผลการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การจูงใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ งบประมาณ การประกันคุณภาพ ต่างมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตตรวจราชการที่ 13 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.29 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555, หน้า 144) ศึกษา ความมีประสิทธิภาพของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ความมีประสิทธิภาพของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้รับอิทธิพล

ทางตรงในทิศทางลบจากปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนและสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

3.30 ปัจจัยจากผลการศึกษา สุจิตรา เถาว์โท (2555, หน้า 116)

ได้ศึกษา องค์ประกอบที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 : การวิเคราะห์พบระดับ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ระดับห้องเรียนที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน คือ พฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์

3.31 ปัจจัยจากผลการศึกษาของระวีญา อิสมาเอล (2556, บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับพฤติกรรมการสอนของครูปฐมวัยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.32 ปัจจัยจากผลการศึกษาของ วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2554, หน้า

143) ได้ศึกษาพบว่า ความมีประสิทธิผลได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนและสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

ตาราง 3 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ปัจจัยทางการบริหาร	Leon (1989)	Hoy and Sabo (1998)	Hoy and other (1990)	Hay Group Education (2004)	Forrest (2006)	Lin (2006)	ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545)	ธนิตศิลป์ โคตรมงคล (2546)	จำเรียง บุญมานนท์ (2548)	ชูไธลา จิตรบรรทัด (2549)	ชนะ ภูมิลี (2549)	ยุวราณี สุขวิญญาน์ (2549)	ฐิติวรรณ ลิ้มพรวิษ (2550)	ศรณี เทพา (2550)	มานะ ลินธุวงษานนท์ (2550)	สุภาพ วาทพงษ์ (2550)	บัญญัติ ศรีเรืองชัย(2551)	ฉวีวรรณ จันทร์เม้ง (2552)	กุลนรี (ธนอมสุข 2552)	สุชัย ไพโรจน์ (2553)	อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553)	ประวีดา เปี่ยมสมบูรณ์ (2554)	ภูริวัฒน์ บุญมา (2554)	มณฑล ถาวรยิ่ง (2554)	สุธีรา จันทร์พรม (2554)	สำนักทดสอบทางการศึกษา(2554)	ภัคพร บุญเค็ด้า (2555)	สุจิตรา เกียรติโท(2555)	ระวีญา อิศมาเขต (2556)	วงศ์ภรณ์ (2555)	รวม			
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงรุก)							/						/				/																	7
2. พฤติกรรมการสอนของครู (กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ)							/	/	/				/			/									/	/	/	/					9	
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ (การบริหารด้านการควบคุม การ กำหนดเป้าหมาย กระบวนการ บริหาร การจัดการ แผนกลยุทธ์)							/					/	/	/	/	/			/	/													8	
4. แรงจูงใจ (การจูงใจในการทำงาน)							/																			/						2		

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ปัจจัยทางการบริหาร													รวม																						
	Leon (1989)	Hoy and Sabo (1998)	Hoy and other (1990)	Hay Group Education (2004)	Forrest (2006)	Lin (2006)	ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545)	ธนูศิลป์ โคตรมงคล (2546)	จำเรียง บุญมานนท์ (2548)	ชูไธลา จิตบรรทัด (2549)	ชนะ ภูมลี (2549)	ยุวราณี สุทธิญาณณ์ (2549)	สิทธรรณ ลิฬหภิษ (2550)		ครุณี เทพา (2550)	มานะ ลินธุรงษานนท์ (2550)	สุภาพ วาทหงษ์ (2550)	ปัทมา ศิริเรืองชัย(2551)	ฉวีสิริน จันทรัมย์ (2552)	กุลนรี (ถนอมสุข 2552)	สุชัย ไพโรจน์ (2553)	อมรรัตน์ เตื่อนทอง (2553)	ประวีตา เขียมสมบุญณ์ (2554)	ภุริภักดิ์ บุญมา (2554)	มณฑล ธารยิ่ง (2554)	สุธีรา จันทพรม (2554)	สำนักทดสอบทางการศึกษา(2554)	ภัคพร บุญเคฉ่า (2555)	สุจิตรา เกตุไท(2555)	ระวีญา อิลมาเอล (2556)	วงศ์วิถน (2555)					
14. สุขภาพองค์การ	/	/	/					/																												5
15. งบประมาณ																											/									1
16. การประกันคุณภาพ																											/									1
17. การนิเทศการสอน									/																										1	
18. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของครู																		/																	1	
19. ความผูกพันต่อองค์กร																		/																	1	
20. ด้านผู้ปกครอง																					/															1
21. ด้านนักเรียน																					/															1
22. ด้านผู้บริหาร																					/															1
23. วัฒนธรรมการเรียนรู้ของ องค์กร/วัฒนธรรมองค์กร					/	/						/																					/			5
24. การบริหารสื่อเทคโนโลยี และสารสนเทศ/เทคโนโลยีที่ใช้												/																								2

ตาราง 3 (ต่อ)

	Leon (1989)	Hoy and Sabo (1998)	Hoy and other (1990)	Hay Group Education (2004)	Forrest (2006)	Lin (2006)	ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545)	ธนูศิลป์ โคตรมงคล (2546)	จำเรียง บุญมานนท์ (2548)	ชูโยธดา จิตบรรทัด (2549)	ชนะ ภูมลี (2549)	ยุวราณี สุทธิญาณ (2549)	สิติวรรณ ลิฬหภิษ (2550)	ศรณี เทพา (2550)	มานะ ลินธุ์งามนท์ (2550)	สุภาพ วาทพงษ์ (2550)	ปัทมา ศิริเรืองชัย(2551)	ฉวีสิริณ จันทร์เม้ง (2552)	กุลนรี (ถนอมสุข 2552)	สุภาชัย ไพโรจน์ (2553)	อมรรัตน์ เตือนทอง (2553)	ประวีตา เปี่ยมผลบุญรัตน์ (2554)	ภริภาวัฒน์ บุญมา (2554)	มณฑล ภาวเรียง (2554)	สทิศา จันทพรม (2554)	สำนักงานคณบดีทางการศึกษา(2554)	ภัคพร บุญเคฉ่า (2555)	สจิตรา เกตุทิ(2555)	ระริยา อิลมาเอล (2556)	วงศ์คุณ (2555)	รวม			
25. ภาวะผู้นำทางความคิด สร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์และ การเป็นผู้นำทางวิชาการ																																	1	
26. การบริหารแบบมีส่วนร่วม																																	1	
27. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์																																	1	
28. คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน									/																								1	
29. บรรยาภาคองค์การ									/																								1	
30. การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน									/																									1
31. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์									/																									1
32. นโยบาย									/																									1

จากผลการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน จากทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัย จำนวน 32 ปัจจัย ในจำนวนนี้มีปัจจัยที่มีค่าความถี่สูงกว่าปัจจัยอื่นอย่างชัดเจน จำนวน 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับ ประกอบด้วย ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสอนของครู ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ และปัจจัยสุขภาพองค์การ มีความถี่เท่ากับ 9, 8, 7, 5, 5 คิดเป็นร้อยละ 30, 27, 23, 17 และ 17 ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ มีความถี่เท่ากับ 1, 2 หรือ 3 ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน จำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ
3. สุขภาพองค์การ
4. การบริหารเชิงกลยุทธ์
5. พฤติกรรมการสอนของครู

4. เส้นทางการอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเพื่อนำมาสนับสนุนว่าปัจจัยที่กำหนดในข้อ 3 นั้น ปัจจัยใดเป็นตัวแปรภายนอก ปัจจัยใดเป็นตัวแปรภายใน หากพิจารณาการจัดลำดับเส้นทางการอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามแนวคิดเชิงระบบรวมทั้งผลการสังเคราะห์จากตาราง 3 สามารถกำหนดให้ “ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” และ “ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ” เป็นตัวแปรแฝงภายนอก เนื่องจากเป็นปัจจัยในกลุ่มปัจจัยป้อนเข้า (Input) ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เป็นปัจจัยป้อนออก (Output) สำหรับงานวิจัยนี้ ผ่านตัวแปรคั่นกลาง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสุขภาพองค์การ ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสอนของครู ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้ต่างเป็นปัจจัยในกลุ่มกระบวนการ (Process) ทั้งนี้ตามทฤษฎีระบบ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยในกลุ่มปัจจัยป้อนเข้า ถือว่ามีอิทธิพลทั้งต่อปัจจัยสุขภาพองค์การ ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสอนของครู ขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยคุณภาพผู้เรียนด้วย สำหรับปัจจัยสุขภาพองค์การ ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสอนของครู ซึ่งเป็นปัจจัยในกลุ่มกระบวนการ (Process) ต่างก็มีอิทธิพลทางตรงต่อ

คุณภาพผู้เรียนด้วย ตามหลักของทฤษฎีระบบ และสามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้อาศัย แนวคิดและผลการศึกษาของ ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545), ฐิติวรรณ สิพหวนิช (2550), ปัญชา ศิริเรืองชัย (2551), ฉวีวรรณ จันท์เม่ง (2552), มณฑล ถาวรยิ่ง (2554), สุชีรา จันท์พรหม (2554) และ ภัคพร บุญเคล้า (2555)

นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ ระวียา อิศมาเอล (2556) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู และอรพิน สีแก้ว (2551) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนของครู ส่วนสมยศ บุญเจริญ (2553) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวก และสรารุณี ปุริสา (2553) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณิชภัทรพร เชี่ยวทอง (2556) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่านมาทางสุขภาพองค์การ พฤติกรรมการสอนของครู และการบริหารเชิงกลยุทธ์

4.2 ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ Hoy Group Education (2004), Forrest (2006), Lin (2006), ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2549) และวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555)

นอกจากนี้ Lin (2006) ได้ศึกษา พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ มีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับความสามารถและนวัตกรรมขององค์การ ทั้งความสามารถขององค์การและนวัตกรรมขององค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการองค์การ และวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555, หน้า 144) ได้ศึกษา พบว่า ความมีประสิทธิผลได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนและสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบกับ สรารุณี ปุริสา (2553, หน้า 61) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยวัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์การมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่านมาทางสภาพองค์การ พฤติกรรมการสอนของครู และการบริหารเชิงกลยุทธ์

4.3 ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545), ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2549), ดรุณี เทพา (2550), มานะ สินธุวงษานนท์ (2550), บัญชา ศิริเรืองชัย (2551), สุภชัย โพโรจน์ (2553) และ อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553)

นอกจากนี้ พรรณณา อิงพงษ์พันธ์ (2554, หน้า ง) ศึกษาพบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์กับผลการปฏิบัติงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้ง บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, หน้า ง) ศึกษาพบว่าการจัดการบริหารด้านการควบคุมงาน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเปรมชัย สโรบล (2550, หน้า ง) ศึกษาพบว่าการจัดกระบวนการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อม และมีอิทธิพลรวมต่อคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่านมาทางพฤติกรรมการสอนของครู

4.4 ปัจจัยสภาพองค์การ ได้อาศัยแนวคิดของ Leon (1989), Hoy and other (1990), Hoy and Sabo (1998), จำเรียง บุญมานนท์ (2548) และภุริพัฒน์ บุญมา (2554)

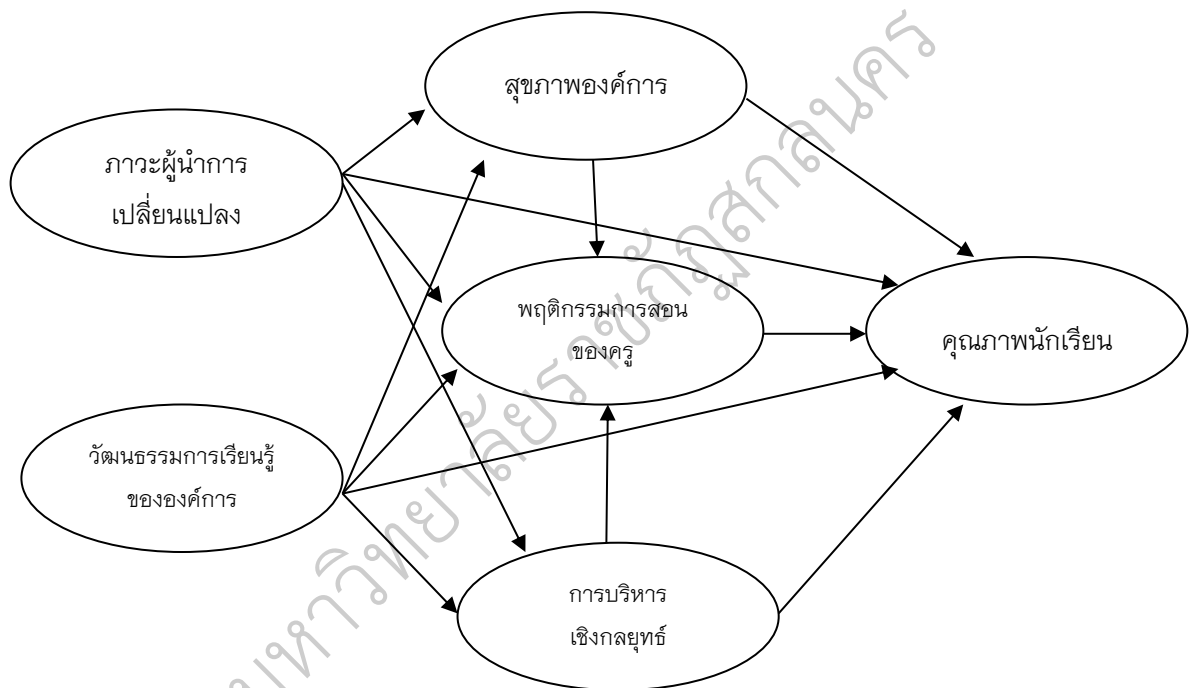
นอกจากนี้ เกษมสุข วรสุข (2552, หน้า ง) ศึกษาพบว่าการจัดการเรียนรู้อาจมีความสัมพันธ์กันทางบวก และไพรัช สาลิกา (2544, หน้า 83) ศึกษาพบว่ามีประสิทธิภาพองค์การโดยภาพรวมกับการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน และมีประสิทธิภาพองค์การด้านต่างๆ สามารถทำนายการปฏิบัติงานวิชาการของครูได้

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยสภาพองค์การมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่านมาทางพฤติกรรมการสอนของครู

4.5 ปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ ธนุศิลป์ โคตรมงคล (2546), ชนะ ภูมิลี (2549), ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), สุภาพ วาทหงษ์ (2550), สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554), ภัคพร บุญเคส้า (2555), สุจิตรา เถาว์โท (2555) และระวีญา อีสมาเอล (2556)

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงประกอบด้วย 1) ตัวแปรเหตุ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกมี 2 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร และตัวแปรแฝงภายในมี 3 ตัว คือ สุขภาพองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ และพฤติกรรมการสอนของครู 2) ตัวแปรผล คือ คุณภาพผู้เรียน โดยมีเส้นทางอิทธิพลต่อคุณภาพผู้เรียน ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน

จากผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

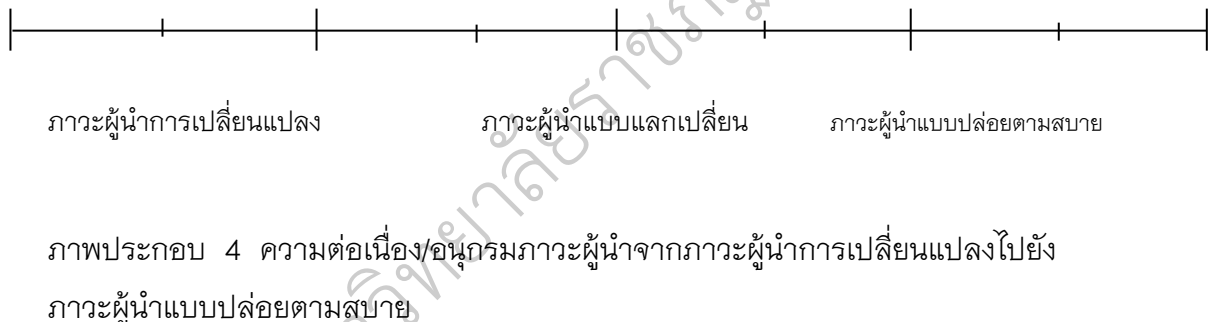
1.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กร สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหานั้นให้ประสบความสำเร็จ (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2552, หน้า 258) บทบาทและหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือให้ คำปรึกษาการเปลี่ยนแปลง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงองค์กร และลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ภายในองค์กรทางการศึกษาได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553, หน้า 10-66) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนสภาพผู้คน เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายระยะยาว เกี่ยวข้องกับการประเมินแรงจูงใจของผู้ตาม ความพึงพอใจ ความต้องการ และการปฏิบัติต่อเขา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับรูปแบบของอิทธิพลที่เปลี่ยนแปลงผู้ตามให้บรรลุผลมากกว่าสิ่งที่คาดหวังโดยปกติ (Northouse, 2010, p. 171) และเป็นกระบวนการที่ประสานกับคนอื่นและการติดต่อสื่อสาร เพิ่มระดับการจูงใจและความดีงามในทั้งผู้นำและผู้ตาม แบบของผู้นำที่ใส่ใจต่อความต้องการและจูงใจผู้ตามและพยายามช่วยเหลือผู้ตามให้เต็มศักยภาพ (Jame MacGregor Burns, 1978 cited in Northouse, 2010, p. 172)

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงผู้คน เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายระยะยาว เกี่ยวข้องกับการประเมินแรงจูงใจของผู้ตาม ความพึงพอใจ ความต้องการ และการปฏิบัติต่อผู้ตาม พยายามช่วยเหลือผู้ตามให้เต็มศักยภาพ เป็นกระบวนการที่ประสานกับคนอื่น และเกี่ยวข้องกับรูปแบบของอิทธิพลที่เปลี่ยนแปลงผู้ตามให้บรรลุผลมากกว่าสิ่งที่คาดหวังโดยปกติ

1.2. องค์ประกอบ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”

องค์ประกอบตามทัศนะของ Bass ในกลางปี 1980 Bass (1985, cited in Northouse, 2010, p. 175) ได้ขยายและปรับปรุงแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ไม่ทั้งหมดที่สอดคล้องกับการทำงานของ Burn (1978) และ House (1976) Bass ขยายการทำงานงานของ Burn โดยให้ความใส่ใจต่อผู้ตามมากกว่าความต้องการของผู้นำ โดยระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถปรากฏต่อสถานการณ์ในที่สุดซึ่งผลลัพธ์ไม่เป็นทางบวกและโดยการอธิบายผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ/เปลี่ยนแปลงเท่ากับ ความต่อเนื่องเดี่ยว (ภาพประกอบ 4) มากกว่าความต่อเนื่องอิสระร่วมกัน (Yammarino, 1993) Bass ขยายการทำงานงานของ House โดยการให้ความใส่ใจต่ออารมณ์ธรรมชาติและดั้งเดิมของความเสนาหาและโดยการชี้แนะว่าความเสนาหาคือสิ่งจำเป็นแต่ไม่ใช่เงื่อนไขที่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Yammarino, 1993 cited in Northouse, 2010, p 175-176)



Bass (1985, p. 20 cited in Northouse, 2010, p. 176) ได้แย้งว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ตามกระทำมากกว่าที่คาดหวังโดย

A ระดับการรับรู้ของผู้ตามเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมายเฉพาะและเป้าหมายอุดมคติ

B การมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่อยู่เหนือความสนใจของตัวเองสำหรับผลประโยชน์ของทีมงานหรือองค์กร และ

C การเคลื่อนไหว/กระตุ้นผู้ตามต่อระดับความต้องการที่สูงกว่าที่อยู่อาศัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการพิสูจน์การกระทำของผู้ตามและการพัฒนาศักยภาพผู้ตามให้เต็มศักยภาพ คนที่แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งมีการตั้งค่านิยมและความคิดที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิผลในการจูงใจผู้ตาม

ตาราง 4 องค์ประกอบภาวะผู้นำ (Northouse, 2010, p. 177)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำแบบ ปล่อยตามสบาย
องค์ประกอบที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์/เสน่ห์	องค์ประกอบที่ 5 การให้รางวัลตาม สถานการณ์ การแลกเปลี่ยนทาง สร้างสรรค์	องค์ประกอบที่ 7 แบบปล่อยตามสบาย ไม่มีการแลกเปลี่ยน
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ	องค์ประกอบที่ 6 การบริหารแบบวางเฉย เชิงรุกและเชิงรับ การแลกเปลี่ยนให้ถูกต้อง	
องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา		
องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็น รายคน		

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เรียกว่าอิทธิพลโดยเสน่ห์หรืออุดมการณ์ อธิบายผู้นำที่แสดงรูปแบบกฎที่เข้มแข็งสำหรับผู้ตาม ผู้ตามแสดงตัวกับผู้นำและต้องการเลียนแบบ ปกติผู้นำมีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูงและสามารถพึ่งพาในการทำสิ่งที่ถูกพวกเขาถูกเคารพโดยผู้ตาม คนที่ปกติวางความคิดของความไว้วางใจอันยิ่งใหญ่ พวกเขาให้วิสัยทัศน์และภารกิจกับผู้ตาม

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ถูกเรียกว่าแรงบันดาลใจหรือการสร้างแรงดลใจ องค์ประกอบนี้อธิบายผู้นำซึ่งติดต่อสื่อสารมาตรฐานที่คาดหวังต่อ

ผู้ตามสูง การคล้อยใจเขาตลอดจนแรงบันดาลใจกลายเป็นคำมั่นสัญญาและส่วนหนึ่งของการแชร์วิสัยทัศน์ในองค์การ ในวิธีปฏิบัติ ผู้นำใช้สัญลักษณ์ และอารมณ์ปรากฏที่จุดสนใจ ความพยายามต่อความสำเร็จของสมาชิกในกลุ่มมากกว่าพวกเขาจะอยู่ในความสนใจของตัวเอง ความมุ่งมั่นของทีมถูกปรับปรุง/พัฒนาโดยแบบของผู้นำ

องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่กระตุ้นผู้ตามสร้างสรรค์และการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเปลี่ยนแปลงความเชื่อของเขา และค่านิยมดีเท่ากับผู้นำและองค์การ ภาวะผู้นำแบบนี้สนับสนุนผู้ตามที่พยายามคิดวิธีการใหม่และพัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรมของความสัมพันธ์กับปัญหา/ประเด็นองค์การ ส่งเสริมผู้ตามที่จะคิดสิ่งที้นอกเหนือตัวเขาและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง

องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน องค์ประกอบนี้เป็นตัวอย่างของผู้นำซึ่งสร้างบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม ผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนและเป็นทีปรึกษาและพยายามช่วยผู้ตามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

Northouse (2010, pp.182-183) ได้นำเสนอทัศนะอื่นๆ ในการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า นอกจากงานของ Bass มี 2 งานวิจัยที่มีส่วนในการเข้าใจธรรมชาติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ Bennis and Nanus (1985) และ Kouzes and Posner (1987, 2002) โดยสร้างรูปแบบภาวะผู้นำ ที่ใช้วิธีการวิจัยที่คล้ายคลึงกัน พวกเขาระบุจำนวนของผู้นำระดับกลางหรือผู้นำระดับอาวุโสกว่าและสัมภาษณ์ ใช้คำถามปลายเปิด แบบสอบถาม กึ่งโครงสร้าง

Bennis and Nanus

Bennis and Nanus (1985) สอบถามผู้นำระดับต้น 90 คน ด้วยคำถาม เช่น ความเข้มแข็งและความอ่อนแอของคุณคืออะไร เหตุการณ์ในอดีตอะไรที่มีอิทธิพลมากที่สุดของแบบภาวะผู้นำของคุณ จุดวิกฤติในอาชีพของคุณคืออะไร จากคำตอบผู้นำ Bennis and Nanus ระบุสี่ยุทธวิธีที่ผู้นำใช้ในการเปลี่ยนสภาพ/เปลี่ยนแปลงองค์การ

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ขององค์การที่ชัดเจน มันเป็นภาพอนาคตที่ดึงดูด เป็นจริงและเป็นไปได้ ปกติวิสัยทัศน์จะง่ายต่อการทำความเข้าใจ เป็นประโยชน์ และการสร้างความกระตือรือร้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้สร้างสังคมสำหรับองค์การ หมายถึงพวกเขา

สร้างรูปแบบสำหรับการร่วมทำงานของคนภายในองค์กร ผู้นำติดต่อสื่อสารทางตรงว่า ค่านิยมหรือแบบแผนขององค์กรของเขาเปลี่ยนแปลง ในหลายกรณี ผู้นำสามารถระดม คนที่จะยอมรับกลุ่มใหม่หรือปรัชญาขององค์กรใหม่

3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างความไว้วางใจในองค์กรโดยการทำความเข้าใจ ตำแหน่งของตนอย่างชัดเจน ความไว้วางใจเริ่มจากการทำนายหรือความเชื่อ เหตุการณ์ใน สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน สำหรับองค์กร ผู้นำสร้างความไว้วางใจโดยคำสั่งที่ชัดเจนและ คำสั่งมีผลสอดคล้องถึงแม้ว่าวิสัยทัศน์อาจจะเกี่ยวข้องของระดับของความไม่แน่นอนสูง

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้การสร้างการยอมรับนับถือตนเองทางบวก ผู้นำรู้ว่า เขาเข้มแข็งหรืออ่อนแอ และให้ความสำคัญกับความเข้มแข็งมากกว่าค่านึงถึงความอ่อนแอ ผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถที่จดจ่อกับงานและเป้าหมายขององค์กร พวกเขาสามารถ เชื่อมต่อความรู้สึกของเขากับงาน Bennis and Nanus พบด้วยว่า การยอมรับนับถือ ตนเองทางบวกในผู้นำมีผลต่อผู้ตาม สร้างความรู้สึกไว้วางใจและความคาดหวังสูง ในทำนองเดียวกัน ผู้นำในการศึกษาถูกมอบหมายที่จะเรียนรู้และเรียนรู้อีกครั้งในองค์กร

Kouzes and Posner

Kouzes and Posner (1987, 2002) พัฒนารูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ระดับกลางและอาวุโสในองค์กรภาครัฐและเอกชนมากกว่า 1,300 คน โดยให้บรรยาย ประสบการณ์ผู้นำ “ที่ดีที่สุด” การวิเคราะห์เนื้อหาของการบรรยาย Kouzes and Posner เพื่อสร้างรูปแบบของภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย 5 วิธีปฏิบัติเบื้องต้น ที่ผู้นำสามารถ บรรลุผลสำเร็จ คือ แรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ร่วม ทำทนายกระบวนการ กระตุ้นให้ทำงาน และกระตุ้นให้กำลังใจ

ผู้นำจำเป็นต้องชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยมและปรัชญาของตนเอง จำเป็นต้องหาความ คิดเห็นและชัดเจนต่อผู้อื่น

แรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่มีประสิทธิผลสร้างการกระตุ้นวิสัยทัศน์ที่ เป็นแนวทางพฤติกรรมของคน สามารถจินตนาการผลลัพธ์ในอนาคตทางบวกและสื่อสาร ต่อคนอื่น ผู้นำแสดงวิธีการที่ฝันของเขาจะเป็นจริง ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจ

ทำทนายกระบวนการ หมายถึง การเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลงสถานะและก้าวเข้าไปใน สิ่งที่ไม่รู้ เกี่ยวข้องกับการเริ่มต้นปรับปรุง พัฒนาและทดลอง ผู้นำที่เป็นผู้บุกเบิกจะต้อง การทดลองและพยายามทำสิ่งใหม่ ผู้นำจะกล้าเสี่ยงทำสิ่งที่ดีกว่า และทำเป็นขั้นตอนแรก รวมทั้งการเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด

กระตุ้นให้ทำงาน ผู้นำที่ยอดเยี่ยมที่มีประสิทธิผลในการทำงานสร้างความไว้วางใจกับคนอื่นและสนับสนุนการร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และความร่วมมือคือสิ่งที่ผู้นำให้ความสำคัญมาก ผู้นำฟังอย่างตั้งใจต่อทักษะที่หลากหลายและปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ด้วยการให้เกียรติและด้วยความเคารพ ยอมรับและสนับสนุนการตัดสินใจของคนอื่น โดยสรุป ผู้นำจะสร้างสิ่งแวดล้อมให้ผู้คนรู้สึกดีเกี่ยวกับการทำงานและวิธีการ

กระตุ้นให้กำลังใจ ผู้นำกระตุ้นกำลังใจโดยการให้รางวัลสำหรับผู้ทำงานสำเร็จ เป็นธรรมชาติสำหรับผู้ที่ต้องการสนับสนุนและยอมรับ ผู้นำที่มีประสิทธิผลใส่ใจความต้องการและให้คำชมเชยต่อคนที่ทำงานดี โดยใช้ความน่าเชื่อถือ การฉลองและจัดพิธีที่จะแสดงการขอบคุณและการให้กำลังใจผู้อื่น ผลลัพธ์ของแบบสนับสนุนนี้คือการมีส่วนร่วมและความรู้สึกทางสังคม

อย่างไรก็ตาม รูปแบบภาวะผู้นำของ Kouzes and Posner เน้นพฤติกรรมและคุณภาพ นอกจากนี้ รูปแบบภาวะผู้นำใช้ประโยชน์ได้กับทุกคนเพราะรูปแบบไม่เกี่ยวกับบุคลิกลักษณะแต่เกี่ยวกับการฝึกหัด

1.3 คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

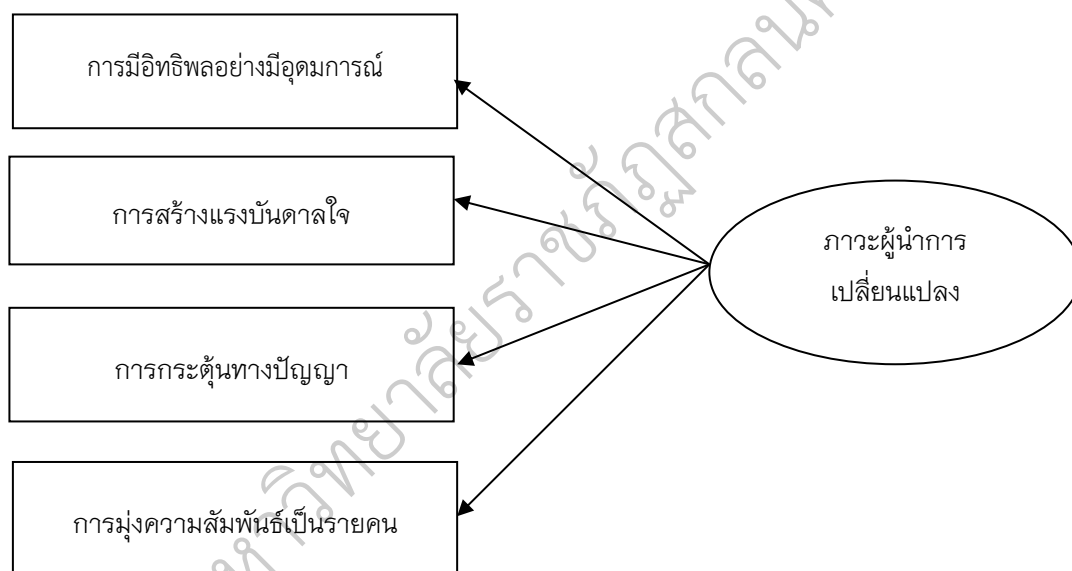
Tichy & Devanna (1986, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 386) ได้ข้อสรุปว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ยอมรับว่าตนเองเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นผู้ที่ชอบการเสี่ยงที่มีความรอบคอบ
3. มีความศรัทธาในคนอื่นและไวในการรับรู้ความต้องการของคนเหล่านั้น
4. มีความสามารถในการสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในองค์การได้ดี
5. มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์
6. มีทักษะด้านความคิด และมีความเชื่อในวิธีการคิดที่อิงวิชาการและมีความละเอียดรอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหา
7. มีความเป็นนักวิสัยทัศน์ที่มองปัญหาต่างๆ ได้ทะลุปรุโปร่งและมีมุมมองใหม่ได้หลากหลาย

จากผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงหลายแนวคิด ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Bass ในการ กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อใช้ในการวิจัยดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของวัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร

1.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์”

Bass (1985, p. 20 cited in Northouse, 2010, p. 176) กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เรียกว่าอิทธิพลโดยเสนอหาหรืออุดมการณ์ คือผู้นำที่มีรูปแบบกฎที่เข้มแข็งสำหรับผู้ตาม ผู้ตามต้องการเลียนแบบผู้นำ ผู้นำมีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง ผู้ตามให้ความเคารพต่อผู้นำ ผู้นำสร้างความไว้วางใจ แสดงวิสัยทัศน์และภารกิจต่อผู้ตาม และพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2552, หน้า 10) ให้นิยามการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่สามารถกระตุ้น ด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบผูกพันต่อผู้นำ ส่วนกาญจนา ชุมศรี (2553, หน้า 8) ให้นิยามการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สอดคล้องกับ สลิดา ชาเรืองเดช (2555, หน้า 9) ให้นิยามการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นกระบวนการทำให้บุคลากรมีการยอมรับโดยอาศัยวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ ศรัทธา ไว้วางใจจนเกิดความภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม มีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง ให้วิสัยทัศน์และภารกิจกับผู้ตาม ทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม 2) ผู้บริหารมีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง 3) ผู้บริหารให้วิสัยทัศน์และภารกิจกับผู้ตาม 4) ผู้บริหารทำให้บุคลากร

เกิดการยอมรับ 5) ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาไว้วางใจ และ 6) ผู้บริหารทำผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

1.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การสร้างแรงบันดาลใจ”

Bass (1985, p. 20 cited in Northouse, 2010, p. 176) กล่าวว่าไว้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจ ถูกเรียกว่าแรงบันดาลใจหรือการสร้างแรงดลใจ คือ ผู้นำที่สื่อสารต่อผู้ตาม การดลใจตลอดจนแรงบันดาลใจกลายเป็นคำมั่นสัญญาและเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงวิสัยทัศน์ในองค์การ ในวิธีปฏิบัติผู้นำใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความพยายามต่อความสำเร็จของสมาชิกในกลุ่ม ความมุ่งมั่นของทีมถูกพัฒนาโดยแบบของผู้นำ สอดคล้องกับที่พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2552, หน้า 10) ให้นิยามการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ใหม่ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น และผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม และกาญจนา ชุมศรี (2553, หน้า 8) ให้นิยามการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ส่วน ลลิตา ชาเรืองเดช (2555, หน้า 9) ให้นิยามการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกถึงการโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากรุกูทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ และเกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม เชื่อมมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การ และการมองโลกในแง่ดี

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การสร้างแรงบันดาลใจ” ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การดลใจหรือแรงบันดาลใจเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงวิสัยทัศน์ในองค์การ ผู้บริหารใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความพยายามต่อความสำเร็จ กระตุ้นให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก กระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การ และการมองโลกในแง่ดี ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดต่อสื่อสาร

การคลั่งใจตลอดจนแรงบันดาลใจในการแสวงหาคำตอบในองค์การ 2) ผู้บริหารใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความพยายามต่อความสำเร็จ 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก 4) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การและการมองโลกในแง่ดี

1.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การกระตุ้นทางปัญญา”

Bass (1985, p. 20 cited in Northouse, 2010, p. 176) กล่าวไว้ว่าการกระตุ้นทางปัญญา เกี่ยวข้องกับการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้สร้างสรรค์นวัตกรรมและเปลี่ยนแปลงความเชื่อและค่านิยมดีเท่ากับผู้นำและองค์การ ภาวะผู้นำแบบนี้สนับสนุนผู้ตามที่พยายามคิดวิธีการใหม่และพัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรมของความสัมพันธ์กับปัญหา/ประเด็นขององค์การ ส่งเสริมผู้ตามที่จะคิดสิ่งที่นอกเหนือตัวเขาและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง และพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2552, หน้า 10) ให้นิยามการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดีจนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง สอดคล้องกับ กาญจนา ชุมศรี (2553, หน้า 8) ให้นิยามการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ และลลิตา ชาเรืองเดช (2555, หน้า 9) ให้นิยามการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่บวกต่างๆ ที่ทำให้เกิดการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานอย่างเป็นระบบร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดโอกาสในการเรียนรู้

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ

“การกระตุ้นทางปัญญา” ได้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดการสร้างนวัตกรรม สนับสนุนผู้ตามให้พยายามหาวิธีการใหม่และพัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมผู้ตามให้คิดสิ่งที่นอกเหนือตัวเขาและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

อย่างระมัดระวังมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ ที่ทำให้เกิดการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐานอย่างเป็นระบบร่วมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และเกิดโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ตามให้พยายามหาวิธีการใหม่และพัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวังมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ และ 4) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดโอกาสในการเรียนรู้

1.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน”

Bass (1985, p. 20 cited in Northouse, 2010, p. 176) กล่าวว่าไว้ว่าการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เป็นตัวอย่างของผู้นำซึ่งสนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม ผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนและเป็นที่ปรึกษา ขณะเดียวกันก็การพยายามช่วยผู้ตามอย่างเต็มที่ในการทำให้เป็นจริง ผู้นำอาจจะใช้คณะ/ผู้แทนช่วยเหลือแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับที่ พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2552, หน้า 10) ให้นิยามการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำเกี่ยวกับการให้การสนับสนุนการกระตุ้นให้กำลังใจ และการเป็นที่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และกาญจนา ชุมศรี (2553, หน้า 8) ให้นิยามการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาของผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องกับที่ สลิดา ชาเรืองเดช (2555, หน้า 10) ให้นิยามการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย มีการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาเดิมๆ ด้วยวิธีการใหม่ ได้ลงมือแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผลจากการคิดด้วยตนเอง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างสนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม มีการกระตุ้นให้กำลังใจ แสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน/ที่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความสำคัญ ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้กำลังใจ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน/พี่เลี้ยงและเป็นทีปรึกษาแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และ 4) ผู้บริหารทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังตาราง 5

ตาราง 5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม มีมาตรฐาน ความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง ให้วิสัยทัศน์และภารกิจกับผู้ตาม ทำให้บุคลากรยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน	1. ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม 2. ผู้บริหารมีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง 3. ผู้บริหารให้วิสัยทัศน์และภารกิจกับผู้ตาม 4. ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		<p>5. ผู้บริหารเป็นที่ ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความ ศรัทธา ไว้วางใจ</p> <p>6. ผู้บริหารทำผู้ตาม เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน</p>
<p>การสร้าง แรงบันดาลใจ</p>	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การคล้อย หรือแรงบันดาลใจเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงวิสัยทัศน์ในองค์การ ผู้บริหารใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความพยายามต่อความสำเร็จ กระตุ้นให้เกิด จิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก กระตุ้นให้ บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ ต่อองค์การ และการมองโลกในแง่ดี</p>	<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดต่อสื่อสาร การคล้อยตลอดจนแรงบันดาลใจในการแชร์ วิสัยทัศน์ในองค์การ</p> <p>2. ผู้บริหารใช้ สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิด ความพยายามต่อ ความสำเร็จ</p> <p>3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ เกิดจิตวิญญาณของ การทำงานเป็นทีม มี การแสดงออกซึ่งความ กระตือรือร้น โดยการ สร้างเจตคติที่ดีและการ คิดในแง่บวก</p> <p>4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ บุคลากรเห็นคุณค่าและ ให้ความสำคัญต่อ องค์การ และการมอง โลกในแง่ดี</p>

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การกระตุ้นทาง ปัญญา	พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระตุ้น ผู้ตามให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนผู้ตามให้พยายามหาวิธีการใหม่และพัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมผู้ตามให้คิดสิ่งทีนอกเหนือตัวเขาและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวังมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ ที่ทำให้เกิดการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานอย่างเป็นระบบร่วมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดโอกาสในการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ตามให้พยายามหาวิธีการใหม่และพัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม 3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวังมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดโอกาสในการเรียนรู้
การมุ่ง ความสัมพันธ์เป็น รายคน	พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างสนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม มีการกระตุ้นให้กำลังใจ แสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน/พี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้กำลังใจ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน/พี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล 4. ผู้บริหารทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

2.1 ความหมายวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

Chenge et.al. (2004, p.55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ขององค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ไม่ใช่การเรียนรู้ขององค์กรแต่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีการใช้ความรู้ มีการสร้างความรู้ และร่วมกันเรียนรู้ในปัญหา สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ในการแก้ไขปัญหาได้ และอรชума มุลศรี (2551, หน้า 7) ให้นิยามวัฒนธรรมการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มความสามารถขององค์กรโดยทำให้คนในองค์กร กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการความรู้กับการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่วน ปิยะนันท์ ประครอง (2555, หน้า 5-6) ให้นิยามวัฒนธรรมการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเองด้วยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรในองค์กรมีความสนใจใฝ่รู้ที่จะทำการเรียนรู้ ด้วยการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรหรือสื่อเทคโนโลยีอื่นๆ เป็นการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่ แล้วเกิดเป็นองค์ความรู้และการจัดการความรู้หรือทักษะที่เกิดขึ้นรวมถึงเป็นการสะสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล นำไปสู่การแลกเปลี่ยนถ่ายโอนประสบการณ์ระหว่างกันที่ถือเป็นค่านิยมการเรียนรู้ร่วมกันและเป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติกันอย่างเป็นประจำที่สืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่องของคนในองค์กรโดยพัฒนารูปแบบ วิธีการต่างๆ ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคข่าวสารที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ดังนั้น วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ขององค์กร บุคคลในองค์กรมีการใช้ความรู้ สร้างความรู้ และร่วมกันเรียนรู้ในปัญหา สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ในการแก้ไขปัญหาได้ โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการความรู้กับการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

การเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีประเสริฐที่สุดสำหรับมนุษยชาติ สังคมไทยเป็นสังคมที่ใช้อำนาจหรืออำนาจนิยม วิธีสังคมไทยใหม่จึงควรปรับตัววัฒนธรรมอำนาจไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) หรือสังคมฐานความรู้ (Knowledge – based Society) กิจกรรมทางเศรษฐกิจสังคม การสื่อสาร การศึกษาศาสนา และการวิจัย ควรจะต้องเข้าใจพื้นฐานและมุ่งสู่การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5 ประการคือ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2550, หน้า 1) 1) การมีฉันทะในความรู้ หมายถึง มีการเปลี่ยนแปลงในจิตสำนึกจากสำนึกแบบอำนาจนิยมไปสู่จิตสำนึกแห่งความรู้ ฉันทะเกิดจากการมีกัลยาณมิตรชักนำ เช่น พ่อ แม่ ครูบาอาจารย์ การได้อ่านหนังสือดีๆ อย่างหลากหลายจากห้องสมุด การมีการแสดงความรู้ทางศิลปะ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์จากพิพิธภัณฑ์ การส่งเสริมการอ่าน และการสร้างบรรยากาศแห่งการถกแถลงความรู้ตามที่ต่างๆ เป็นเครื่องมือให้เกิดฉันทะในความรู้ 2) มีความสามารถในการสร้างความรู้ การเรียนรู้โดยเน้นการท่องจำความรู้เก่าๆ ทำให้ขาดความรู้ที่เหมาะสมในการใช้งาน การทำงาน การศึกษาเรียนรู้ต้องสามารถสร้างความรู้ใหม่ให้เหมาะสมแก่การใช้งาน มหาวิทยาลัยไทยทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้เก่าให้แก่บัณฑิตเป็นส่วนใหญ่ มีการสร้างความรู้หรือส่งเสริมให้อาจารย์และนิสิตสร้างความรู้น้อย ในทางการแพทย์การใช้ความเก่าในการปฏิบัติงานอาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่ชีวิต และทรัพย์สินของของคนป่วยได้ การไม่สร้างความรู้ใหม่ทำให้ประเทศต้องไปซื้อความรู้จากต่างประเทศในราคาที่แพงมากต้องเป็นทาสทางปัญญาของผู้อื่นการสร้างความรู้เป็นเรื่องที่สำคัญ การสร้างความรู้คือการวิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ ควรทำให้เป็นวิถีชีวิต 3) การใช้ความรู้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน สังคมไทยเป็นสังคมที่ใช้ความเห็นมากกว่าใช้ความรู้ คนร้อยคนก็เห็นร้อยอย่างต่างกัน หากความเห็นพ้องได้ยาก ความรู้ที่เป็นความจริงทำให้เห็นตรงกันได้ง่าย ลักษณะการใช้ความเห็นมากกว่าความรู้จะเห็นได้ทั่วไปในการพูดคุยในการประชุม ในการโต้เถียง ในสื่อมวลชน ในเวทีการเมือง เมื่อใช้ความเห็นก็จะขัดแย้งกันสูง และทำงานให้สำเร็จไม่ได้ ปัญหาปัจจุบันล้นล้นสลับซับซ้อน ใช้แต่ความเห็นหรือใช้อำนาจแก้ปัญหาไม่ได้ต้องใช้การสร้างความรู้ การเรียนรู้ และการใช้ความรู้ ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานจริง 4) ได้ประโยชน์จากการใช้ความรู้ การใช้ความรู้ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์นานาประการเช่น ความสำเร็จในสิ่งยากและการมีประสิทธิภาพ คือใช้ทรัพยากรน้อย แต่ได้ผลมาก งานราชการทุกวันนี้

สูญเสียงบประมาณ และทรัพยากรมหาศาล แต่ทำงานได้ผลน้อยเพราะขาดการใช้ความรู้อย่างถูกต้อง เช่น ในระบบบริการสาธารณสุข หากมีการวิจัยสร้างความรู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีใช้เองพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น การวิจัยการใช้ผงน้ำตาลเกลือแร่รักษาโรคอุจจาระร่วง ก็จะช่วยลดอัตราการตายของเด็ก ประหยัดงบประมาณได้มากมาย และยังสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติอย่างมหาศาล และ 5) มีความสุขจากกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมด การมีฉันทะในความรู้ การสามารถสร้างความรู้ได้เอง การใช้ความรู้และการได้ประโยชน์จากการใช้ความรู้ล้วนทำให้เกิดความปิติความอิ่มใจ สุขใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เมื่อมีความสุขและเกิดฉันทะ คนก็จะเสียกลับไปหาการเรียนรู้เป็นวงจรต่อเนื่องกัน ทุกวันนี้ผู้คนแสวงหาความสุขแต่หาไม่พบ หรือกลับหลงผิดไปคิดว่าเอาความทุกข์มาใส่ตัว ความสุขจากวัฒนธรรมความรู้เป็นความสุขที่ราคาถูกลงและนำไปสู่ความสร้างสรรค์ ถ้าใครมีความสุขจากการเรียนรู้ ความรู้สึกนึกคิด จิตใจก็จะเปลี่ยนไป และถ้าสังคมมีวัฒนธรรมความรู้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สุขภาวะของสังคมก็จะเกิดขึ้น

วัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นกระบวนการในการเพิ่มความสามารถขององค์กร ทำให้คนในองค์กรกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์กร สร้างความรู้ให้เร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (บดินทร์ วิจารณ์, 2547, หน้า 219) หากองค์กรใดมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะสามารถพัฒนาศักยภาพขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อรชума มูลศรี, 2551, หน้า 14) ดังนั้น การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ สังคมไทยเป็นสังคมที่ใช้อำนาจหรืออำนาจนิยม จึงควรปรับวัฒนธรรมอำนาจไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) หากองค์กรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดี และต่อเนื่อง ก็จะสามารถช่วยพัฒนาความสามารถหรือศักยภาพขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้

2.3 องค์ประกอบ “วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร”

2.3.1 องค์ประกอบตามทัศนะของ Marquadt & Reynolds (1994, pp. 31-32) ได้อธิบายคุณลักษณะของการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Corporate Learning Culture) ว่าประกอบด้วย มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เน้นการร่วมพลัง (Synergy) ความตระหนักรู้ในตน (Self-awareness) การใคร่ครวญ (Self-reflection) และการสร้างสรรค์ (Creative Way)

2.3.2 องค์ประกอบในทัศนะของ Tracey (1995 Cited in Cheng and other, 2004, pp. 55-56) ได้แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experience Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้และทักษะต่างๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การซึ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการแสดงประเด็นการเรียนรู้ทางทฤษฎีเพื่อการมีส่วนร่วมในการสะสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล 2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นกระบวนการทบทวน แก้ไข ปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน และให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ และการปรับปรุงกลยุทธ์ต่างๆ ซึ่งการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงได้ในระยะยาว สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การได้ 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Climate) เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์การ ทำให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 องค์ประกอบในทัศนะของ Gephart & Marsick (1996, p. 38) ได้เสนอลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมการเรียนรู้ (A Culture of Learning) ว่าเป็นการเรียนรู้และการริเริ่มสร้างสรรค์มีรางวัลผลตอบแทนให้

2.3.4 องค์ประกอบในทัศนะของ Marquardt (1996, pp. 69-71) กล่าวว่าในองค์การแห่งการเรียนรู้ ความเชื่อ ค่านิยมต้องปรับเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ ระบบค่านิยมต่างๆ ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งระบบดังกล่าวได้แก่ บรรยากาศองค์การที่เน้นคุณค่าและให้รางวัลกับการเรียนรู้ มีการแบ่งความรับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีความไว้วางใจและเน้นความมีอิสระแห่งตน (Autonomy) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การคิดค้นสิ่งใหม่ และการกล้าเสี่ยง (Risk Taking) สร้างพันธมิตรผูกพันด้านงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนา ร่วมมือ สร้างสรรค์ ปรับปรุงผลผลิตและการบริการอย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบต่อความเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life)

2.3.5 องค์ประกอบในทัศนะของ Leithwood, Leonard & Sharatt (1998, pp. 262-263) กล่าวว่าไว้ว่าคุณลักษณะของวัฒนธรรมที่เหมาะสมสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ เป็นแบบร่วมมือ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ได้แก่ ค่านิยมการ

สนับสนุนซึ่งกันและกัน การเคารพในความคิดของเพื่อนร่วมงาน ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความกล้าในการสร้างผลงานใหม่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ การยินดีกับความสำเร็จร่วมกัน การมุ่งเน้นความต้องการและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทรัพยากรอย่างไม่เป็นทางการรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2.3.6 องค์ประกอบในทัศนะของ Skyrme (2000) ให้ทัศนะว่า วัฒนธรรมขององค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะดังนี้ มุ่งอนาคตและสภาพภายนอก การแลกเปลี่ยนกันอย่างอิสระและการกระจายของข้อมูลข่าวสาร มีข้อผูกพันในการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร สร้างค่านิยมแก่บุคคลเปิดเผยและไว้วางใจ เรียนรู้จากประสบการณ์

2.3.7 องค์ประกอบในทัศนะของ DeSimone , Werner & Harris (2002) นิยามวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยการให้ความสำคัญและกระตุ้นให้เกิดความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Risk Taking) และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3.8 องค์ประกอบในทัศนะของ วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555, หน้า 71) ได้นิยามตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการเรียนรู้ไว้ว่าประกอบด้วย 1) การเข้าถึงความรู้ 2) การส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ 3) การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) การนำผลสะท้อนกลับมาประกอบการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง และ 5) อำนาจความสะดวกให้แก่การติดต่อสื่อสารเพื่อการเรียนรู้

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ

องค์ประกอบของ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ	Marquardt & Reynolds (1994)	Tacey (1995)	Gephart & Marsick (1996)	Marquardt (1996)	Leithwood, Leonard & Sharatt (1998)	Skyrme (2000)	DeSimone , Werner & Harris (2002)	วงศ์วฤณ พิชัยลักกะณี (2555)	รวม
1. การเข้าถึงความรู้								/	1
2. การส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้								/	1
3. การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง								/	1
4. การนำผลสะท้อนกลับมาวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา อย่างต่อเนื่อง								/	1
5. การอำนวยความสะดวกให้แก่การติดต่อสื่อสารเพื่อการ เรียนรู้								/	1
6. การมุ่งอนาคตและสภาพภายนอก						/			1
7. การแลกเปลี่ยนกันอย่างอิสระและการกระจายของข้อมูล ข่าวสาร						/			1
8. การมีข้อผูกพันในการเรียนรู้						/			1
9. การพัฒนาบุคลากร						/			1

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบของ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร	Marquardt & Reynolds (1994)	Tacey (1995)	Gephart & Marsick (1996)	Marquardt (1996)	Leithwood, Leonard & Sharatt (1998)	Skyrme (2000)	DeSimone, Werner & Harris (2002)	วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555)	รวม
10. การสร้างค่านิยมแก่บุคคลเปิดเผยและไว้วางใจ เรียนรู้จากประสบการณ์						/			1
11. ความสำคัญและกระตุ้นให้เกิดความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Risk Taking)							/		1
12. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์							/		1
13. บรรยากาศขององค์กรที่เน้นคุณค่าและให้รางวัลกับการเรียนรู้				/					1
14. การมีความไว้วางใจและเน้นความมีอิสระแห่งตน (Autonomy)				/					1
15. การแบ่งความรับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง				/					1
16. การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การคิดค้นสิ่งใหม่ และการกล้าเสี่ยง (RiskTaking)				/					1
17. การสร้างพันธมิตรผูกพันด้านงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนา				/					1

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบของ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ	Marquardt & Reynolds (1994)	Tacey (1995)	Gephart & Marsick (1996)	Marquardt (1996)	Leithwood, Leonard & Sharatt (1998)	Skyrme (2000)	DeSimone, Werner & Harris (2002)	วงศ์วณิช พิชัยศักดิ์ (2555)	รวม
18. การร่วมมือ สร้างสรรค์ปรับปรุงผลผลิตและการบริการ อย่างต่อเนื่อง									1
19. ความรับผิดชอบต่อความเปลี่ยนแปลง				/					1
20. การมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife)				/					1
21. การเรียนรู้และการริเริ่มสร้างสรรค์			/						1
22. การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ	/								1
23. เน้นการร่วมพลัง(Synergy)	/								1
24. ไตร่ตรวน (Self-Reflective)	/								1
25. การสร้างสรรค์ (Creative Way)	/								1
26. มีรางวัลผลตอบแทนให้			/						1
27. ความตระหนักรู้ในตน (Self-Awareness)	/								1
28. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		/							1
29. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้		/							1
30. การเรียนรู้จากประสบการณ์		/				/			2

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบของ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ	Marquardt & Reynolds (1994)	Tacey (1995)	Gephart & Marsick (1996)	Marquardt (1996)	Leithwood, Leonard & Sharatt (1998)	Skyrme (2000)	DeSimone, Werner & Harris (2002)	วงศ์วฤณ พิชัยศักดิ์ (2555)	รวม
31. การยินดีกับความสำเร็จร่วมกัน					/				1
32. การมุ่งเน้นความต้องการและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน					/				1
33. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					/				1
34. การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					/				1
35. ค่านิยมสนับสนุนซึ่งกันและกัน					/				1
36. การเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					/				1
37. ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความกล้าในการสร้างผลงานใหม่					/				1
38. การแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ					/				1

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การในตาราง 6 พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี จำนวน 39 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน ดังนี้

1. การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน มีดังนี้ การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Leithwood, Leonard & Sharatt, 1998) การพัฒนาบุคลากร (Skyrme, 2000) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (DeSimone, Werner & Harris, 2002) รวมความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 37.50

2. การเรียนรู้จากประสบการณ์ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันมีดังนี้ การสร้างค่านิยมแก่บุคคล เปิดเผยและไว้วางใจ เรียนรู้จากประสบการณ์ (Skyrme, 2000) การเรียนรู้และการริเริ่มสร้างสรรค์ (Gephart & Marsick, 1996) ใฝ่รู้ (Marquardt & Reynold, 1994) การสร้างสรรค์ (Marquardt & Reynold, 1994) ความตระหนักรู้ในตนเอง (Marquardt & Reynold, 1994) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Tacey, 1995) และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นย้อนกลับ (Leithwood, Leonard & Sharatt, 1998) รวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 87.50

3. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน มีดังนี้ การนำผลสะท้อนกลับมาวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง (วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์, 2555) ความสำคัญและกระตุ้นให้เกิดความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Leithwood, Leonard & Sharatt, 1998) การแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ (Leithwood, Leonard & Sharatt, 1998) การมีความไว้วางใจและเน้นความมีอิสระแห่งตน (Marquardt, 1996) การแบ่งความรับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง (Marquardt, 1996) การร่วมมือสร้างสรรค์ปรับปรุงผลผลิตและการบริการอย่างต่อเนื่อง (Marquardt, 1996) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Tacey, 1995) รวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 87.50

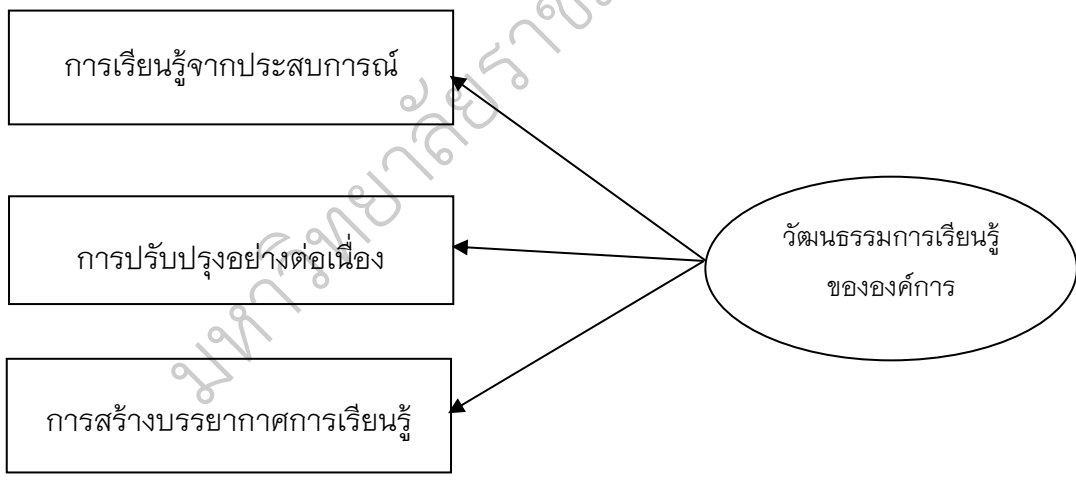
4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน มีดังนี้ การเข้าถึงความรู้ (วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์, 2555) การอำนวยความสะดวกให้แก่การติดต่อสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์, 2555) การแลกเปลี่ยนกันอย่างอิสระและการกระจายของข้อมูลข่าวสาร (Skyrme, 2000) บรรยากาศขององค์การที่เน้นคุณค่าและให้รางวัลกับการเรียนรู้ (Marquardt, 1996) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การคิดค้นสิ่งใหม่ และการกล้าเสี่ยง (Marquardt, 1996) การมีบรรยากาศที่ส่งเสริม

การทดลองทำสิ่งใหม่ๆ (Marquardt & Reynold, 1994) เน้นการร่วมพลัง (Marquardt & Reynold, 1994) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (Tacey, 1995) ค่านิยมสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Leithwood, Leonard & Sharatt, 1998) การยินดีกับความสำเร็จร่วมกัน (Leithwood, Leonard & Sharatt, 1998) และการเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (Leithwood, Leonard & Sharatt, 1998) รวมความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 75

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี จำนวน 14 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

- 1. การเรียนรู้จากประสบการณ์
- 2. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ เพื่อใช้ในการวิจัยดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ

2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ

2.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การเรียนรู้จากประสบการณ์”

อรชума มูลศรี (2551, หน้า 7) ให้นิยามการเรียนรู้จากประสบการณ์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้และทักษะต่างๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การ และTracey (1995, cited in Cheng and other, 2004, pp. 55-56) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้และทักษะต่างๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การ ซึ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการแสดงประเด็นการเรียนรู้ทางทฤษฎีเพื่อการมีส่วนร่วมในการสะสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับที่ Kolb (1984 cited in Cheng and other, 2004, pp. 55-56) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน มีลักษณะเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ โดยอาจเกิดขึ้นจากจุดใดของวงจรแห่งการเรียนรู้ก็ได้ ดังนี้ 1) ประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในชีวิตซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคล โดยสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่และนำไปสู่ความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2) การสังเกตและการไตร่ตรอง เป็นการเรียนรู้จากการสังเกตและการไตร่ตรอง การสะท้อนความคิดกลับไปสู่ประสบการณ์ที่ได้รับนั้น โดยพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์ 3) การพิจารณาลงความเห็นและการสร้างแนวคิด เป็นการรวบรวมความคิดความรู้อะไรๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของตน และ4) การทดลองและการบูรณาการ เมื่อบุคคลได้สร้างแนวคิดของตนแล้วต่อไปควรฝึกปฏิบัติจริง เพื่อหาคำตอบในสถานการณ์ที่แตกต่าง และเมื่อยอมรับในแนวคิดดังกล่าวแล้วก็จะนำไปสู่การบูรณาการระหว่างประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคลต่อไป

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การเรียนรู้จากประสบการณ์” ได้ว่า หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้และทักษะต่างๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีลักษณะเป็นวงจรแห่ง

การเรียนรู้ โดยอาจเกิดขึ้นจากประสบการณ์การเรียนรู้ การสังเกตและการไตร่ตรอง การพิจารณาถึงความเห็นและการสร้างแนวคิด และการทดลองและการบูรณาการ ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) มีการการสร้างความรู้และทักษะต่างๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา 2) มีการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ 3) การเรียนรู้เกิดขึ้นจากประสบการณ์การเรียนรู้ หรือ การสังเกตและการไตร่ตรอง หรือการพิจารณาถึงความเห็นและการสร้างแนวคิด การทดลองและการบูรณาการ

2.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง”

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการทบทวน แก้ไข ปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน และให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีความหมายรวมถึง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การนำระบบ TQM มาใช้ในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ และการปรับปรุงกลยุทธ์ต่างๆ (อรชума มูลศรี, 2551, หน้า 15) บุรณะศักดิ์ มาตหมาย (2008, หน้า 89) กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การปรับปรุงเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นจากความพยายามอย่างต่อเนื่อง ค่อยเป็นค่อยไปในการปรับปรุงจากมาตรฐานเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงการปรับปรุงการทำงานประจำวันให้ดียิ่งขึ้น อรชума มูลศรี (2551, หน้า 16) ได้สรุปขั้นตอนของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไว้ว่า อันดับแรกต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบ โดยมีการสรุปผลการดำเนินงานและรายงานในการประชุมทบทวนการบริหาร จากนั้นนำผลการสรุปไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่กำหนดสิ่งที่ควรปรับปรุง กำหนดกระบวนการและวิธีการนำผลการดำเนินงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องได้ ภัทรภร ธนะภาวริส และอนนท์ ป้อมประสิทธิ์ (2549, หน้า 1) ได้กล่าวถึง เทคนิคการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไว้ว่า มีหลายวิธีขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและความพร้อมด้านศักยภาพของบุคคลหรือองค์การ เช่น 1) ใช้วงจรวางแผนการปฏิบัติ (PDCA Cycle) 2) ใช้วิธีการเปรียบเทียบตัววัดหรือความสามารถในการปฏิบัติ และ 3) ใช้วิธีการเทียบเคียง Benchmarking

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง” ได้ว่า หมายถึง การทบทวน แก้ไข ปรับปรุงระบบการทำงาน การปรับปรุงจากมาตรฐานเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น และให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบายองค์การโดยมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบ มีการสรุปผลการดำเนินงานและรายงานในการประชุมทบทวนการบริหาร จากนั้นนำผลการสรุปไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดสิ่งที่ควรปรับปรุง กำหนดกระบวนการและวิธีการนำผลการดำเนินงาน ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้

- 1) สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบ
- 2) สถานศึกษามีการสรุปผลการดำเนินงานและรายงานในการประชุมทบทวนการบริหาร
- 3) สถานศึกษามีการนำผลการสรุปไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 4) สถานศึกษามีการกำหนดสิ่งที่ควรปรับปรุง กำหนดกระบวนการและวิธีการนำผลการดำเนินงาน

2.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้”

การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เป็นการมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เคารพในศักดิ์ศรี ยอมรับความแตกต่าง มีความเท่าเทียม เปิดโอกาสและให้ความอิสระในการแสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและมีส่วนร่วม (Marquardt and Reynold, 1994 อ้างถึงใน วารุณี มีหลาย, 2551, หน้า 26) บรรยากาศองค์การจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน นั่นคือต้องปรับปรุงตัวแปรต้นที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ โดยเสนอไว้ 6 ประการด้วยกัน คือ 1) โครงสร้างของงาน โดยการสำรวจความรู้สึกนึกคิดของพนักงานเกี่ยวกับโครงสร้างของการทำงานว่าเป็นอุปสรรคต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ เช่น การรวมอำนาจของผู้บังคับบัญชา งบประมาณที่ค่อนข้างเข้มงวด กฎระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่นและขั้นตอนการทำงานยุ่งยาก 2) ระบบรางวัลตอบแทน มีความยุติธรรมและเพียงพอหรือไม่ 3) ความเป็นอิสระ อิสระทางความคิด การแสดงออกทางความคิดเห็น และความคิดสร้างสรรค์ใหม่ 4) ความอบอุ่นและการได้รับการสนับสนุนได้จากองค์การหรือผู้บังคับบัญชาเพียงใด 5) การยอมรับในความขัดแย้ง เป็นการยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกที่แตกต่างกัน องค์การสามารถรับได้หรือไม่ และ

6) ความรักในหมู่คณะ มีมากน้อยเพียงใด (Steers, 1977, pp. 391-407) Litwin and Burmeister (1992 อ้างถึงใน เสาวรส บุณนาค, 2543, หน้า 88-89) ได้พัฒนาบรรยากาศขององค์การของ Litwin and Stinger (1968) โดยแบ่งมิติของบรรยากาศขององค์การเป็น 12 มิติ ดังต่อไปนี้ 1) ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย หมายถึง เป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ มีความกระชับง่ายต่อความเข้าใจ สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับพันธกิจ 2) ข้อตกลงที่มุ่งสู่ความสำเร็จ หมายถึง องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยการอุทิศตนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์การได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพและนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานสูงขึ้น 4) โครงสร้างองค์การ หมายถึง องค์การได้จัดระดับโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานและมีการติดต่อสื่อสารและประสานงาน ที่คล่องตัวเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ 5) ปฏิบัติตามระเบียบ หมายถึง องค์การที่มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบอย่างทั่วถึงกัน สามารถปฏิบัติตามได้และเป็นกฎระเบียบที่ใช้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล หมายถึง องค์การให้แรงกระตุ้นจูงใจโดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย เมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พึงพอใจตามความเหมาะสมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ 7) ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง องค์การได้มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง 8) การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง หมายถึง องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือแสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานแม้ว่าในการทดลองริเริ่มสิ่งใหม่นั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จ บุคลากรจะไม่ถูกลงโทษ ถูกตำหนิ หรือมีผลกระทบต่อดำเนินงานหน้าที่ 9) ความจงรักภักดีในองค์การ หมายถึง องค์การได้มีกลยุทธ์ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีคุณค่าในตนเอง โดยคำนึงถึงความเป็นบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน 10) การสนับสนุน ในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์การได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้งบประมาณและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม 11) ความอบอุ่นในการ

ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขององค์การให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขอคำปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา หรือต้องการคำแนะนำปรึกษา รวมถึงการได้รับความไว้วางใจแก่ผู้บังคับบัญชา และ 12) การทำงานเป็นทีม หมายถึง องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมมีความเอื้อเฟื้อ แบ่งปันในทีมงาน พร้อมทั้งจะเผยแพร่ และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่กัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เต็มใจ และเสียสละเพื่อความสำเร็จของทีม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้” ได้ว่า หมายถึง การมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยองค์การมีความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย มีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้แรงกระตุ้นจิตใจโดยการกล่าวคำ ยกย่องชมเชย มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ ให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้

- 1) สถานศึกษามีความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย
- 2) สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
- 3) สถานศึกษากำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
- 4) สถานศึกษามีการให้แรงกระตุ้นจิตใจโดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย
- 5) สถานศึกษามอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง
- 6) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่
- 7) สถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การเรียนรู้ จากประสบการณ์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ในโมเดลการวัดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ดังตาราง 7

ตาราง 7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดวัฒนธรรม
การเรียนรู้ขององค์การ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การเรียนรู้จาก ประสบการณ์	การเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้ และทักษะต่างๆ จากประสบการณ์ที่ ผ่านมา เป็นการปรับเปลี่ยนความรู้ เดิมเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงขององค์การ ซึ่งเป็น กระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีลักษณะเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ โดยอาจเกิดขึ้นจากประสบการณ์การ เรียนรู้ การสังเกตและการไตร่ตรอง การพิจารณาลงความเห็นและการ สร้างแนวคิด และการทดลองและ การบูรณาการ	1. มีการการสร้าง ความรู้และทักษะ ต่างๆ จาก ประสบการณ์ที่ผ่านมา 2. มีการปรับเปลี่ยน ความรู้เดิมเป็นความรู้ ใหม่เพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงของ องค์การ 3. การเรียนรู้เกิดขึ้น จากประสบการณ์การ เรียนรู้ หรือการ สังเกตและการ ไตร่ตรอง หรือการ พิจารณาลงความเห็น และการสร้างแนวคิด การทดลองและ การบูรณาการ
การปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	การทบทวน แก้ไข ปรับปรุงระบบการ ทำงาน การปรับปรุงจากมาตรฐานเดิม ที่มีอยู่ให้ดีขึ้น และให้เกิดความ สอดคล้องกับนโยบายองค์การ โดยมี การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการเปรียบเทียบ มีการสรุปผลการ ดำเนินงานและรายงานในการประชุม	1. สถานศึกษามีการ วิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน วัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานในการ เปรียบเทียบ

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	<p>ทบทวนการบริหาร จากนั้นนำผลการสรุปไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดสิ่งที่ควรปรับปรุง กำหนดกระบวนการและวิธีการนำผลการดำเนินงาน</p>	<p>2. สถานศึกษามีการสรุปผลการดำเนินงานและรายงานในการประชุมทบทวนการบริหาร</p> <p>3. สถานศึกษามีการนำผลการสรุปไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. สถานศึกษามีการกำหนดสิ่งที่ควรปรับปรุง กำหนดกระบวนการและวิธีการนำผลการดำเนินงาน</p>
<p>การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้</p>	<p>การมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยองค์การมีความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย มีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้แรงกระตุ้นจูงใจโดยการกล่าวคำ ยกย่องชมเชย มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ใน</p>	<p>1. สถานศึกษามีความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย</p> <p>2. สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม</p> <p>3. สถานศึกษา กำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากร</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	<p>แต่ละตำแหน่ง เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ ให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม</p>	<p>ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>4. สถานศึกษามีการให้แรงกระตุ้นใจ โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย</p> <p>5. สถานศึกษา มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>6. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่</p> <p>7. สถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม</p>

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์

3.1 ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

จินตนา บุญบงการ และณัฐภรณ์ เขจรนันทน์ (2544, หน้า 14)

ได้ให้ความหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์ ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ การวางแผนทางการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่าองค์การสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถมีพัฒนาการและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) สร้างและดำรงรักษาความสามารถในการแข่งขัน และ 2) สร้างคุณค่า และสมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 3) ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการกำหนดทิศทางระยะยาว การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ และการประเมินกลยุทธ์ขององค์กร ส่วนโกศล อินทวงศ์ (2548, หน้า 29) ให้ความหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง การบริหารเพื่อการจัดการหรือการวางแผนที่มุ่งพิจารณาถึงทิศทางระยะยาวที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และชัชตติยา ดั่งวงสำราญ (2552, หน้า 24) ได้ให้ความหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์กร ส่วน บวร เทศารินทร์ (2556, หน้า 69) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวางแผน การดำเนินงานตามแผน การกำกับควบคุม และการประเมินผล ซึ่งเป็นการดำเนินงานต่อเนื่องกันตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าประสงค์ของหน่วยงานภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานที่บ่งบอกถึงโอกาส อุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็ง แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์ของหน่วยงานที่นำมาใช้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ ตลอดจนสามารถกำกับ ควบคุมติดตามประเมินเพื่อทราบความก้าวหน้านำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการพัฒนาการและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปกรณ์ส มาลากุล ณ อยุธยา (2551, หน้า 1) ได้ให้นิยามของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นวิธีการจัดการแบบหนึ่งที่มีมุ่งกำหนดทิศทาง ภารกิจและ

กลยุทธ์การดำเนินงานขององค์การให้ชัดเจนและสอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ในสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การและสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ เป็นการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงส่วนต่างๆ ขององค์การให้สามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการติดตามกำกับ ควบคุมและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ เพื่อเรียนรู้ผลความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงต่อไป

สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดทิศทางระยะยาว และเป็นการดำเนินงานต่อเนื่องกัน โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และการติดตามกำกับ ควบคุมและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 ความสำคัญการบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบันเนื่องจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจนเพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด (ชัตติยา ด้วงสำราญ, 2552, หน้า 30) ประกอบกับการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน และบังคับให้ผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพและตระหนักถึงสภาพแวดล้อมมากขึ้น และการบริหารเชิงกลยุทธ์ไม่เพียงแต่สนับสนุนความผูกพันในส่วนของผู้บริหารที่มีส่วนร่วมเท่านั้น แต่จะช่วยลดการต่อต้านในสิ่งที่คุณผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เข้าใจด้วย (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 24) ซึ่งการบริหารกลยุทธ์เป็นหัวใจของงานบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด กำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างจากคนอื่นแต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กรปฏิบัติงานได้เหนือกว่าคู่แข่ง และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ ถ้าปราศจากแผนกลยุทธ์ องค์กรจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ไม่มีแผนที่จะสามารถโต้ตอบหรือเอาชนะการแข่งขัน และไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (สุพานี สฤญฎ์วานิช, 2544, หน้า 1) Pearce and Robinson (2007, pp. 9-10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร

เชิงกลยุทธ์ ไว้ว่า 1) กิจกรรมการจัดทำกลยุทธ์ มีส่วนช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ 2) การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์โดยอาศัยกลุ่ม ที่เกิดจากมุมมองของสมาชิกของกลุ่มที่มีความรู้ ความชำนาญหลายสาขามาร่วมตัดสินใจ จะทำให้เกิดแนวทางการจัดทำกลยุทธ์ที่หลากหลาย และผ่านการเลือกสรรการนำกลยุทธ์ไปใช้ที่เหมาะสม 3) การให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำกลยุทธ์ ทำให้เข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับรางวัล เป็นอย่างดี นั่นคือ รู้ว่าหากผลการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ผลตอบแทนที่ได้รับคืออะไร จะช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และในขณะเดียวกันก็จะส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย เป็นไปตามหลักการที่ว่า “ขวัญกำลังใจสูงจะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้นด้วย” 4) การเกิดช่องว่างหรืองานซ้ำซ้อนกันในการดำเนินกิจกรรมระหว่างบุคคลและกลุ่ม ผู้ทำงานจะลดลงเพราะการที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ร่วมกัน จะทำให้แต่ละคนรู้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ชัดเจน และ 5) การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะลดลงจากการที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจจากการการตัดสินใจ จึงมีความเป็นไปได้สูงที่จะยอมรับพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และจินตนา บุญบงการ และณัฐรุพันธ์ เขจรันนทน์ (2544, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีประโยชน์ต่อองค์การ 4 ประการ คือ 1) กำหนดทิศทางขององค์การ กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 2) สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ การจัดการเชิงกลยุทธ์ให้ความสอดคล้องกับการกำหนด การประยุกต์ การตรวจสอบ และการควบคุมกลยุทธ์ขององค์การในฐานะระบบที่ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญต่างๆ เข้าด้วยกัน 3) สร้างความพร้อมให้แก่องค์การ การศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้ผู้บริหาร ผู้จัดการในส่วนต่างๆ และสมาชิกขององค์การเกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพ ตลอดจนจรรยาบรรณของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายของสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น และ 4) สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขัน เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร ขณะเดียวกันก็ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพแก่สมาชิก ตลอดจนช่วยสร้างความเข้าใจและแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ประการสำคัญ การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจในภาพรวม

ความต้องการขององค์กร และความสามารถในปัจจุบันขององค์กร จึงทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและเป้าหมาย

ดังนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญเป็นหัวใจของงานบริหาร ซึ่งช่วยในการกำหนดทิศทางขององค์กร สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร และสร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน โดยผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด ในการช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดเลือกสรรการนำกลยุทธ์ไปใช้ที่เหมาะสมลดช่องว่างในการทำงาน การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงลดลง และเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานตามทิศทางที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

3.3 องค์ประกอบ “การบริหารเชิงกลยุทธ์”

3.3.1 องค์ประกอบในทัศนะของ ธงชัย สันติวงษ์ (2544) ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เพื่อการจัดการกลยุทธ์ 2) การวางแผนกลยุทธ์และกระบวนการบริหาร 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การประเมินกลยุทธ์

3.3.2 องค์ประกอบในทัศนะของ สมชาย ภาคภาสน์วิวัฒน์ (2544, หน้า 32) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เป็นพื้นฐานของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ใฝ่หวัง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และการวิเคราะห์ทัศนคติ ค่านิยม ความคาดหวัง ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร ขั้นตอนที่ 2 การประเมินทางเลือกเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางหรือทางเลือกกลยุทธ์ และการประเมินทางเลือกกลยุทธ์ และขั้นตอนที่ 3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3.3.3 องค์ประกอบในทัศนะของ สมยศ นาวิกาน (2544, หน้า 12) ได้กำหนดแบบจำลองของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร (SWOT) 2) การกำหนดภารกิจขององค์กร 3) การกำหนดปรัชญาและนโยบายขององค์กร

4) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5) การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ 6) การดำเนินกลยุทธ์ขององค์การ และ 7) การควบคุมกลยุทธ์ขององค์การ

3.3.4 องค์ประกอบในทัศนะของ ประโชติ ชุมพล (2546, หน้า 220)

ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ 2) การวิเคราะห์ SWOT 3) การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 5) การรักษาการควบคุมกลยุทธ์

3.3.5 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของ วิเชียร เวลาดี (2547,

บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การนำเสนอรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 2) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 3) การกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษา 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์สถานศึกษา และ 5) การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3.3.6 องค์ประกอบในทัศนะของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 408)

ได้สรุปการบริหารกลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางกลยุทธ์ ได้แก่ การพิจารณาวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและขีดสมรรถนะภายใน และการวิเคราะห์และเลือกกลยุทธ์ 2) ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการทำงาน และ 3) ขั้นการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการติดตามสถานการณ์และเงื่อนไขต่างๆ

3.2.7 องค์ประกอบในทัศนะของ ปัทมรส มาลากุล ณ อยุธยา (2550,

หน้า 1) กล่าวถึง กระบวนการในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ 1) การจัดวางกลยุทธ์ (Strategic Formulation) หรือการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) และ 3) การควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation)

3.3.8 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของ เสริมศักดิ์ นิลวิสัย (2550,

หน้า 132) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพสำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

อาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

3.3.9 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของ ชัตติยา ดำรงสำราญ (2552, หน้า ง) ได้ศึกษาารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ
1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ประเมินกลยุทธ์โรงเรียน 3) กำหนดทิศทางของโรงเรียน
4) กำหนดกลยุทธ์โรงเรียน 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์โรงเรียน และ 6) ประเมินกลยุทธ์โรงเรียน

3.3.10 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของ ปุณยวีร์ ฐิติฉัตรวัฒน์ (2553, หน้า ข) ได้ศึกษาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานตาม ขั้นตอนการจัดการกลยุทธ์ ดังนี้ 1) ขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ และการกำหนดกลยุทธ์ 2) ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดแผนงาน โครงการ และการดำเนินงานตามแผน และ 3) ขั้นตอนการประเมินผลกลยุทธ์ ประกอบด้วย การติดตาม และการประเมินผลและรายงาน

3.3.11 องค์ประกอบในทัศนะของเรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2553, หน้า 28) เสนอขั้นตอนของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้ 1) การวางแผนกลยุทธ์ ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส ภัยคุกคาม และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน 2) การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร การปรับการดำเนินงาน และ 3) การติดตามและประเมินผล ได้แก่ การติดตาม ควบคุม และประเมินผล

3.3.12 องค์ประกอบจากการวิจัยของ อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553, หน้า 7) ได้ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การจัดทำกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุม

3.3.13 องค์ประกอบตามทัศนะของ Stoner, Freeman & Gilbert (1995, p. 270) ได้อธิบายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่ามี 2 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีกิจกรรมที่สำคัญ คือ การกำหนดเป้าหมาย และกำหนดกลยุทธ์ และ

2) การนำกลยุทธ์ไปใช้ หมายความว่า องค์การบริหารงานตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นมา รวมทั้งมีการควบคุมเชิงกลยุทธ์ด้วย

3.3.14 องค์ประกอบในทัศนะของ Stephen (2003, pp. 74–78)

ได้กำหนดกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ 8 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ ขั้นที่ 3 การกำหนดโอกาสและอุปสรรค ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถขององค์การ ขั้นที่ 5 กำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขั้นที่ 6 การกำหนดกลยุทธ์ ขั้นที่ 7 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และขั้นที่ 8 การประเมินผลงาน

3.3.15 องค์ประกอบในทัศนะของ Tomson Strickland and Gamble

(2007, p. 12) ได้กำหนดกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทาง (Developing a strategic vision) 2) การตั้งจุดประสงค์ (Setting objectives) 3) กำหนดกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ (Crafting a strategy to achieve the objectives and vision) 4) การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ (Implementing and executing the strategy) และ 5) การกำกับติดตามและประเมินผล (Monitoring developments, evaluating performance and making corrective adjustments)

ตารางที่ 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบ	Stoner (1995)	Stephen (2003)	Tomsom and Gamble (2007)	ธงชัย สันติวงษ์ (2544)	สมชาย ภาคภานุวัฒน์ (2544)	สมยศ นาภิการ (2545)	ประโชค ชุ่มพล (2546)	กีเชียร เวสชาติ (2547)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548)	ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา (2550)	เสริมศักดิ์ นิลวิสัย (2550)	ชุตติยา ตั้งสำราญ (2552)	เรวัตน์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2553)	บุญยวีร์ รุติบุญรัตน์ (2553)	อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2554)	รวม
1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์/สถานการณ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	4
2. การวางแผนกลยุทธ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	6
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (การดำเนินงานกลยุทธ์ขององค์กร)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	15
4. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12
5. กำหนดทิศทางของโรงเรียน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	3
6. กำหนดกลยุทธ์/จัดทำกลยุทธ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	8
7. การประเมินทางเลือกกลยุทธ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
8. การวิเคราะห์ SWOT (การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	5
9. การระบุกลยุทธ์ พันธกิจ วัตถุประสงค์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
10. การวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถขององค์กร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
11. การตั้งจุดประสงค์/กำหนดวัตถุประสงค์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2
12. การวางแผนกลยุทธ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1

ตาราง 8 (ต่อ)

	Stoner (1995)	Stephen (2003)	Tomsom and Gamble (2007)	ธงชัย สันติวงษ์ (2544)	สมชาย ทัศนวิวัฒน์ (2544)	สมยศ นารีการ (2545)	ประไพศุฑ ชุ่มพล (2546)	วิเชียร เวลาคี (2547)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์(2548)	ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา (2550)	เสริมศักดิ์ นิลวิสัย(2550)	ชัตติยา ตั้งสำราญ(2552)	เรวัตน์ ชาตรีวิศิษฐ์(2553)	บุญยวีร์ ฐิติธัญวัฒน์ (2553)	อมรรัตน์ เต็มทอง (2554)	รวม
13. การกำกับติดตามและประเมินผล			/													1
14. การกำหนดภารกิจขององค์การ						/										1
15. การกำหนดปรัชญาและนโยบายขององค์การ						/										1

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในตาราง 8 พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี จำนวน 15 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากมีบางองค์ประกอบที่มีความหมายเชิงทฤษฎีเหมือนกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน ดังนี้

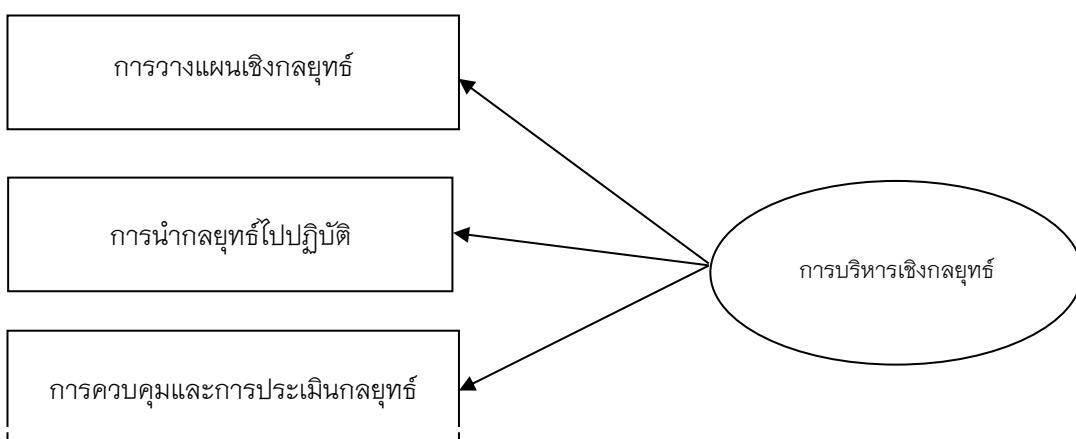
การวางแผนกลยุทธ์ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน มีดังนี้ การวางแผนกลยุทธ์ (ธงชัย สันติวงษ์, 2544), (ปัทมรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2550), (เสริมศักดิ์ นิลวิสัย, 2550), (ชัตติยา ดั่งวงสำราญ, 2552), (เรวัตน์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2553) และ(Stoner, 1995) การวิเคราะห์ SWOT/การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (สมยศ นาวิกการ, 2545), (ประโชค ชุมพล, 2546), (วิเชียร เวลาคี, 2547), (Stephen, 2003) และ(อมรรัตน์ เกื่อนทอง, 2554) และการกำหนดกลยุทธ์/จัดทำกลยุทธ์ (Stephen, 2003), (Tomson Strickland and Gamble, 2007), (สมยศ นาวิกการ, 2545), (ประโชค ชุมพล, 2546), (วิเชียร เวลาคี, 2547), (ชัตติยา ดั่งวงสำราญ, 2552), (ปณณวีร์ ลีดิษฐ์วรรณ์, 2553) และ(อมรรัตน์ เกื่อนทอง, 2554) รวมความถี่เท่ากับ 13 คิดเป็นร้อยละ 86.67

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี จำนวน 12 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การวางแผนเชิงกลยุทธ์
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดการบริหารเชิงกลยุทธ์

เพื่อใช้ในการวิจัยดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 โมเดลการวัดการบริหารเชิงกลยุทธ์

3.4. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์

3.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การวางแผนกลยุทธ์”

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 11-13) กล่าวถึง การวางแผนกลยุทธ์หรือการจัดวางกลยุทธ์ ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสถานการณ์ภาพของหน่วยงาน เป็นการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งแยกปัจจัยที่วิเคราะห์ออกเป็น การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน 2) การกำหนดทิศทางของหน่วยงาน เป็นการกำหนดทิศทางที่หน่วยงานต้องการมุ่งไปสู่ เปรียบเสมือนผลลัพธ์ปลายทางที่หน่วยงานต้องการบรรลุ ในการกำหนดทิศทาง การพัฒนาหน่วยงาน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก และ 3) การกำหนดกลยุทธ์ เป็นการนำข้อมูลและปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ สถานภาพของหน่วยงานและการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน จัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับต่างๆ รวมทั้งประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงานมากที่สุด ซึ่งกำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ส่วนนิยามเงินประเสริฐศรี (2547, หน้า 146) ได้กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่ามีกิจกรรมที่สำคัญ คือ การกำหนดเป้าหมายและกำหนดกลยุทธ์ ซึ่ง Thomson and Strickland (1995, p. 4) ได้ให้ความหมาย การวางแผนกลยุทธ์หรือการกำหนดกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก และเลือกจากทางเลือก ซึ่งสามารถบรรลุจุดประสงค์ เป็นแผนที่สำคัญ และเป็นแผนระยะยาว สอดคล้องกับวันชัย มีชาติ (2550, หน้า 115-116) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายรวมขององค์การและวิธีการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการวางแผนยุทธศาสตร์จะมีลักษณะที่สำคัญ คือ มององค์การในภาพรวม มุ่งเน้นอนาคต และให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การวางแผนกลยุทธ์” ได้ว่า หมายถึง การกำหนดเป้าหมายรวมขององค์การและวิธีการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ มององค์การในภาพรวม มุ่งเน้นอนาคต และให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการ

ดำเนินงาน คือ การศึกษาสภาพของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็น ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน การกำหนดทิศทางของหน่วยงาน โดยการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก และการกำหนดกลยุทธ์ โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ใน ระดับต่างๆ รวมทั้งประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงาน มากที่สุด แล้วกำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) สถานศึกษาศึกษาสภาพของหน่วยงานโดย วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน 2) สถานศึกษากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก 3) สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ ในระดับต่างๆ 4) สถานศึกษาประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน และ 5) สถานศึกษากำหนดประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์

3.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การนำ กลยุทธ์ ไปปฏิบัติ”

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการบริหารกลยุทธ์ ซึ่งหน่วยงานได้วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ กำหนดทิศทางการพัฒนา และจัดทำกลยุทธ์แล้วต้องนำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้มาดำเนินการประยุกต์เพื่อปฏิบัติให้ เกิด ผลผลิตและผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 11-13) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้ เกิดการปฏิบัติและเกิดผลลัพธ์ คือ การกำหนดโครงสร้างขององค์การ การจัดระบบ ปฏิบัติการที่เหมาะสม การจัดรูปแบบการจัดการที่เหมาะสม และการจัดวัฒนธรรมของ องค์การหรือค่านิยม (Thomson and Strickland, 1995, p. 4) จินตนา บุญบังการ และ ณีฐฎพัณฑ์ เขจรนันท์ (2544, หน้า 19) ได้ให้ความหมาย การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไว้ว่า หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้าง บุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ ที่ พรธรรณา อิงพงษ์พันธ์ (2554, หน้า 34) ได้กล่าวถึง การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติว่า เป็นการปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นมาอย่างมีเป้าหมาย การดำเนินงาน จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี ขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน 2) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของ สถานศึกษาอย่างชัดเจน 3) จัดเตรียมข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้องชัดเจน และครอบคลุม

ภารกิจของสถานศึกษา 4) สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา 5) ระดมความคิดของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา และ 6) ทุกฝ่ายปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน ส่วนนิตยา เงินประเสริฐศรี (2547, หน้า 161-163) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง หน่วยงานต่างๆ ภายใน ได้กำหนดกลยุทธ์ในฝ่ายของตนที่สอดคล้องกับระดับธุรกิจและกลยุทธ์ระดับองค์การ ซึ่งกลยุทธ์ระดับส่วนงานหรือกลยุทธ์ปฏิบัติการ ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์หรือแผนการตลาด 2) กลยุทธ์หรือแผนการผลิต 3) กลยุทธ์หรือแผนด้านทรัพยากรบุคคล 4) กลยุทธ์หรือแผนด้านวิจัยและพัฒนา และ 5) กลยุทธ์หรือแผนด้านการเงิน ส่วนสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 408) ได้กล่าวถึง การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการดำเนินการ การวางแผนปฏิบัติการ และการสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการทำงาน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ” ได้ว่า หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้มาประยุกต์ในการดำเนินการเพื่อปฏิบัติให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน จัดเตรียมข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ระดมความคิดของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา และทุกฝ่ายปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) สถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน 2) สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน 3) สถานศึกษาจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา 4) สถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา 5) สถานศึกษาระดมความคิดของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ

ดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา และ 6) ทุกฝ่ายปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา ที่วางไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน

3.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การควบคุม และการประเมินกลยุทธ์”

Thomson and Strickland (1995, p. 4) ได้กล่าวว่า การควบคุม และการประเมินกลยุทธ์ เป็นกระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ต่อการดำเนินงานหรือไม่ สอดคล้องกับจินตนา บุญงการ และณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2544, หน้า 19) ได้ให้ความหมาย การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ ไว้ว่า หมายถึง การติดตามตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้ กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์การจะได้ คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน ตลอดจนทำการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่า ประสบผลสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่เพียงใดเพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ ต่อไป และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 408) ได้กล่าวถึง การควบคุมและประเมิน กลยุทธ์ ไว้ว่า ได้แก่ การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการติดตามสถานการณ์และ เงื่อนไขต่างๆ สอดคล้องกับป๋ณรส มาลากุล ณ อยุธยา (2552, หน้า 2) ได้กล่าวถึง การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย การติดตามตรวจสอบผล การดำเนินงานตามกลยุทธ์ และการติดตามสถานการณ์และเงื่อนไขต่างๆ ที่อาจ เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจทำให้ต้องมีการปรับกลยุทธ์ สอดคล้องกับ อมรรรัตน์ เกื้อนทอง (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกำหนดมาตรการวัดการดำเนินงานที่เหมาะสมกับแต่ละองค์การ และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 11-13) กล่าวถึง การควบคุมและ การประเมินกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนความสำเร็จและความล้มเหลวของ โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นกลยุทธ์ของหน่วยงาน ซึ่งวิธีการในการกำกับ ติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ได้กำหนดไว้

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การควบคุม และการประเมินกลยุทธ์” ได้ว่า หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตาม กลยุทธ์ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่ เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริงรวมทั้งการประเมินผลว่ากลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ต่อการดำเนินงานหรือไม่เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตาม กลยุทธ์ 2) การวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลัง ดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง 3) การประเมินผลว่ากลยุทธ์ได้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อการดำเนินงานหรือไม่เพียงใด

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ ในโมเดลการวัด การบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังตาราง 9

ตาราง 9 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดการบริหาร เชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การวางแผนกลยุทธ์	การกำหนดเป้าหมายรวมขององค์การและวิธีการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ มององค์การในภาพรวม มุ่งเน้นอนาคต และให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการดำเนินงานคือการศึกษาสภาพของหน่วยงานโดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน การกำหนดทิศทางของหน่วยงาน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก และการกำหนดกลยุทธ์โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับต่างๆ รวมทั้งประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงานมากที่สุด	1. สถานศึกษาศึกษาสภาพของหน่วยงานโดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน 2. สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก 3. สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับต่างๆ 4. สถานศึกษาประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		5. สถานศึกษากำหนด ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	การนำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้มา ประยุกต์ในการดำเนินการเพื่อปฏิบัติให้ เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผ่านการจัด โครงสร้าง บุคลากร และการ ประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนด ระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน จัดเตรียม ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้องชัดเจน และ ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มี ส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา ระดมความคิดของทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมใน โครงการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของ สถานศึกษา และทุกฝ่ายปฏิบัติตาม กลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้ตาม ปฏิทินปฏิบัติงาน	1. สถานศึกษากำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการ อย่างชัดเจน 2. สถานศึกษาจัดทำ ปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลา การดำเนินงานตาม กลยุทธ์ของสถานศึกษา อย่างชัดเจน 3. สถานศึกษา จัดเตรียมข้อมูลที่เป็น ปัจจุบันถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมภารกิจ ของสถานศึกษา 4. สถานศึกษาสร้าง ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของผู้มีส่วนร่วม ในการวางแผนกลยุทธ์ ของสถานศึกษา 5. สถานศึกษาระดม ความคิดของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามี ส่วนร่วมในโครงการ

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		<p>ดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา</p> <p>6. ทุกฝ่ายปฏิบัติตามกลยุทธ์ขอสถานศึกษาที่วางไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน</p>
การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์	<p>การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง รวมทั้งการประเมินผลว่ากลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อการดำเนินงานหรือไม่ เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถานศึกษาติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ 2. สถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหากำหนดแนวทางปรับปรุง 3. สถานศึกษาพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง 4. สถานศึกษาประเมินผลการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์

4. สุขภาพองค์การ

4.1 ความหมายสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับเทคนิค การจัดการและระดับองค์การ เป็นการประสานองค์การ เป็นทั้งการรวมกลุ่ม องค์การต้องการปรับตัวให้ประสบผลสำเร็จต่อความยุ่งเหยิงข้างนอก ขณะที่มุ่งพลังไปยังพันธกิจขององค์การ (Hoy and Miskel, 2008, p.203) Mile (1972, cited in Hoy and Forsyth, 1986, p.156) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การไว้ว่า หมายถึง การศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง

อย่างมีแบบแผน โดยให้ความสำคัญต่อการพิจารณาขอบเขตของกิจกรรมที่กระทำร่วมกัน
 ในองค์การด้วยการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหมายเกี่ยวกับความพยายามในการ
 หาแนวทางปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่ น่าทำงานและน่าเรียนรู้ หรืออย่างน้อยมี
 การดำเนินการในส่วนต่างๆขององค์การอย่างเป็นระบบในวันหนึ่งๆ ส่วน Hoy and Forsyth
 (1986, p.156) ให้ความสำคัญสุขภาพขององค์การไว้ว่า หมายถึง สภาพะการปฏิบัติงานใน
 องค์การตามภารกิจ และการตอบสนองต่อการทำหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ด้าน
 การปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนของ
 องค์การทำให้องค์การมีความพร้อมในการคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์
 ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีพัฒนาการ
 ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน สอดคล้องกับที่ Hoy and Others (2002,
 pp.67-68) ให้ความสำคัญสุขภาพขององค์การไว้ว่า หมายถึง สภาพะการปฏิบัติงานในองค์การ
 ตามภารกิจและการได้ตอบสนองการทำหน้าที่ของระบบสังคม มีการปรับตัวทำให้
 บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์การทำให้องค์การมี
 ความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่างๆได้อย่างเหมาะสม และพรธณี
 สุวัตถิ (2537, หน้า 23) ให้ความสำคัญสุขภาพขององค์การไว้ว่า หมายถึง สภาพขององค์การ
 ที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานปกติตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การ
 ซึ่งสามารถตอบสนองตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว
 การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการสร้างสรรค์ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ
 ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ
 ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม ส่วนพัชรีวรรณ กิจมี (2549, หน้า 14) ได้นิยาม
 สุขภาพองค์กรไว้ว่า หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตาม
 ภารกิจ และความรับผิดชอบขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลาง
 สภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง
 ให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน สอดคล้องกับ
 กมลลาศน์ สอนประสิทธิ์ (2553, หน้า 18) ให้ความสำคัญของสุขภาพขององค์การไว้ว่า
 หมายถึง สภาพของโรงเรียนที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจ และความ
 รับผิดชอบของโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและ
 สภาวะการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมี
 การพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน และอรัญญา สารีโพธิ์ (2553,

หน้า 16) ให้ความหมายของสุขภาพองค์การไว้ว่า หมายถึง สภาพขององค์การที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ และมีความสามารถในการจัดการปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าดำรงอยู่ต่อไป องค์การที่มีสุขภาพดี คือ องค์การที่สามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดีในขณะที่สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ สุขภาพองค์การเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

จากนิยามและความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามภารกิจในองค์การ และการตอบสนองต่อการทำหน้าที่ของระบบสังคม ด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อม ในการคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีพัฒนาการก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

4.2 ความสำคัญสุขภาพองค์การ

องค์การที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพองค์การเป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ องค์การจะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย มีการตัดสินใจที่เหมาะสม (Daft, 1986, p.105) สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ (จิรประภา อัครบวร, 2549, หน้า 100) โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ โดยมีจุดเน้นสำคัญมุ่งจัดการศึกษาและส่งเสริมให้มีคุณธรรมนำความรู้ มีคุณภาพในการพัฒนาตนเอง เสริมสร้างคุณธรรม พัฒนาสังคมฐานความรู้และยืนหยัดในเวทีโลกบนพื้นฐานของความเป็นไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, บทสรุป) การที่โรงเรียนจะมีผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพนั้น สุขภาพองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้สมบูรณ์แข็งแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพส่งผลต่อผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กมลลาสน์ ศรประสิทธิ์, 2553, หน้า 7) Hoy and Miskel (2008, p. 206)

กล่าวว่า ผู้บริหารในโรงเรียนที่มีสุขภาพสร้างมิติภาวะผู้นำทั้งการมอบหมายงานและกำหนดความสัมพันธ์ พฤติกรรมการสนับสนุนครูและสร้างทิศทาง และรักษามาตรฐานการทำงานที่สูง มากไปกว่านั้นผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่ามากเท่ากับความสามารถต่อความเป็นอิสระในการทำงาน การคิดและการแสดงออก ครูในโรงเรียนที่มีสุขภาพถูกมอบหมายการสอนและการเรียนรู้ ครูตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ให้นักเรียนไว้สูง ครูรักษามาตรฐานการทำงานสูง และการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมอย่างมีแบบแผนและจริงจัง นอกจากนี้นักเรียนเรียนหนัก แรงจูงใจสูง และครูเอาใจใส่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

จากที่กล่าวมา จะเห็นว่า โรงเรียนมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สุขภาพองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เป็นตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล หากสุขภาพองค์การดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

4.3. องค์ประกอบ “สุขภาพองค์การ”

4.3.1 องค์ประกอบตามทัศนะของ Miles (1965, pp. 378–380)

ได้ทำการศึกษาโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน และได้กำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การในมิติต่างๆ รวม 10 มิติ ดังนี้

- 1) เป้าหมาย (Goal Focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ และนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้
- 2) มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication Adequacy) การสื่อสารภายในเป็นสิ่งจำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบ ข่าวสารในแกนตั้งและแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยการติดต่อสื่อสารภายใน
- 3) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (Optimal Power Equalization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาคงจะต้องมีอิทธิพล คือ มีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง
- 4) มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource Utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้อง

สามารถใช้วัตถุที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์การหนึ่งๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกันในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นแม้บุคลากรจะทำงานหนักกันทุกคน ก็ไม่ได้รู้สึกว่ามันต้องทำงานหนักกว่าคนอื่นๆ จะทำงานด้วยใจจดจ่อกับการทำงาน และพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์การ

5) ความสามัคคี (Cohesiveness) องค์การที่มีสุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพชัดเกี่ยวกับตนเอง นั่นคือ รู้ว่าตนเองคือใคร ดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตนเอง นอกจากนี้ คนที่มีสุขภาพดีจะรักตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นกัน จำเป็นที่ต้องเข้าใจในตัวเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การแต่เป็นอิทธิพลในรูปแบบความร่วมมือซึ่งกันและกัน

6) ขวัญ (Morale) เป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึก ความพอใจและความปิติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

7) นวัตกรรม (Innovativeness) องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ๆ ผลผลิตใหม่ๆ ออกมา และขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญของกวมพัฒนาและเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่ และมุ่งมั่งคั่งกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวัน และมาตรฐานกำหนด

8) ความอิสระ (Autonomy) คนที่มีสุขภาพดีโดยปกติพฤติกรรมจะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเอง ไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกับคนที่มีอำนาจสูงกว่า หรือไปยุ่งกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไร องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นเดียวกัน นอกจากนี้จะต้องรู้สึกว่าองค์การเป็นเครื่องมือของสิ่งแวดล้อม และขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำลายต่อความรู้สึกของคนภายนอกด้วย และองค์การนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคล นั่นหมายความว่า องค์การจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

9) การปรับตัว (Adaptation) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้ มีลักษณะของการมีอิสระเสรี ที่จะทำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์การหรือบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อมจะต้องเกิดขึ้นแน่นอน

ในการปรับตัวให้เข้ากัน องค์การจะต้องมีความมั่นคงและอดทนตามสภาพแวดล้อม และ 10) ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-solving Adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยากและความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ในที่นี้ไม่ได้หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังน้อยที่สุด และยังคงมีปัญหาที่ต้องแก้ โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การที่มีสุขภาพดีต้องมีโครงสร้างและขบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดี เพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหา ตลอดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหานั้นด้วย

4.3.2 องค์ประกอบตามทัศนะของ Hoy and Forsyth (1986, p. 158)

ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีระบบสังคมของ Parsons มาเป็นกรอบความคิดพื้นฐานเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิตินสุขภาพขององค์การระดับโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพขององค์การ เป็นการวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามธรรมชาติขององค์การ หรือเป็นการศึกษาบรรยากาศขององค์การในอีกแง่มุมหนึ่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ 7 มิติ ดังนี้ ระดับสถาบัน (Institutional level) เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม กฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ โดยโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลต่างๆ อย่างเป็นธรรมชาติโดยปราศจากแรงกดดันใดๆ มีจำนวน 1 มิติ คือ

- 1) ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ ระดับการจัดการ (Managerial) เป็นระดับที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอับความต้องการของโรงเรียน มีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้ในตัวผู้บริหาร มีจำนวน 4 มิติ ดังนี้ 2) อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอแนะและข้อพิจรรย์ยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ 3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุน โดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้ รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจเรื่องเป้าหมาย ภารกิจ กฎ ระเบียบต่างๆ และวิธีปฏิบัติ มีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 5) การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน ระดับปฏิบัติการ (Technical Level) เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งมีหน้าที่หลักของโรงเรียน โดยทั้งผู้บริหารและครูจะต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี มุ่งเน้นด้านวิชาการ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ มีจำนวน 2 มิติ ดังนี้ 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความพึงพอใจ และมีความภาคภูมิใจในองค์การรวมทั้งความสำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียดและไม่พึงพอใจ 7) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการโดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบ และเคร่งครัด

4.3.3 องค์ประกอบในทัศนะของ Web et al. (1987, p. 55) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดเกี่ยวกับมิติสุขภาพองค์การ ดังนี้ 1) องค์ประกอบสุขภาพองค์การที่เน้นภารกิจ (The Task-centered Component) 2) องค์ประกอบสุขภาพองค์การภายในองค์การ (The Internal State Component) และ 3) องค์ประกอบสุขภาพองค์การที่เน้นความเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลง (Growth and Changefulness)

4.3.4 องค์ประกอบสุขภาพองค์การในทัศนะของ Owen(1991, p. 222) ได้เสนอแนวคิดหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดเกี่ยวกับมิติสุขภาพองค์การ ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication Adequacy) 2) การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) 3) การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) 4) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

(Resource utilization) 5) ความกลมเกลียว (Cohesiveness) 6) ขวัญกำลังใจ (Morale) 7) การมีนวัตกรรมใหม่ (Innovativeness) 8) ความเป็นอิสระ (Autonomy) 9) การปรับตัว (Adaptation) 10) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving Adequacy)

4.3.5 องค์ประกอบในทัศนะของ Podgurski (1990 อ้างถึงใน คักดีพงษ์ วรรณवास, 2538, หน้า 37-49) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนามิติสุขภาพองค์กรให้เหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษา โดยการนำเสนอแบบวัดสุขภาพองค์กร (OHI) ที่พัฒนาโดย Hoy & Feldman (1987) ไปทดลองใช้กับโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาได้ข้อมูลด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบพบว่า มิติสุขภาพองค์กรที่ได้ผลจากการวิจัย มีดังนี้

1. มิติด้านบูรณาภาพสถาบัน (Institutional Integrity) โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งของสังคม เป็นสถาบันการศึกษาที่ตั้งขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของสังคม ในด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชน จึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อย่างไรก็ตามโรงเรียนต้องมีความเป็นอิสระในด้านนโยบายและไม่ตกอยู่ภายใต้การครอบงำด้านใดด้านหนึ่งจากชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่น แต่โรงเรียนกับชุมชนต้องมีความสัมพันธ์กันในฐานะที่ชุมชนและองค์กรท้องถิ่นจะต้องมีส่วนร่วมในการให้ประสบการณ์ที่เป็นรากฐานทางขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เจตคติ ค่านิยม แก่สมาชิกในชุมชน โรงเรียนจึงต้องอาศัยชุมชนและองค์กรท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2. มิติด้านภาวะผู้นำฉันทันเพื่อนร่วมงาน (Collegial Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก ซึ่งความเป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เช่น มีความเอื้อเฟื้อต่อกันแสดงความมีน้ำใจมีความใจกว้าง มีความเสมอภาค ดังนั้นภาวะผู้นำฉันทันเพื่อนร่วมงานจะเป็นกระบวนการของผู้นำ ที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และผู้บริหารควรตั้งเกณฑ์ประเมินไว้และให้ผู้ใต้บังคับบัญชารายงานแก่เกณฑ์และความคาดหวังของผู้บริหารที่มีต่อพวกเขาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้วย

3. อิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร (Resource Influence) คือ ความสามารถที่เป็นไปได้ของผู้บริหารที่สามารถแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจในเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอ และสามารถอำนวยความสะดวกในด้านนี้อย่างเต็มที่ มิติด้านอิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร จัดอยู่ในระดับการจัดการ (Managerial Level) ที่ผู้บริหารต้องถือเป็นภาระหน้าที่ซึ่งทรัพยากรในการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบทางด้านการจัดการบุคลากร

การเงินและวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากร ที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดการบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจทำได้โดย “การลด” “การเพิ่ม” หรือ “การทำให้เท่าเทียม” เพื่อให้การจัดการทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดในเวลาอันรวดเร็ว

4. มิติด้านความผูกพันของครู (Teacher Affiliation) หมายถึง ความรู้สึกเป็นมิตรและความผูกพันกันเป็นอย่างดีต่อโรงเรียนและครู โดยเป็นความรู้สึกที่แสดงออกมาให้เห็นได้ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความเป็นมิตรที่ดี ระหว่างครูด้วยกันหรือระหว่างครูกับนักเรียนหรือเป็นความผูกพันที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนครู ทั้งนี้จากความรู้สึกเหล่านี้ ถือว่าเป็นการเพิ่มขวัญ กำลังใจในการทำงานในโรงเรียนด้วยความรักและศรัทธาต่ออาชีพ และทำงานในหน้าที่ด้วยความเหมาะสมและภาวะแวดล้อมที่ดีขึ้นในองค์การนั่นเอง

5. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) เป็นการเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูง ซึ่งนักเรียนต้องขยัน เอาใจใส่ในการเรียน และมีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน ในการบริหารสถานศึกษานั้น ถือว่างานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะมาตรฐานและคุณภาพของการศึกษานั้นสามารถพิจารณาได้จากผลงานวิชาการ จากการศึกษาสุขภาพองค์การในมิติการมุ่งเน้นวิชาการนี้ ได้มุ่งความสนใจไปที่นักเรียน และการจัดการเรียนการสอนของครูด้วย โดยที่คาดหวังถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนความเอาใจใส่ในด้านการเรียนของนักเรียน เช่น การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมของนักเรียน การช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนด้วยกันในเรื่องการเรียน

4.3.6 องค์ประกอบในทัศนะของ Hoy and Feldman (1987, 1999 cited in Hoy and Miskel, 2008, p.204) ให้คำจำกัดความสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน 3 ระดับ 7 มิติ ดังนี้ ระดับสถาบัน ประกอบด้วย ความเชื่อถือตรงต่อสถาบัน ระดับการจัดการ ประกอบด้วย อิทธิพลผู้บริหาร การเห็นอกเห็นใจ การตั้งโครงสร้าง และการสนับสนุนทรัพยากร ระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย ขวัญ และการมุ่งเน้นวิชาการ

4.3.7 องค์ประกอบในทัศนะของ Tarter, Hoy and Kottkamp (1990, p. 236) ได้กำหนดองค์ประกอบของสุขภาพองค์การไว้ 5 มิติคือ 1) มิติภาวะผู้นำอันเพื่อนร่วมงาน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นทั้งการสร้างมิตรสัมพันธ์และ

กิจสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ สามารถกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์หลักขององค์การได้ 2) มิติการสนับสนุนทรัพยากร คือ พฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มิติขวัญในการปฏิบัติงาน คือความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพความพึงพอใจในงานและการได้รับการยอมรับ 4) มิติการติดต่อสื่อสาร คือการมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดเจตคติ อารมณ์และการกระทำอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิกสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น 5) ความสามัคคี คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ การยอมรับนับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมมือกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

4.3.8 องค์ประกอบจากผลการศึกษาของ Hoy and Sabo (1997, p. 65) ได้ศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 มิติ ดังนี้ 1) เกียรติศักดิ์ศรี 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน (Principal Influence) 4) การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) 5) การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) และ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis)

4.3.9 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของพรณี สุวดี (2537, หน้า 249) ได้ศึกษาองค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย โดยใช้แนวคิดของ Miles พบว่า องค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย มี 8 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำฉันเพื่อนร่วมงาน 2) ขวัญในการปฏิบัติงาน 3) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การมุ่งเน้นวิชาการ 6) บุรณภาพของสถาบัน 7) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน และ 8) การติดต่อสื่อสาร

4.3.10 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของแก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2551, บทคัดย่อ) พบว่า องค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา พิจารณาจาก 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ขวัญในการปฏิบัติงาน 2) การมุ่งเน้นวิชาการ 3) ความเข้มแข็งขององค์การ 4) การสนับสนุนทางทรัพยากร 5) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 6) อิทธิพลของผู้บริหาร และ 7) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์

4.3.11 องค์ประกอบจากผลการวิจัยของกมลลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553, หน้า ง) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) บุรณภาพของสถาบัน 2) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 3) ชวัญในการปฏิบัติงาน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา 6) ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ 7) การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และ 8) การวางแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

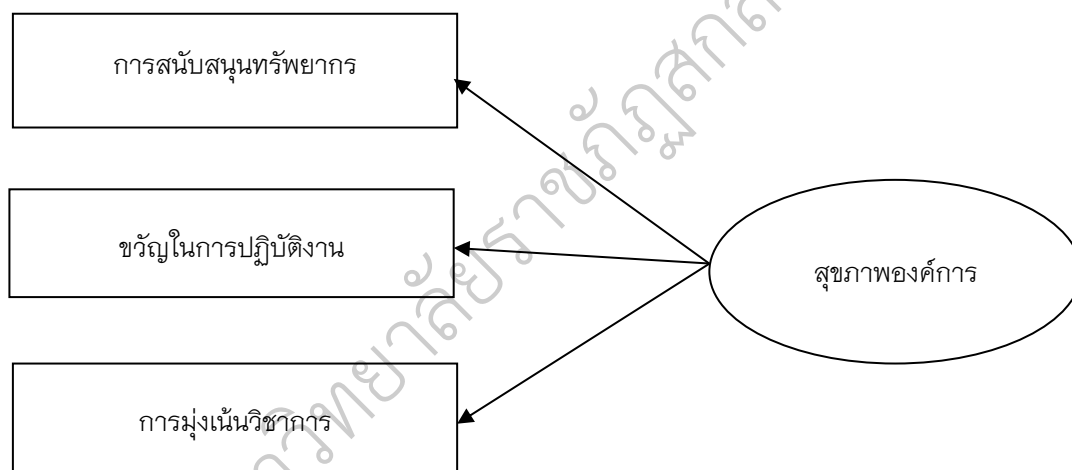
องค์ประกอบ	Miles (1965)	Hoy and Forsyth (1986)	Hoy and Feldman (1987)	Webb (1987)	Hoy, Tarter and Kottkamp (1990)	Podgurski (1990)	Owen (1991)	Hoy and Sabo (1997)	พรรรณี สุวัตติ (2537)	แก้วขวัญ เกียรติศิริพันธ์ (2552)	กมลดาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553)	รวม
1. เป้าหมายชัดเจน	/						/		/			3
2. การติดต่อสื่อสารรวดเร็ว ทัวถึง	/						/		/			3
3. ความเสมอภาคทางอำนาจ	/						/					2
4. การใช้ทรัพยากรที่เป็นประโยชน์/การสนับสนุนทรัพยากร/อิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	10
5. ความผูกพันกัน/การยึดมั่นสิ่งใดสิ่งหนึ่ง/มิติตความผูกพันของครู	/					/	/					3
6. ชวัญ/ขวัญในการปฏิบัติงาน	/	/	/		/		/		/	/	/	8
7. การมีนวัตกรรม	/						/		/			3
8. ความมีอิสระในการทำงาน	/						/					2
9. การปรับตัว	/						/					2
10. การแก้ปัญหาโดยใช้ทีมงาน	/											1
11. ความเข้มแข็งขององค์การ		/	/		/					/		4
12. อิทธิพลของผู้บริหาร		/	/		/			/		/		5
13. การบริหารแบบกิจสัมพันธ์/ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์		/	/		/					/	/	5
14. การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์/ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์		/	/		/					/	/	5
15. มิติตด้านการมุ่งเน้นวิชาการ		/	/		/	/		/	/	/		7

องค์ประกอบ	Miles (1965)	Hoy and Forsyth (1986)	Hoy and Feldman (1987)	Webb (1987)	Hoy, Tarter and Kottkamp (1990)	Podgurski (1990)	Owen (1991)	Hoy and Sabo (1997)	พรรณี สุวัตติ (2537)	แก้วขวัญ เขียวศิริพันธ์ (2552)	กมลภาคน์ ศรประสิทธิ์ (2553)	รวม
16. มิติด้านบุรณภาพสถาบัน					/				/		/	3
17. มิติภาวะผู้นำฉันทเพื่อร่วมงาน						/			/			2
18. ความสามารถในการแก้ปัญหา							/				/	2
19. การวางแผน											/	1
20. การอยู่ร่วมกันของบุคลากร								/			/	2
21. ความสามัคคี					/							1
22. เกียรติศักดิ์ศรี								/				1
23. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร								/				1
24. เน้นภารกิจ				/								1
25. ภายในองค์การ				/								
26. เน้นการเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลง				/								1

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การในตาราง 10 พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี จำนวน 26 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของสุขภาพองค์การได้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การสนับสนุนทรัพยากร
2. ชวัญในการปฏิบัติงาน
3. การมุ่งเน้นวิชาการ

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดสุขภาพองค์การเพื่อใช้ในการวิจัยดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โมเดลการวัดสุขภาพองค์การ

4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

4.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การสนับสนุนทรัพยากร”

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องมีการจัดระบบการจัดการให้ชัดเจน ส่วนบุคลากรนั้นต้องกำหนดหน้าที่

ความรับผิดชอบให้ชัดเจนเช่นกัน โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ความสนใจ รวมทั้งภารกิจของโรงเรียน มีการติดตามดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนหรือร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและมีการประเมินในการทำงาน สำหรับงบประมาณต้องมีการวางแผนใช้เงินโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นหลัก ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า มีการจัดระบบเก็บและบำรุงรักษาอย่างดี (พรรณี สุวดี, 2537, หน้า 81) Hoy and Forsyth (1986, p. 158) ให้ความหมาย การสนับสนุนทรัพยากรไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน และรอบบีนส์ สตีเฟน พี และ เคาล์เตอร์ (2550, หน้า 110-115) ให้ความหมาย การสนับสนุนทรัพยากรไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน และกล่าวถึงเทคนิคในการจัดสรรทรัพยากรไว้ว่า เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมายขึ้นแล้ว ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไรหรือจะมีวิธีการใด คือ เน้นที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทั้งหลายร่วมกันซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่างๆ เช่น ชื่อตราสินค้า สิทธิบัตร ชื่อเสียง ฐานข้อมูล รวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การ เทคนิคที่จะจัดสรรทรัพยากรขององค์การ มี 4 วิธี คือ 1) การทำงานงบประมาณ คือ แผนที่เป็นตัวเลขสำหรับจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารมักจัดทำงบประมาณเกี่ยวกับรายได้รายจ่าย และงบประมาณรายจ่ายสำหรับอุปกรณ์เครื่องจักรที่มีราคาสูง การใช้งบประมาณทางการเงินได้รับความนิยมในทุกองค์การ เพราะสังคมปัจจุบันล้วนตีค่าสิ่งของต่างๆ ในรูปตัวเงินทั้งสิ้น ไม่ว่าจะป็นราคาสินค้าและบริการต่างๆ เงินเดือนพนักงาน กำไร ต้นทุน ค่าเช่า ดอกเบี้ย เป็นต้น องค์การจึงสามารถจัดสรรงบประมาณให้กับฝ่าย แผนก และหน่วยงานรวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ขององค์การที่จะเป็นการดำเนินการสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ 2) การกำหนดกิจกรรม คือ การกำหนดหรือมอบหมายกิจกรรมให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติ อาจมีรายละเอียดของงานบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติและเงื่อนไขเวลาในการปฏิบัติจนเสร็จงาน เครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดกิจกรรมประกอบด้วย Gantt Chart ซึ่งแกนตั้งเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติ แกนนอนเป็นเวลา แ่งกิจกรรมแต่ละอย่างแสดงเป้าหมายหรือแผนซึ่งกำหนดไว้กับการปฏิบัติจริง Load Chart เป็นเครื่องมือที่พัฒนามาจาก Gantt Chart จะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าได้มอบหมายงานให้แก่คนพนักงานมากน้อยแค่ไหน พนักงานคนใดจะเสร็จงานและมีช่วงเวลาว่างเมื่อใด ควรมอบหมายงานเมื่อใด และ PERT Network

Analysis ในกรณีที่เป็นโครงการใหญ่ๆ ผู้บริหารจะใช้ PERT (Program Evaluation and Review Technique) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร PERT มีลักษณะเป็นรูป ซึ่งแสดงลำดับก่อนหลังของกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ โดยมีเวลาหรือค่าใช้จ่ายของแต่ละกิจกรรมกำกับ PERT จะช่วยให้ผู้บริหารตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน มองเห็นปัญหาในลำดับงานต่างๆ และสามารถโยกย้ายทรัพยากรมาเสริมกิจกรรมที่มีปัญหาหรือล่าช้า เพื่อให้งานของโครงการดำเนินไปได้ตามกำหนดการและบรรลุเป้าหมายขององค์การ 3) การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน (Breakeven Analysis) คือ เครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรขององค์การที่จะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดคุ้มทุน การวิเคราะห์จุดคุ้มทุนเป็นเทคนิคที่จะกำหนดจุดที่รายได้รวม (Total Revenue) เท่ากับต้นทุนรวม (Total Cost) และโปรแกรมเชิงเส้นตรง (Linear Programming) คือ เทคนิคทางคณิตศาสตร์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดสรรทรัพยากร ปัญหาที่อาจใช้โปรแกรมเชิงเส้นตรงแก้ไข เช่น การจัดสรรบุคลากรให้กับโครงการต่างๆ ขององค์การ และ 4) แนวคิดโปรแกรมเชิงเส้นตรง คือ ทรัพยากรขององค์การมีอยู่อย่างจำกัด (Limited Resources) ในขณะที่เป้าหมายหรือผลที่ต้องการต้องดีที่สุด (Optimization) สอดคล้องกับที่ พัชรวิวรรณ กิจมี (2549, หน้า 68) และ กมลลาศน์ ตรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 93) ให้ความหมาย การสนับสนุนทรัพยากรไว้ สอดคล้องกันว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรขององค์การในเรื่องการจัดทำงบประมาณ การกำหนดกิจกรรม การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งติดตามดูแลช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่พบ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การสนับสนุนทรัพยากร” ได้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน ในเรื่องการทำงานงบประมาณ การกำหนดกิจกรรม การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน และแนวคิดโปรแกรมเชิงเส้นตรง มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งติดตามดูแลช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน 2) ผู้บริหารมีการจัดทำงบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน 3) ผู้บริหารการกำหนดกิจกรรม /มอบหมายกิจกรรมให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดของงานที่รับผิดชอบปฏิบัติและเงื่อนไขเวลาในการปฏิบัติจนเสร็จ

งาน 4) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน โดยการจัดสรรบุคลากรให้กับโครงการต่างๆ ขององค์การอย่างเหมาะสม 5) ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และ 6) ผู้บริหารมีการติดตามดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

4.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “ขวัญในการปฏิบัติงาน”

ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในจิตใจของบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การ การสร้างขวัญให้เกิดแก่บุคลากรนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาที่สืบเนื่องมาจากการวางแผน นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การบังคับบัญชาและการจัดสวัสดิการ (กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์, 2553, หน้า 100-101) Hoy and Forsyth (1986, p. 158) ให้ความหมาย ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความพึงพอใจ และมีความภาคภูมิใจในองค์การ รวมทั้งความสำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียดและไม่พึงพอใจ สอดคล้องกับที่ Hoy and Miskel (2008, p. 204) ได้นิยามความหมาย ขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความกระตือรือร้น และความมิตรของครู ครูรู้สึกดีเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และในขณะเดียวกันก็รับรู้ความรู้สึกของผลสำเร็จจากงาน และพัชรีวรรณ กิจมี (2549, หน้า 14) ได้นิยาม ขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจของบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การ การสร้างขวัญให้เกิดแก่บุคลากรนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาที่สืบเนื่องมาจากการวางแผน นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การบังคับบัญชา และการจัดสวัสดิการ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ขวัญในการปฏิบัติงาน” ได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความกระตือรือร้นของบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การ และมีความภาคภูมิใจในองค์การรวมทั้งความสำเร็จจากงาน ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ครูมีความรู้สึกไว้วางใจในการทำงาน 2) ครูมีความเชื่อมั่นในการทำงาน 3) ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน 4) ครูมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อโรงเรียน และ 5) ครูมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนรวมทั้งความสำเร็จจากงาน

4.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การมุ่งเน้นวิชาการ”

Hoy and Forsyth (1986, p. 158) พัชรวิวรรณ กิจมี (2549, หน้า 14-15) และกมลลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553, หน้า 102) ให้ความหมาย การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic emphasis) ไว้สอดคล้องกันว่า หมายถึง ความพยายามของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบ และเคร่งครัด สอดคล้องกับที่ Hoy and Miskel (2008, p. 204) นิยามความหมาย การมุ่งเน้นวิชาการ ไว้ว่า หมายถึง การเน้นความสำเร็จของโรงเรียน ตั้งเป้าหมายทางวิชาการสูงสำหรับนักเรียน สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้เป็นระเบียบเรียบร้อย และจริงจัง ครูเชื่อในความสามารถของนักเรียนที่จะประสบผลสำเร็จ และนักเรียนเรียนหนักและเอาใจใส่ต่อการบรรลุผลสำเร็จทางวิชาการ ส่วน Podgurski (1990 อ้างถึงใน ศักดิ์พงษ์ วรรณवास, 2538, หน้า 49) ให้ความหมาย การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) ไว้ว่า เป็นการเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูง ซึ่งนักเรียนต้องขยัน เอาใจใส่ในการเรียน และมีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน สอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ เดชสองชั้น (2546, หน้า 33) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีระบบการบริหารหลักสูตร การจัดบรรยากาศห้องเรียน การจัดกิจกรรมสื่ออุปกรณ์ การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและนักเรียนตั้งใจเรียนความนับถือและยอมรับในความเก่งในด้านการศึกษาของเพื่อน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การมุ่งเน้นวิชาการ” ได้ว่า หมายถึง ความพยายามของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นระบบ และจริงจังและนักเรียนเรียนหนักเอาใจใส่ต่อการเรียน และการบรรลุผลสำเร็จทางวิชาการ มีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานของบุคลากรใน

โรงเรียนมุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) โรงเรียนการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) โรงเรียนมีการจัดสภาพการเรียนการสอน และบรรยากาศที่ดี 4) สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้อของโรงเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นระบบและจริงจัง 5) นักเรียนเรียนหนักเอาใจใส่ต่อการเรียน และการบรรลุผลสำเร็จทางวิชาการ 6) นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การสนับสนุนทรัพยากร ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการ ในโมเดลการวัดคุณภาพองค์การ ดังตาราง 11

ตาราง 11 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดคุณภาพ องค์การ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การสนับสนุนทรัพยากร	ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน ในเรื่องการทำงานงบประมาณ การกำหนดกิจกรรม การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน และ แนวคิดโปรแกรมเชิงเส้นตรง มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งติดตามดูแลช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	1. ผู้บริหารมี ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน 2. ผู้บริหารมีการจัดทำงบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน 3. ผู้บริหารการกำหนดกิจกรรม /มอบหมายกิจกรรมให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดของงานที่รับผิดชอบปฏิบัติ

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		<p>และเงื่อนไขเวลาในการปฏิบัติงานเสร็จงาน</p> <p>4. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน โดยการจัดสรรบุคลากรให้กับโครงการต่างๆ ขององค์การ อย่างเหมาะสม</p> <p>5. ผู้บริหาร มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา</p> <p>6. ผู้บริหารมีการติดตามดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น</p>
ขวัญในการปฏิบัติงาน	<p>ความรู้สึกไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความกระตือรือร้น ของบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การ และมีความภาคภูมิใจในองค์การ รวมทั้งความสำเร็จจากงาน</p>	<p>1. ครูมีความรู้สึกไว้วางใจในการทำงาน</p> <p>2. ครูมีความเชื่อมั่นในการทำงาน</p> <p>3. ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p>4. ครูมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อโรงเรียน</p>

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		5. ครูมีความภาคภูมิใจ ในโรงเรียนรวมทั้ง ความสำเร็จจากงาน
การมุ่งเน้นวิชาการ	ความพยายามของโรงเรียนที่จะทำ ให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทาง วิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนรู้การสอนที่ดี สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้เป็นระเบียบ เรียบร้อย เป็นระบบและจริงจัง และ นักเรียนเรียนหนักเอาใจใส่ต่อการ เรียน และการบรรลุผลสำเร็จทาง วิชาการ มีความกระตือรือร้นที่จะ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ เรียน	1. การปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียน มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความ เป็นเลิศทางวิชาการ 2. โรงเรียนการกำหนด เป้าหมายให้นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง 3. โรงเรียนมีการจัดสภาพ การเรียนรู้การสอน และ บรรยากาศที่ดี 4. สิ่งแวดล้อมทางการ เรียนรู้ของโรงเรียนเป็น ระเบียบเรียบร้อย เป็น ระบบและจริงจัง 5. นักเรียนเรียนหนัก เอาใจใส่ต่อการเรียน และ การบรรลุผลสำเร็จทาง วิชาการ

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		6. นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน

5. พฤติกรรมการสอนของครู

5.1 ความหมายพฤติกรรมการสอนของครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 26) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรไว้ว่า ผู้สอนควรมีบทบาท ดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน 2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย 4) จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ 5) จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 6) ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน 7) วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งพุกษา สุขุมากัย (2546, หน้า 4) ให้ความหมาย พฤติกรรมการสอนไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของครูที่เกิดขึ้นในขณะที่ สอนและที่เกี่ยวข้องกับการสอน ในด้านลำดับขั้นของกิจกรรมในการสอน การใช้สื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน บุคลิกภาพและ จรรยาบรรณของครู ส่วนจุฑามาศ พันธุ์สถิต (2550, หน้า 9) ได้นิยามความหมาย

พฤติกรรมการสอนของคุณ ไว้ว่า หมายถึง ลักษณะที่ครูแสดงออกต่อนักเรียนในกิจกรรม การเรียนการสอน เทคนิควิธีสอน อันเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดประสบการณ์ อันเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและ สติปัญญาของนักเรียน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับที่ จิตราภรณ์ พงษ์มาลี (2550, หน้า 52) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมการสอน ไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของคุณในขณะที่สอนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสอนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ให้นักเรียนได้ฝึกคิด ได้ฝึกปฏิบัติจริงและฝึกปรับปรุงตนเองด้วยกิจกรรมกลุ่ม การใช้คำถามในการกระตุ้นและเสริมแรงให้เกิดการอยากรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้และสื่อการ สอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตเพื่อฝึกคิด การแก้ปัญหาแบบบูรณาการ การแสวงหาและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง การสังเกตและ ประเมินพัฒนาการนักเรียน และกรวสา จันทวงศ์วิไล (2555, หน้า 9) พฤติกรรมการสอน หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิดในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการ เรียนที่ได้กำหนดไว้ และมีพฤติกรรมไปในทางที่ปรารถนา ส่วนพนม พูลเพิ่ม (2552, หน้า 12-13) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมการสอนของคุณไว้ว่า หมายถึง คุณมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในด้านต่างๆ เพื่อที่จะให้เกิดขึ้นกับ ตัวผู้เรียน โดยมีการวางแผนการสอน มีวิธีการสอนที่เหมาะสม หลากหลาย มีการเตรียม ตัวการสอนเป็นอย่างดี มีการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจบทเรียน รู้จักใช้จิตวิทยาในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน มีการสร้างบรรยากาศที่ดี มีการปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนอยู่เสมอ ตลอดจนมีการประเมินผล และแจ้งผลให้ผู้เรียนรับทราบผลการประเมิน นั้นเพื่อจะได้มีการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งจะทำให้การสอน ของครูประสบผลสำเร็จด้วยดี

จากนิยามและความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรม การสอนของคุณ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของคุณในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการ เรียนที่ได้กำหนดไว้ และมีพฤติกรรมไปในทางที่ปรารถนา โดยมีลำดับขั้นของกิจกรรมใน การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

5.2 ความสำคัญพฤติกรรมการสอนของครู

ปัจจัยจากรายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ ระดับการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ปี 2551-2552 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กล่าวถึงปัจจัยที่
 เกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียน ไว้ว่าปัจจัยครูเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากครู/อาจารย์
 เป็นตัวร่วมเชื่อมโยงกับทุกปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ชุมชน ระหว่างกลุ่มครูด้วยกันเอง
 และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้น ครู/อาจารย์จึงเป็นเสมือนกุญแจสำคัญในการจัด
 กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้ศักยภาพและมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการ
 สภาการศึกษา, 2552, หน้า 13) การสอนหรือการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญใน
 การนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร
 ผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระ
 ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะ
 อันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย
 ดังนี้ 1) หลักการจัดการเรียนรู้ การสอนหรือการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้
 ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมี
 ความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์
 ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตาม
 ธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ
 ทางสมองเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม 2) กระบวนการเรียนรู้ การจัดการ
 เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย
 เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็น
 สำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้
 กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา
 กระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการ
 จัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนา
 ลักษณะนิสัย กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการ
 ฝึกฝน พัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของ
 หลักสูตร ดังนั้น ผู้สอน จึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ
 เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ

3) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 25) วิลเลียม แซนเดอร์ส และโฮม (William Sanders & Hom, 1994; Wright, Hom, & Sanders, 1997 อ้างถึงใน มาร์ซาโน, โรเบิร์ต เจ., 2547, หน้า 13-14) ให้ข้อสังเกตว่าครูมีบทบาทสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากกว่าที่เคยคิดไว้ จากผลการวิเคราะห์คะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากกว่า 100,000 คน จากโรงเรียนหลายร้อยโรงเรียน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนคือครู ผลการวิจัยยังกล่าวถึงความแตกต่างในเรื่องประสิทธิภาพการสอนของครู ความหมายโดยนัยของผลการวิจัยคือสิ่งที่ควรทำก่อนอื่นใดในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนคือครูที่สามารถสอนนักเรียนในระดับผลสัมฤทธิ์ทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่านักเรียนจะมีระดับผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันมากน้อยเพียงใดก็ตาม หากครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอนนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของครูจะไม่มี ความก้าวหน้าทางด้านวิชาการเพียงพอ

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมโยงกับทุกปัจจัย ทั้งผู้บริหาร ชุมชน ระหว่างกลุ่มครูด้วยกันเองและที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงเป็นเสมือนกุญแจสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้ศักยภาพ มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ซึ่งการสอนหรือการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนจะสามารถสอนนักเรียนในระดับผลสัมฤทธิ์ทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 องค์ประกอบ “พฤติกรรมการสอนของครู”

5.3.1 องค์ประกอบในทัศนะของ Kyriacou (1993, pp. 113-129)

ได้กล่าวถึง ภาระงานที่สำคัญในชั้นเรียนจัดแบ่งได้ 3 ด้าน คือ 1) การวางแผน

2) การนำเสนอ และการกระตุ้น และ 3) การประเมินผล

5.3.2 องค์ประกอบในทัศนะของ พัฒนา จันทรา (2542, หน้า 6)

กล่าวถึง พฤติกรรมการสอนของครู 8 ด้าน คือ ด้านบุคลิกลักษณะของผู้สอน

ด้านการเตรียมการสอน ด้านการปฏิบัติการสอน ด้านการใช้สื่อการสอน ด้านแรงจูงใจ

และการเสริมแรงทางการเรียน ด้านการควบคุมวินัย และบรรยากาศชั้นเรียน
ด้านการมอบหมายงาน และด้านการวัดและประเมินผลการเรียน

5.3.3 องค์ประกอบในทัศนะของ ทิศนา แชมมณี (2542, หน้า 23-25)
กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ 1) เตรียมการสอน โดยการศึกษา
และวิเคราะห์แหล่งความรู้ที่หลากหลาย ศึกษาแหล่งความรู้ที่หลากหลาย วางแผน
การสอน และจัดเตรียม 2) การสอน โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี กระตุ้นผู้เรียน
ให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้ โดยอาจมี
การปรับแผนให้เหมาะกับผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริง และ 3) การประเมินผล
โดยการเก็บรวบรวมผลงาน และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ใน
แผนการสอน

5.3.4 องค์ประกอบจากผลการศึกษาของ รุ่งรังษิ วิบูลชัย (2544,
บทคัดย่อ) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้รวมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่
เกี่ยวข้องกับกระบวนการสอน คือ การเตรียมแผนการสอน ใช้กิจกรรมการสอน และ
การประเมินผลหลายวิธี

5.3.5 องค์ประกอบจากผลการศึกษาของพิมพ์อร สดเอี่ยม (2547,
หน้า 103) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาใน
ระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ โดยศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ตาม
แนวคิด โดยจำแนกการวัดเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการ
สอนการประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์

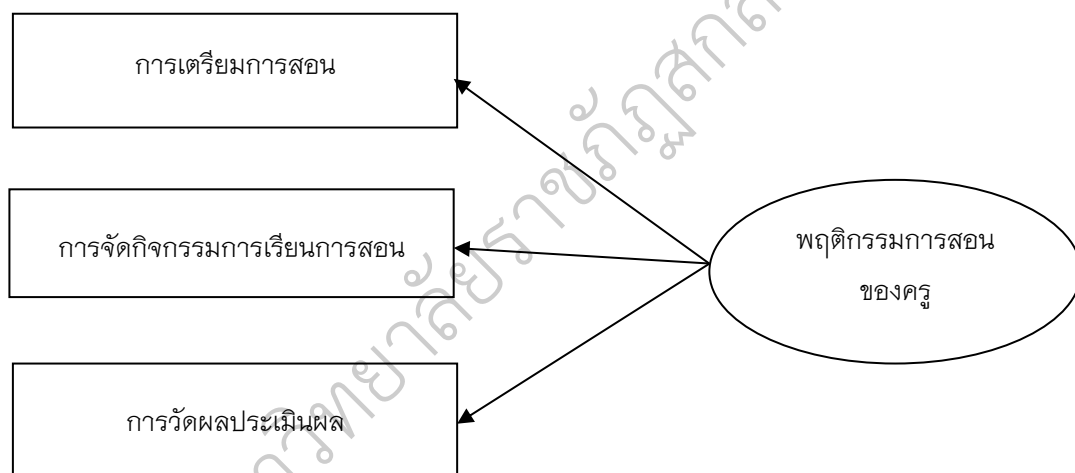
ตาราง 12 การสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอนของครู

องค์ประกอบ	Kyriacou (1993)	ทิตานา แซมเมเน่ (2542)	พัฒนา จันทรา (2542)	รุ่งรัชฎี วิบูลย์ (2545)	พิมพ์อร สดเชียม (2547)	รวม
1. การเตรียมการสอน/เตรียมแผนการสอน/การวางแผน	/	/	/	/	/	5
2. การดำเนินการสอน/ปฏิบัติการสอน/ใช้กิจกรรมการสอน/การนำเสนอและการกระตุ้น	/	/	/	/	/	5
3. การประเมินผล/วัดและประเมินผลการเรียน/การประเมินผลหลายวิธี	/	/	/	/	/	5
4. คุณลักษณะอาจารย์/บุคลิกลักษณะของผู้สอน			/		/	2
5. ด้านการใช้สื่อการสอน			/			1
6. ด้านแรงจูงใจ และการเสริมแรงทางการเรียน			/			1
7. ด้านการควบคุมวินัยและบรรยากาศชั้นเรียน			/			1
8. ด้านการมอบหมายงาน			/			1

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการสอนของครูในตาราง 12 พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี จำนวน 8 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการสอนของครูได้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การเตรียมการสอน
2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. การวัดผลประเมินผล

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อใช้ในการวิจัยดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 โมเดลการวัดพฤติกรรมการสอนของครู

5.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของพฤติกรรม การสอนของครู

5.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

“การเตรียมการสอน”

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 73 – 74) กล่าวถึงการเตรียมการสอนว่าเป็นการวางแผนการสอนก่อนการเข้าสอน ซึ่งสิ่งที่ครูผู้สอนควรพิจารณา มีดังนี้ 1) การเตรียมการสอน ต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของรายวิชา เพื่อครูผู้สอน

จะได้ทราบว่ากำลังจะสอนอะไร รวมทั้งเป็นแนวทางในการเลือกและกำหนดเนื้อหาวิชา และการจัดกิจกรรมเนื้อหาให้ต่อเนื่องกัน 2) ควรพิจารณาพื้นฐานของผู้เรียนว่ามีพื้นฐานความรู้เดิมเป็นอย่างไร อาจใช้วิธีสอบถามเพื่อจะได้เตรียมเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน 3) กำหนดเนื้อหา เป็นการเตรียมเนื้อหาให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย มีความกว้างขวาง สมบูรณ์ ถูกต้องกับลักษณะงาน 4) กำหนดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การสอน ซึ่งการปฏิบัติจะใช้เวลาในการฝึกอย่างไร ใช้ระยะเวลาสั้นหรือยาวจะต่อเนื่องกันอย่างไร และ 5) กำหนดวัสดุฝึกและอุปกรณ์การสอน โดยการเลือกให้เหมาะสมกับ เนื้อหาวิชาและการฝึกในวิชานั้น และ กุญชรী คำชาย (2540, หน้า 3-4) ให้ความหมาย การเตรียมการสอน ไว้ว่า คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตั้งแต่ก่อนเข้าห้องเรียน โดยจะเริ่มจากการเตรียมการสอนเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยสามขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน การกำหนดรายละเอียดของกระบวนการเรียนการสอน และการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับ ดวงฤทัย คำซองเมือง (2545, หน้า 23) ได้ให้ความหมาย การเตรียมการสอนไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้สอนวางแผนล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการสอนเพื่อให้การสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและมี ประสิทธิภาพ ได้แก่ การเตรียมแผนการสอน การเตรียมสถานที่ การเตรียมสื่อการสอน และการจัดเตรียมเอกสารต่างๆ และสุวดี แยมเกษร (2547, หน้า 4) ได้นิยาม การเตรียมการสอนไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูในการเตรียมตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้าต่างๆ การเตรียมแหล่งข้อมูล การเตรียมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียน การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ การเตรียมการวัดและประเมินผลโดยการวัดให้ตรงตาม วัตถุประสงค์การเรียนรู้และวัดให้ครอบคลุมโดยเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อม ก่อนทุกครั้ง สอดคล้องกับศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง (2549, หน้า 33) ให้ความหมายการเตรียม การสอนไว้ว่า หมายถึง การเตรียมตนเองล่วงหน้าของครูผู้สอนให้พร้อมที่จะทำการสอน โดยการศึกษาเนื้อหาวิชาในหลักสูตร จุดประสงค์ของการเรียนรู้ มีการจัดทำแผนการสอน มีการเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีการเชื่อมโยงระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่น และ องค์ความรู้ในท้องถิ่น แหล่งข้อมูลทั้งที่เป็นสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ สอดคล้องกับเนื้อหา เวลา กิจกรรม วิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจ และ ความถนัดของตนเอง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การเตรียมการสอน” ได้ว่า หมายถึง การวางแผนการสอนก่อนเข้าสอน เพื่อให้การสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน รายละเอียดของกระบวนการเรียนการสอน จุดประสงค์การเรียนรู้ การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ การวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้

- 1) ครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน
- 2) ครูมีการกำหนดรายละเอียดของกระบวนการเรียนการสอน
- 3) ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
- 4) ครูมีการเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และ
- 5) ครูมีการเตรียมการวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้

5.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน”

การจัดการเรียนรู้หรือการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการตั้งใจกระทำให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ดีย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผู้สอนที่สอนอย่างมีหลักการมีความรู้ และมีทักษะ จะช่วยให้ผู้เรียน เรียนอย่างมีความหมายและมีคุณค่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้กระบวนการเรียนรู้ได้จำกัดว่าจะต้องเกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ หรือที่เรียกกันว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสัมฤทธิ์ผล(มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553, หน้า 1) กิจกรรมการเรียนการสอน เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีทักษะ และพัฒนาการด้านจิตใจ (แฮร์ริส, ดักลาส อี, 2545, หน้า 37) ทิศนา ขัมมณี (2542, หน้า 23-25) ได้กล่าวถึงการสอนหรือการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า ครูต้องมีบทบาทดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี 2) กระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้ โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับผู้เรียนและสถานการณ์จริง โดยดูแลให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมต่างๆ แก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ สังเกตและบันทึกพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นขณะทำกิจกรรม ให้คำแนะนำ และข้อมูลต่างๆ แก่ผู้เรียนตามความจำเป็น บันทึกปัญหาและข้อขัดข้องต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงกิจกรรม ให้การเสริมแรงแก่ผู้เรียนตามความเหมาะสม ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานการเรียนรู้ของผู้เรียนและอาจให้ข้อมูลเนื้อหาความรู้

เพิ่มเติมแก่ผู้เรียนตามความเหมาะสม และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม ดวงฤทัย คำของเมือง (2545, หน้า 24) ให้ความหมายของ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงถึงความสามารถที่จะดำเนินการสอน การจัดกิจกรรม และวิธีการเพื่อการเสนอเนื้อหาสาระสำคัญได้อย่างเหมาะสมตามลำดับขั้นตอน และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน สุวดี แยมเกษร (2547, หน้า 4) ได้นิยามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูขณะที่ดำเนินกิจกรรมการสอนซึ่ง ประกอบด้วย การเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา การเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง การเป็นผู้ร่วมทำกิจกรรม การเป็นผู้ติดตามตรวจสอบ การเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และเป็นมิตร สอดคล้องกับวัฒนาพร ระงับทุกข์ (2541, หน้า 47) ให้ความหมายการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง วิธีการที่จะนำผู้เรียนไปสู่จุดประสงค์การเรียน การสอนที่กำหนด การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ จึงเป็นความสามารถและทักษะของครูในการออกแบบการจัด การเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ (2553, หน้า 3) ให้ความหมายของ การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนหรือ การจัดการเรียนรู้ไว้ว่า คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อที่จะทำให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงความสามารถใน การดำเนินการสอน การจัดกิจกรรมและวิธีการเสนอเนื้อหาสาระสำคัญได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับขั้นตอน และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี กระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนและ เสริมแรง และให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ครูมี ความสามารถในการจัดกิจกรรมและวิธีการเพื่อการเสนอเนื้อหาสาระสำคัญได้อย่าง เหมาะสม 2) ครูมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี 3) ครูกระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการ เข้าร่วมกิจกรรม 4) ครูให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษา 5) ครูให้การสนับสนุนและ เสริมแรง 6) ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม และกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียนและข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม

5.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “การวัดผล ประเมินผล”

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการ พื้นฐานสองประการคือการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อน สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ รายละเอียด ดังนี้ 1) การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติ และสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงงาน การประเมินชิ้นงาน/ ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิด โอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม ่ผ่านตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียน มีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมใน ด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดย สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 2) การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/ราย ภาค ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้ง สามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ

ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน 3) การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุน การตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 28) ดวงฤทัย คำทองเมือง (2545, หน้า 24) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ครูใช้พิจารณาการพัฒนาของผู้เรียนและแนวทางที่จะทำให้ การประเมินผลการเรียนการสอนมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ได้แก่ การเขียนบันทึกผล การสอน และนำผลการบันทึกมาวางแผนการสอนครั้งต่อไป นำแผนการสอนเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียน สุวดี แยมเกษร (2547, หน้า 4) ได้นิยามการวัดผลประเมินผลไว้ว่า หมายถึง บทบาทของครูที่ดำเนินการตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และสำนักวิชาการและมาตรฐาน (2553, หน้า 30) ได้นิยาม การวัดและประเมินผลไว้ว่า การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด

การพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้สามารถจัดให้มีขึ้นทั้งระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การวัดผลประเมินผล” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมครูในการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึง พัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการ พัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ ซึ่งนิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้

1) ครูมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย พัฒนาการ ความก้าวหน้าของผู้เรียน และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2) ครูใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย 3) ครูมีการบันทึกผลการสอน และนำผลการบันทึกมาวางแผนการสอน ครั้งต่อไป และ 4) ครูมีการดำเนินการตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียนการสอนได้บรรลุ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล ในโมเดลการวัดพฤติกรรม การสอนของครู ดังตาราง 13

ตาราง 13 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดพฤติกรรม การสอนของครู

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การเตรียมการสอน	การวางแผนการสอนก่อนเข้าสอน เพื่อให้การสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน รายละเอียดของกระบวนการเรียนการสอน จุดประสงค์การเรียนรู้ การเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้	1. ครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน 2. ครูมีการกำหนดรายละเอียดของกระบวนการเรียนการสอน 3. ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		4. ครูมีการเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ 5. ครูมีการเตรียมการ วัดและประเมินผลให้ ตรงตามวัตถุประสงค์ การเรียนรู้
การจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน	พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงความสามารถ ในการดำเนินการสอน การจัดกิจกรรม และวิธีการเสนอเนื้อหาสาระสำคัญได้ อย่างเหมาะสมตามลำดับขั้นตอน และ เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน โดยการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี กระตุ้น ผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนและเสริมแรง และให้ข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม และ กระบวนกรเรียนรู้ของผู้เรียนและ ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม	1. ครูมีความสามารถ ในการจัดกิจกรรมและ วิธีการเพื่อการเสนอ เนื้อหาสาระสำคัญได้ อย่างเหมาะสม 2. ครูมีการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ ที่ดี 3. ครูกระตุ้นผู้เรียนให้ สนใจในการเข้าร่วม กิจกรรม 4. ครูให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษา 5. ครูให้การสนับสนุน และเสริมแรง 6. ครูให้ข้อมูลย้อนกลับ แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับ พฤติกรรม และ กระบวนกรเรียนรู้ของ ผู้เรียนและข้อเสนอแนะ ตามความเหมาะสม

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การวัดผลประเมินผล	พฤติกรรมครูในการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ	1. ครูมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย พัฒนาการ ความก้าวหน้าของผู้เรียน และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2. ครูใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย 3. ครูมีการบันทึกผล การสอน และนำผลการบันทึกมาวางแผนการสอนครั้งต่อไป 4. ครูมีการดำเนินการตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับคือ 1) องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียน 2) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 3) องค์ประกอบของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนซึ่งอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน ทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเบื้องต้น ดังนี้

1. องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), กุลชรี พิกุลแกม (2551), กุลนรี ธนอมสุข (2552), ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552), จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553), ฐิพัฒน์ บุญมา (2554), สุชีรา จันทร์พรม (2554), สพล. (2554), ภัคพร บุญเกล้า (2555) และสมศ. (2555)

1.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), กุลชรี พิกุลแกม (2551), กุลนรี ธนอมสุข (2552), ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552), จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553), สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553), ฐิพัฒน์ บุญมา (2554), สุชีรา จันทร์พรม (2554), สพล. (2554), ภัคพร บุญเกล้า (2555) และ สมศ. (2555)

1.3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), กุลชรี พิกุลแกม (2551), กุลนรี ธนอมสุข (2552), ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552), จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553), ฐิพัฒน์ บุญมา (2554), สุชีรา จันทร์พรม (2554), สพล. (2554), ภัคพร บุญเกล้า (2555) และ สมศ. (2555)

1.4 ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), มานะ สินธุวงษานนท์ (2550), กุลชรี พิกุลแกม (2551), กุลนรี ธนอมสุข (2552), ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552), จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553), ฐิพัฒน์ บุญมา (2554), สุชีรา จันทร์พรม (2554), สพล. (2554), ภัคพร บุญเกล้า (2555) และสมศ. (2555)

1.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), กุลชรี พิกุลแกม (2551), กุลนรี ธนอมสุข (2552), ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552), ฐิพัฒน์ บุญมา (2554), สุชีรา จันทร์พรม (2554), สพล. (2554) สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554), ภัคพร บุญเกล้า (2555) และสมศ. (2555)

2. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสุขภาพองค์กร และปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู การศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ได้คัดเลือกปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้อาศัย แนวคิดและผลการศึกษาของ นั้ตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545), ฐิติวรรณ ลิ้พพานิช (2550), ปัญชา คิริเรืองชัย (2551), ฉวีวรรณ จันท์เม่ง (2552), มณฑล ถาวรยิ่ง (2554), สุชีรา จันท์พรม (2554) และ ภัคพร บุญเคล้า (2555)

นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ รวิยา อีสมาเอล (2556) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู และอรพิน สีแก้ว (2551) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนของครู ส่วนสมยศ บุญเจริญ (2553) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวก และสรารุณี ปุริสา (2553) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สอดคล้องกับที่ภัทรพร เชี่ยวทอง (2556) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่านมาทางสุขภาพองค์การ พฤติกรรมการสอนของครู และการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.2 ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ Hoy Group Education (2004), Forrest (2006), Lin (2006), ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2549) และวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555)

นอกจากนี้ Lin (2006) ได้ศึกษา พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ มีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับความสามารถและนวัตกรรมขององค์การ ทั้งความสามารถขององค์การและนวัตกรรมขององค์การจะส่งผลต่อประสิทธิภาพจัดการองค์การ และวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555) ได้ศึกษา พบว่า ความมีประสิทธิภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนและสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบกับ สรารุณี ปุริสา (2553) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่านมาทางสุขภาพองค์การ พฤติกรรมการสอนของครู และการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.3 ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ นัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545), ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2549), ดรุณี เทพา (2550), มานะ สิ้นธุวงษานนท์ (2550), บัญชา ศิริเรืองชัย (2551), สุกชัย ไพโรจน์ (2553) และ อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553)

นอกจากนี้ พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์ (2554) พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์กับผลการปฏิบัติงานวิชาการมีความสัมพันธ์กัน รวมทั้ง บัญชา ศิริเรืองชัย (2551) ศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการควบคุมงานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเปรมชัย สโรบล (2550) พบว่า ปัจจัยกระบวนการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อม และมีอิทธิพลรวมต่อคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่านมาทางพฤติกรรมการสอนของครู

2.4 ปัจจัยสุขภาพองค์การ ได้อาศัยแนวคิดของ Leon (1989), Hoy and other (1990), Hoy and Sabo (1998), จำเรียง บุญมานนท์ (2548) และภริพัฒน์ บุญมา (2554)

นอกจากนี้ เกษมสุข วรสุข (2552) ศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การกับการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก และไพรัช สาลิกา (2544) ศึกษาพบว่า มิติสุขภาพองค์การโดยภาพรวมกับการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน และมีมิติสุขภาพองค์การด้านต่างๆ สามารถทำนายการปฏิบัติงานวิชาการของครูได้

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยสุขภาพองค์การมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยส่งผ่านมาทางพฤติกรรมการสอนของครู

2.5 ปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ ธนุศิลป์ โคตรมงคล (2546), ชนะ ภูมิลี (2549), ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549), ชนะ (2549), สุภาพ วาหงษ์ (2550), ภัคพร บุญเคล้า (2555), สุจิตรา เกาว์โท (2555) และ ระวีญา อีสมาเอล (2556)

จากแนวคิด และผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

โดยเมื่อพิจารณาจากแนวคิดเชิงระบบ ได้กำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การเป็นปัจจัยแฝงภายนอกที่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสุขภาพองค์การ ปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู และคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ปัจจัยการบริหารกลยุทธ์ ปัจจัยสุขภาพองค์การ และปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งถือเป็นตัวแปรคั่นกลาง ก็ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียนด้วย

3. องค์ประกอบของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

3.1 โมเดลการวัดของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ตามแนวคิดของ Bass (1985)

3.2 โมเดลการวัดของปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ประกอบด้วยที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

3.2.1 การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ตามแนวคิดของ Marquardt (1996), Marquadt & Reynolds (1994), Tacey (1995), Gephart & Marsick (1996), Leithwood, Leonard & Sharatt (1998) และ DeSimone, Werner & Harris (2002)

3.2.2 การแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ ตามแนวคิดของ Leithwood, Leonard & Sharatt (1998), Skyrme (2000) และ วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ (2555)

3.2.3 ความร่วมมือ ตามแนวคิดของ Marquadt & Reynolds (1994) และ DeSimone, Werner & Harris (2002)

3.3 โมเดลการวัดของปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

3.3.1 การวางแผนกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ ชงชัย สันติวงษ์ (2544) ปันรล มาลากุล ณ อยุธยา (2550), เสริมศักดิ์ นิลวิสัย (2550), ชัดติยา ด้วงสำราญ (2552), เรวัตน์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2553), Stoner (1995), สมยศ นาวิกการ (2545), ประโชค ชุมพล (2546), วิเชียร เวลาดี (2547) และ Stephen (2003)

3.3.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ Stoner (1995) Stephen (2003) Tomson Strickland and Gamble (2007), ชงชัย สันติวงษ์ (2544), สมชาย ภาคภาสน์วิวัฒน์ (2544), สมยศ นาวิกการ (2545), ประโชค ชุมพล (2546), วิเชียร เวลาดี (2547), สุเทพ พงศ์ศรีวิวัฒน์ (2548), ปันรล มาลากุล ณ อยุธยา (2550), เสริมศักดิ์ นิลวิสัย (2550),

ชัตติยา ต้วงสำราญ (2552), เรวัตน์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2553), ปุณยวีร์ ฐิติชัญญวรัตน์ (2553) และอมรรรัตน์ เกื่อนทอง (2554)

3.3.3 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ Stephen (2003), ธงชัย สันติวงษ์ (2544), สมยศ นาวิกการ (2545), ประโชค ชุมพล (2546), วิเชียร เวลาดี (2547), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548), ปันรล มาลากุล ณ อยุธยา (2550), เสริมศักดิ์ นิลวิสัย (2550), ชัตติยา ต้วงสำราญ (2552), เรวัตน์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2553) ปุณยวีร์ ฐิติชัญญวรัตน์ (2553) และอมรรรัตน์ เกื่อนทอง (2554)

3.4 โมเดลการวัดของปัจจัยสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

3.4.1 การสนับสนุนทรัพยากร ตามแนวคิดของ Miles (1965), Hoy and Forsyth (1986), Hoy and Feldman (1987), Hoy, Tarter and Kattkamp (1990), Podgurski (1990), Owen (1991) Hoy and Sabo (1997), พรรณี สุวัตถิ (2537), แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552) และกมลลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553)

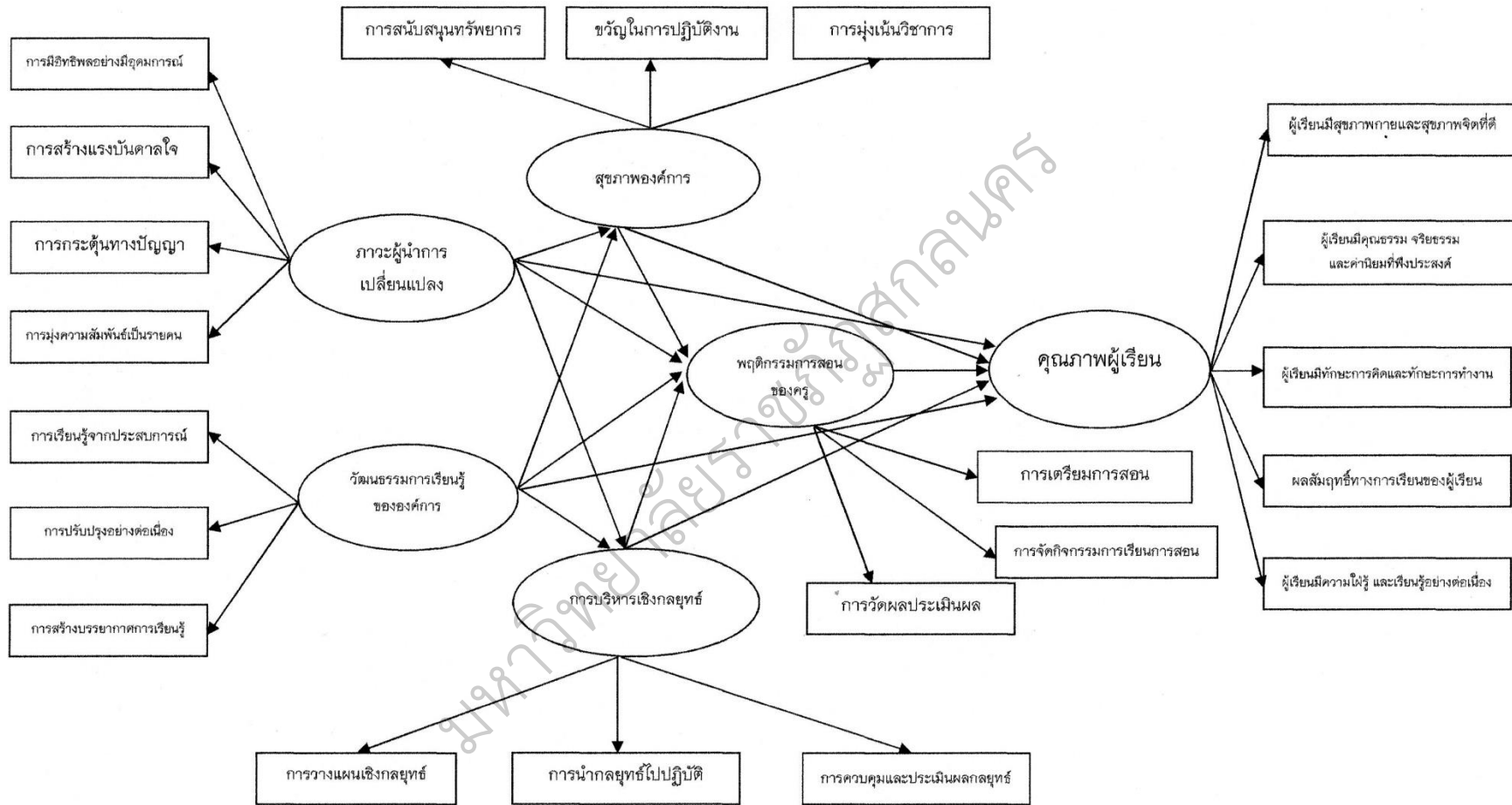
3.4.2 ขวัญในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Miles (1965), Hoy and Forsyth (1986), Hoy and Feldman (1987), Hoy, Tarter and Kattkamp (1990), Owen (1991), Hoy and Sabo (1997), พรรณี สุวัตถิ (2537), แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552) และกมลลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553)

3.4.3 การมุ่งเน้นวิชาการ ตามแนวคิดของ Hoy and Forsyth (1986), Hoy and Feldman (1987), Hoy, Tarter and Kattkamp (1990), Podgurski (1990), Hoy and Sabo (1997), พรรณี สุวัตถิ (2537), แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552) และกมลลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553)

3.5 โมเดลการวัดของปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) การเตรียมการสอน 2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 3) การวัดผลประเมินผล จากผลการศึกษาและแนวคิดของ Kyriacou (1993), ทิศนา แคมมณี (2542), พัฒนา จันทรา (2542), รุ่งรังษิ วิบูลชัย (2545) และ พิมพอร สดเยี่ยม (2547)

จากผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ การศึกษาโรงเรียนดีเด่น ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ภาพประกอบ 10 กรอบแนวคิดในการวิจัยโมเดลสมมติฐานรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลคุณภาพผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. การวิจัยระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย
 - 1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 1.3 การศึกษาโรงเรียนดีเด่น
2. การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย
 - 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.6 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

การวิจัยระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกครบสามระดับ ดีมากซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดล

สมมติฐาน โดยผลที่จะได้จะเป็นร่างโมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นร่างกรอบแนวคิดการวิจัย

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ประเด็นและตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกมาแบบเจาะจง (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ดังภาคผนวก ข) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.4 ครู เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา หรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

3. การศึกษาโรงเรียนดีเด่น

สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอก รอบสามระดับดีมาก 3 ขนาด คือขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน ซึ่งเป็นครูวิชาการ โรงเรียนและครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการโดยติดต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการประเมินภายนอก รอบสามระดับดีมาก เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและนัดหมายวันสัมภาษณ์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงทำหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย และไปสัมภาษณ์ในวันทีนัดหมาย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบมีโครงสร้าง ซึ่งระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพองค์กร และพฤติกรรม การสอนของครู และคุณภาพผู้เรียน การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และปรับร่างโมเดลสมมติฐาน ผลที่ได้จะเป็นโมเดล สมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นกรอบแนวคิด การวิจัย

การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

ระยะนี้จะตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 12,524 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11,605 คน ครูผู้สอน จำนวน 133,364 คน รวมทั้งสิ้น 144,969 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 504 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรสังเกตเท่ากับ 21 ตัว ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 420 คน ในที่นี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 504 คนกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบ หลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 ใช้จังหวัดเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 20 จังหวัด 61 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 จังหวัด 33 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ กาฬสินธุ์ จำนวน 3 เขต, ขอนแก่น จำนวน 5 เขต, นครพนม จำนวน 2 เขต, หนองบัวลำภู จำนวน 2 เขต, มหาสารคาม จำนวน 3 เขต, ชัยภูมิ จำนวน 3 เขต, สกลนคร จำนวน 3 เขต, อุดรธานี จำนวน 4 เขต, มุกดาหาร จำนวน 1 เขต และนครราชสีมา จำนวน 7 เขต

1.2.2 ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีจับสลาก โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในข้อ 1.2.1 (ที่มีจำนวน 33 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) สุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จำนวน 17 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ กาฬสินธุ์ เขต 1, ขอนแก่น เขต 1 และ เขต 4, นครพนม เขต 1, หนองบัวลำภู เขต 1, มหาสารคาม เขต 1 และ เขต 3, ชัยภูมิ เขต 1 และ เขต 2, สกลนคร เขต 1 และ เขต 3, อุตรดิตถ์ เขต 2 และ 3, มุกดาหาร, นครราชสีมา เขต 2, เขต 4 และเขต 5

1.2.3 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 5 ของจำนวนโรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้ในข้อ 1.2.2 ได้จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 168 โรงเรียน

1.2.4 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนในข้อ 1.2.3 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้ผู้บริหาร จำนวน 168 คน

1.2.5 กลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) ครูวิชาการทุกโรงเรียนในข้อ 1.2.3 โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มอย่างง่ายครูผู้สอนตามกลุ่มสาระ โดยการจับฉลาก จำนวน 1 คน ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 336 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 504 คน ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจะนำมาใช้ในการตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครู จำแนกตาม
จังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และโรงเรียน

จังหวัด	สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			
		จำนวน โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร	จำนวนครู	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร	จำนวน ครู วิชาการ	จำนวน ครูผู้สอน ตามกลุ่ม สาระ
1. กาฬสินธุ์	1	186	186	1,861	9	9	9	9
2. ขอนแก่น	1	164	152	1,846	8	8	8	8
	4	182	182	1,927	9	9	9	9
3. นครพนม	1	262	262	2,706	13	13	13	13
4. หนองบัวลำภู	1	214	195	2,096	10	10	10	10
5. มหาสารคาม	1	202	196	2,067	10	10	10	10
	3	147	139	1,604	7	7	7	7
6. ชัยภูมิ	1	257	246	2,603	12	12	12	12
	2	268	253	2,609	13	13	13	13
7. สกลนคร	1	176	176	2,117	9	9	9	9
	3	182	182	2,067	9	9	9	9
8. อุดรธานี	2	201	201	2,110	10	10	10	10
	3	215	215	2,363	11	11	11	11
9. มุกดาหาร	1	246	246	2,445	12	12	12	12
10. นครราชสีมา	2	177	159	1,856	8	8	8	8
	3	186	165	1,929	8	8	8	8
	5	221	203	2,287	10	10	10	10
รวม	17	3,486	3,358	36,493	168	168	168	168
รวมทั้งสิ้น		3,486		39,851	168		504	

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 ตัวแปรเหตุ ได้แก่

2.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัดได้จากตัวแปรสังเกต

ได้ 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

2.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์

2) ปัจจัยด้านสุขภาพองค์การ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นวิชาการ

3) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสอนของครู วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

2.2 ตัวแปรผล คือ คุณภาพผู้เรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีทักษะการคิดเป็นและทักษะการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลสถานภาพ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน พัฒนาจากเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3-7 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพ องค์กร และพฤติกรรมการสอนของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

3.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ และกำหนดข้อคำถามของตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝง ตามกรอบตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรสังเกต แต่ละตัว

3.2.3 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือดำเนินการดังนี้

3.2.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และความชัดเจนในการใช้ภาษา คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 4) ครูผู้สอน จำนวน 1 คน และ 5) นักวิชาการด้านการวิจัยหรือการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญอยู่ในภาคผนวก หน้า 259) นำความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ (Item-Objective Congruence: IOC) โดยหากมีค่า IOC เท่ากับหรือสูงกว่า .50 ถือว่าเป็นคำถามที่ใช้ได้ จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 -1.00 (ดังภาคผนวก ข)

3.2.3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 15 คน และครู 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละด้าน (Item total Correlation Coefficient) และคัดเลือกข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปไว้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า

130) จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) จากการทดลองใช้ (Try out) ได้ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.22–0.75 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58–0.85 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.44–0.81 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.60–0.85 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ด้านสุขภาพองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.55–0.85 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ด้านพฤติกรรมการสอนของครู มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50–0.84 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ค่าอำนาจจำแนกโดยรวมอยู่ระหว่าง 0.22–0.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.98

3.2.4 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อใช้ขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงสถานศึกษาทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองติดแสตมป์เพื่อให้ตอบกลับทางไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้นโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

- 5.1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าพิสัย ค่าความเบ้และค่าความโด่ง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพผู้เรียน และระดับการปฏิบัติในปัจจุบันที่มีอิทธิพล

5.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อคุณภาพผู้เรียนโดยใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่งเป็นการบูรณาการของสถิติวิเคราะห์ที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล ดังนี้

5.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลและคุณภาพผู้เรียนตามข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ศึกษาอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของทฤษฎีหรือทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ

5.4.1 การประมาณค่าพารามิเตอร์

1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the Model) ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกต โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่า ความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรภายนอก และตัวแปรภายใน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45)

2) การระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที่ (t-rule) นั่นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยจะให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกต (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวไว้ว่าแบบจำลองจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t \leq (1/2) (NI) (NI+1)$ และใช้กฎความสัมพันธ์

ทางเดียว (Recursive Rule) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขพอเพียง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45)

5.4.2 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation of the Model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 50) ผลที่ได้จะแสดงให้เห็น ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรประจักษ์ ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในตัวแปรแฝงและตัวแปรประจักษ์ ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในตัวแปรแฝงในด้วยกัน (Beta, β) ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (Gamma, γ) ค่า R^2 ของสมการโครงสร้าง และค่า R^2 ของตัวแปรประจักษ์ของตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรแฝงภายนอก

5.4.3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (goodness-of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มาก และค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53)

2) ค่าสัดส่วน X^2/df เนื่องจากเมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากค่าไค-สแควร์ก็จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า X^2/df ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน 2.00 (สุวิมล ติรภานันท์, 2553, หน้า 249)

3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54)

4) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54)

5) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมติฐานการวิจัยว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงให้เห็นความสอดคล้องของโมเดล (สุวิมล ตีรกานันท์, 2553, หน้า 246)

6) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นดัชนีที่วัดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่คลาดเคลื่อนไปจากโมเดลทางทฤษฎี มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุวิมล ตีรกานันท์, 2553, หน้า 243)

7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Residual Error of Approximation: RMSEA) เป็นการวัดความแตกต่างต่อหน่วยขององศาของความเป็นอิสระ อ่านค่า RMSEA ที่ 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องมาก ถ้าค่าที่ได้สูงขึ้นไปถึง 0.08 แสดงว่าเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นในการประมาณค่าประชากร (สุวิมล ตีรกานันท์, 2553, หน้า 243)

8) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N: CN) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลได้ ใช้จุดตัดของค่านี้ที่ $CN > 200$ (สุวิมล ตีรกานันท์, 2553, หน้า 248)

9) เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อน ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55)

10) การปรับโมเดล (Model Modification Index: MI) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม

(Overall fit) ของโมเดลว่า โดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเมื่อพบว่าค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 57) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05
2. ค่าสัดส่วน χ^2/df	มีค่าไม่ควรเกิน 2.00
3. ค่า GFI, AGFI, CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4. ค่า Standardized RMR, RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05
5. ค่า CN	สูงกว่าหรือเท่ากับ 200 ของกลุ่มตัวอย่าง
6. ค่า Largest Standardized Residual	มีค่า -2 ถึง 2

6. การกำหนดคะแนนเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

6.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 107-108)

ความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 107-108)

มากที่สุด	4.51-5.00 หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับ
มาก	3.51-4.50 หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับ
ปานกลาง	2.51-3.50 หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับ
น้อย	1.51-2.50 หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด	1.00-1.50 หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับ

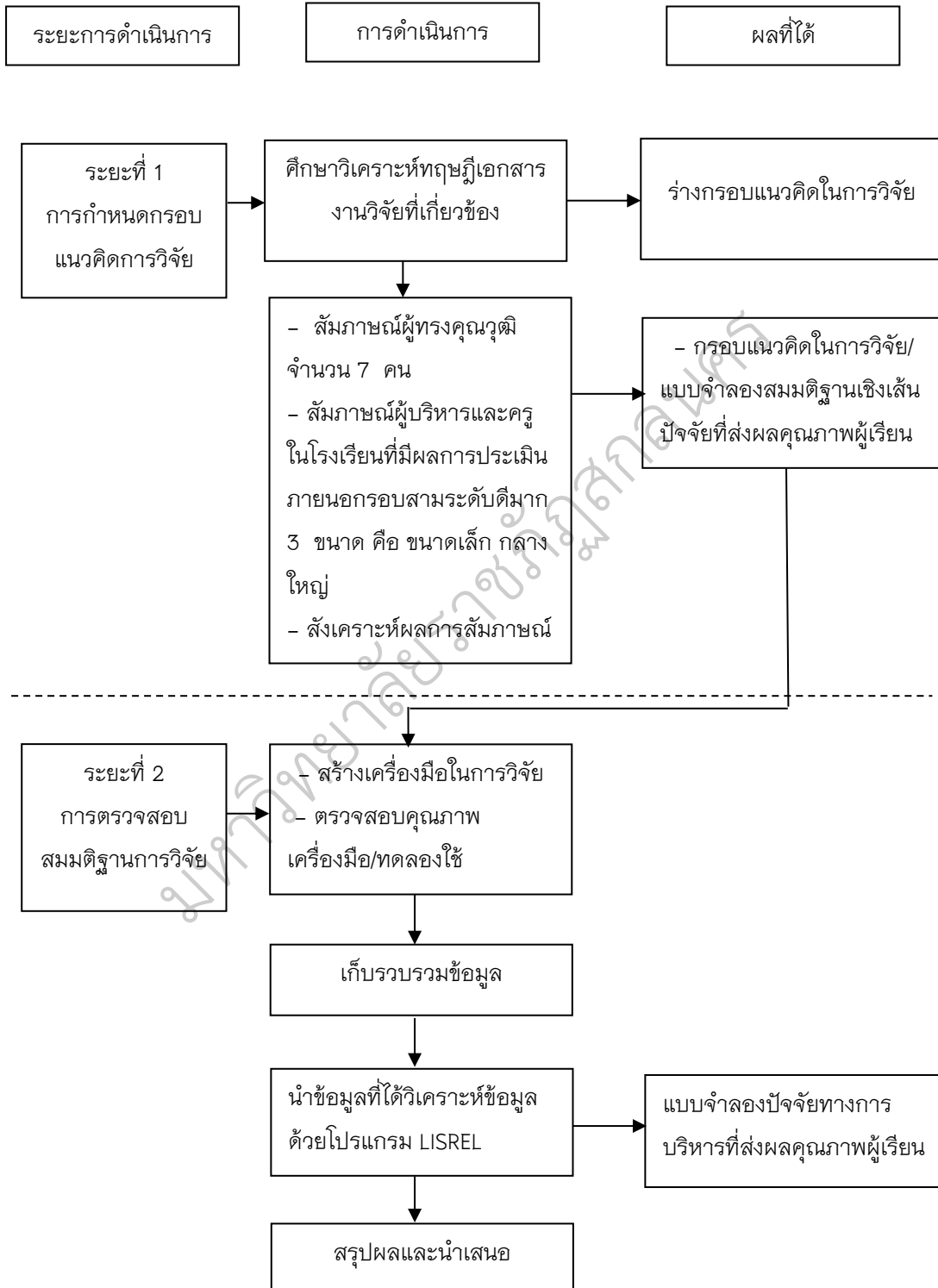
6.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 107-108)

ความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 107-108)

มากที่สุด	4.51-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก
	3.51-4.50 หมายถึง ความคิดเห็นต่อคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก
	2.51-3.50 หมายถึง ความคิดเห็นต่อคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับ
ปานกลาง	
	1.51-2.50 หมายถึง ความคิดเห็นต่อคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับน้อย
	1.00-1.50 หมายถึง ความคิดเห็นต่อคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย
ที่สุด	

การดำเนินการวิจัยสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 11 และสามารถสรุป
ระยะเวลาของการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 16



ภาพประกอบ 11 สรุประยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 16 ระยะเวลาของการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา ที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การกำหนด กรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา กรอบแนวคิดการวิจัย	1. วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่ง ต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพ ผู้เรียน 2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ผู้เรียน 3. การศึกษาโรงเรียนที่มีผล การประเมินภายนอกครอบคลุมระดับดี มาก เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน	1. เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 3. โรงเรียนที่มีผลการ ประเมินภายนอกครอบคลุม สามระดับดีมาก จำนวน 3 โรงเรียน แบ่งเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน และครูวิชาการ 1 คน และครูผู้สอนตาม กลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน	1. วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา 3. วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา	1. เดือน ต.ค. 2557-ม.ค. 2558 2. เดือน ก.พ. 2558 3. เดือน มี.ค. 2558	ได้กรอบ แนวคิดการวิจัย

ตาราง 16 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา ที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 2 การตรวจสอบ สมมติฐานการวิจัย วัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบสมมติฐาน การวิจัยตามกรอบ แนวคิดการวิจัยกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์	1. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น 2. การวิเคราะห์ข้อมูล 3. เขียนรายงานการวิจัย	1. ผู้บริหาร จำนวน 168 คน และครู จำนวน 336 คน รวม 504 คน	วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรม LISREL	1. เดือน พ.ค.-ต.ค. 2558 2. เดือน พ.ย. 2558 3. เดือน ธ.ค.2558	รูปแบบ ความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของ ปัจจัยทางการ บริหารที่ส่งผล ต่อคุณภาพ ผู้เรียน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นตรงของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิง ประจักษ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาบริบทจริง

1.3 สรุปผลการพัฒนาผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทาง การบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบ แบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้ง ของตัวแปรสังเกตได้

2.3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

2.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.6 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนและเกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

TRA	แทน	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
CUL	แทน	องค์ประกอบวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

MAN	แทน	องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์
HT	แทน	องค์ประกอบสุขภาพองค์การ
BE	แทน	องค์ประกอบพฤติกรรมการสอนของครู
QUA	แทน	องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียน

1.3 ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA)

TRA1	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
TRA2	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
TRA3	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา
TRA4	แทน	การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL)

CUL5	แทน	การเรียนรู้จากประสบการณ์
CUL6	แทน	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
CUL7	แทน	การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

การบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN)

MAN1	แทน	การวางแผนเชิงกลยุทธ์
MAN2	แทน	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
MAN3	แทน	การควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์

สุขภาพองค์การ (HT)

HT4	แทน	การสนับสนุนทรัพยากร
HT5	แทน	ขวัญในการปฏิบัติงาน
HT6	แทน	การมุ่งเน้นวิชาการ

พฤติกรรมการสอนของครู (BE)

BE7	แทน	การเตรียมการสอน
BE8	แทน	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
BE9	แทน	การวัดผลประเมินผล

คุณภาพผู้เรียน (QUA)



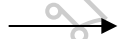

QUA10	แทน	ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
QUA11	แทน	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
QUA12	แทน	ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน
QUA13	แทน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
QUA14	แทน	ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
C.V.	แทน	สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variance)
S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
χ^2	แทน	ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
χ^2/df	แทน	อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์

r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Index)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
γ	แทน	สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอก ไปยังตัวแปรแฝงภายใน
β	แทน	สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายใน ไปยังตัวแปรแฝงภายใน
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)

3. สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล

	แทน	ตัวแปรแฝง (Latent Variable)
	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)
	แทน	เส้นทางการส่งผลระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรที่อยู่ปลาย ลูกศรส่งผลต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร
	แทน	เส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ นำเสนอผลดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า
ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ
การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ
ประกอบด้วย การเรียนรู้จากประสบการณ์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการสร้าง
บรรยากาศการเรียนรู้ 3) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผน
เชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ 4) ปัจจัย
ด้านสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน
และการมุ่งเน้นวิชาการ และ 5) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสอนของครู ประกอบด้วย
การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล
องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมี
คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาบริบทจริง

ในขั้นตอนนี้ได้ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน และทำการศึกษาโรงเรียนดีเด่น 3 โรงเรียน จำแนกเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 4) สุขภาพองค์การ และ 5) พฤติกรรมการสอนของครู คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีทักษะการคิดเป็นและทักษะการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ประกอบด้วย การเรียนรู้จากประสบการณ์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ สุขภาพองค์การ ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นวิชาการ และพฤติกรรมการสอนของครู ประกอบด้วย การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

3. สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในขั้นตอนนี้ได้ดำเนินการสังเคราะห์โดยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากการศึกษาบริบทจริงมาพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลที่ได้มีดังนี้ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 4) สุขภาพองค์การ และ 5) พฤติกรรมการสอนของครู คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ผู้เรียนมีสุขภาพ

กายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีทักษะการคิดเป็นและทักษะการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ สุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทรัพยากร ชำนาญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นวิชาการ และพฤติกรรมการสอนของครู ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล รายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 สรุปผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่น

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
1. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2 วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ 1.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์ 1.4 สุขภาพองค์การ 1.5 พฤติกรรมการสอนของครู 	พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2 วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ 1.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์ 1.4 สุขภาพองค์การ 1.5 พฤติกรรมการสอนของครู
สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ 3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ 4. สุขภาพองค์การ และ 5. พฤติกรรมการสอนของครู 	

ตาราง 17 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
<p>2. คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย</p> <p>2.1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี</p> <p>2.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์</p> <p>2.3 ผู้เรียนมีทักษะการคิดเป็น และทักษะการทำงาน</p> <p>2.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน</p> <p>2.5 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>พบว่า คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย</p> <p>2.1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี พิจารณาได้จาก ผู้เรียนออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน ร่างกายแข็งแรง มนุษย์สัมพันธ์ดี มีสุนทรียภาพ</p> <p>2.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ พิจารณาได้จากผู้เรียนปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน มีความรับผิดชอบ มีความกตัญญูกตเวที มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ประหยัด ปฏิบัติตนตามประเพณีวัฒนธรรมไทย และเป็นคนดี</p> <p>2.3 ผู้เรียนมีทักษะการคิดเป็นและทักษะการทำงาน พิจารณาได้จาก ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถแก้ปัญหา และปรับตัวได้</p> <p>2.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พิจารณาได้จาก ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>2.5 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พิจารณาได้จาก ผู้เรียนสนใจแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ มีนิสัยรักการอ่าน สามารถค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม</p>
สรุปผลการวิเคราะห์ คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 3. ผู้เรียนมีทักษะการคิดเป็น และทักษะการทำงาน 4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 5. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	

ตาราง 17 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
<p>3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย</p> <p>3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</p> <p>3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ</p> <p>3.3 การกระตุ้นทางปัญญา</p> <p>3.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน</p>	<p>พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย</p> <p>3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พิจารณาได้จากพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการครองตน ครองคน ครองงาน ทำให้เกิดการยอมรับ เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา</p> <p>3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ พิจารณาได้จากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ มีการแชร์วิสัยทัศน์ มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างเจตคติที่ดีกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานเป็นทีม</p> <p>3.3 การกระตุ้นทางปัญญา พิจารณาได้จากพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม</p> <p>3.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน พิจารณาได้จากพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระตุ้นให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา สร้างความภาคภูมิใจใน และให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ</p>
สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน	
<p>4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ประกอบด้วย</p> <p>4.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์</p> <p>4.2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4.3 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้</p>	<p>ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรประกอบด้วย</p> <p>4.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ พิจารณาได้จากการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้และทักษะต่างๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จากประสบการณ์การเรียนรู้ การสังเกต และการลงมือปฏิบัติ</p>

ตาราง 17 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
	<p>4.2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พิจารณาได้จาก มีการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ และพยายามปรับปรุงตนเอง มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสรุปผลการดำเนินงาน และนำผลการสรุปไปวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4.3 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ พิจารณาได้จากการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการกำหนดขั้นตอนและแนวการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กระตุนใจ สนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน</p>
สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ประกอบด้วย	
1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ 2. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	
<p>5. ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย</p> <p>5.1 การวางแผนเชิงกลยุทธ์</p> <p>5.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ</p> <p>5.3 การควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์</p>	<p>ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย</p> <p>5.1 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ พิจารณาได้จาก มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการศึกษาสถานภาพของสถานศึกษาโดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก แผนงาน และโครงการ/กิจกรรม</p> <p>5.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ พิจารณาได้จากการนำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้ มาประยุกต์ในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการจัดโครงสร้างกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย</p>

ตาราง 17 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
	<p>5.3 การควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ พิจารณาได้จาก มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามและประเมินผล มีการกำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ มีการสรุปรายงานผล มีการประเมินผลการบรรลุเป้าหมาย เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป</p>
<p>สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3. การควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์</p>	
<p>6. ปัจจัยด้านสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย</p> <p>6.1 การสนับสนุนทรัพยากร</p> <p>6.2 ขวัญในการปฏิบัติงาน</p> <p>6.3 การมุ่งเน้นวิชาการ</p>	<p>ปัจจัยด้านสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย</p> <p>6.1 การสนับสนุนทรัพยากร พิจารณาได้จาก ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน รวมทั้งการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน ปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>6.2 ขวัญในการปฏิบัติงาน พิจารณาได้จาก มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการสร้างความรู้สึกร่าเริง ความเชื่อมั่น ความกระตือรือร้นของบุคลากร และบุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การ</p> <p>6.3 การมุ่งเน้นวิชาการ พิจารณาได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีการกำหนดเป้าหมาย มีการจัดสภาพการเรียนรู้การสอนที่ดี สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้เอื้อต่อการเรียนรู้ และนักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและการศึกษาค้นคว้าหาความรู้</p>
<p>สรุปผลการวิเคราะห์ สุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 1. การสนับสนุนทรัพยากร 2. ขวัญในการปฏิบัติงาน 3. การมุ่งเน้นวิชาการ</p>	

ตาราง 17 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
<p>7. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสอนของครู ประกอบด้วย</p> <p>7.1 การเตรียมการสอน</p> <p>7.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>7.3 การวัดผลประเมินผล</p>	<p>ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสอนของครู ประกอบด้วย</p> <p>7.1 การเตรียมการสอน พิจารณาได้จาก มีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการวางแผนการสอน โดยกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ การวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และออกแบบการสอนให้เหมาะกับผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>7.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พิจารณาได้จาก พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงความสามารถในการสอน การจัดกิจกรรมและวิธีการเสนอเนื้อหาสาระได้อย่างเหมาะสม น่าสนใจ สอดคล้องกับเด็กและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้วิธีการสอนหลากหลาย ใช้สื่อ เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆสร้างแรงบันดาลใจ อำนวยความสะดวกในการเรียนเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>7.3 การวัดผลประเมินผล พิจารณาได้จาก พฤติกรรมครูในการวัดผลประเมินผลโดยใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลายตามสภาพจริง และเปิดโอกาสให้นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผล</p>
สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสอนของครู ประกอบด้วย 1. การเตรียมการสอน 2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3. การวัดผลประเมินผล	

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูล เชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย
ทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ดังนี้ 1) วิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
2) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้งของตัวแปรสังเกตได้
3) วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 4) วิเคราะห์รูปแบบการวัด
ตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน 5) วิเคราะห์รูปแบบ
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ
6) ตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยทาง
การบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบ แบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอนใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำนวน 504 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยข้อมูลทั่วไป
ของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สถานภาพ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ใน
การปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์
ข้อมูล ดังตาราง 18

ตาราง 18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหาร	168	33.33
1.2 ครูวิชาการ	168	33.33
1.3 ครูผู้สอน	168	33.33
2. เพศ		
2.1 ชาย	199	39.50
2.2 หญิง	305	60.50
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	4	0.80
3.2 30-50 ปี	174	34.50
3.3 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	326	64.70
4. วุฒิการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
4.2 ปริญญาตรี	93	18.50
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	411	81.50
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
5.1 1-5 ปี	9	1.80
5.2 6-10 ปี	33	6.50
5.3 10 ปีขึ้นไป	462	91.70

จากตาราง 18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลมีจำนวน 504 คน
จำแนกเป็น ผู้บริหาร 168 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ครูวิชาการ จำนวน 168 คน คิดเป็น
ร้อยละ 33.33 ครูผู้สอน จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น
เพศหญิง จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด
จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 411 คน คิดเป็น

ร้อยละ 81.5 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 462 คน คิดเป็นร้อยละ 91.7

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์การแจกแจงของข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบโดยการทดสอบนัยสำคัญของความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ด้วยคะแนนซี พบว่า ข้อมูลไม่มีคุณสมบัติเกี่ยวกับลักษณะการแจกแจงปกติ จึงแปลงคะแนนเป็นโค้งปกติ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบการวัดและรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ค่าคะแนนซี สำหรับการทดสอบสมมติฐานความเบ้ ความโด่ง และค่าไค-สแควร์ สำหรับทดสอบสมมติฐานการแจกแจงปกติ

ประเภทตัวแปร		\bar{X}	S.D.	Skewness			Kurtosis			Skewness and Kurtosis		แปลความ
แฝง	สังเกต			Skew	Z-score	p-value	Kur	Z-score	p-value	Chi-square	p-value	
1. TRA	TRA1	4.14	0.33	0.02	0.15	0.88	-0.07	-0.23	0.82	0.07	0.96	มาก
	TRA2	4.06	0.29	0.06	0.52	0.61	0.22	1.02	0.31	1.31	0.52	มาก
	TRA3	4.08	0.31	0.04	0.37	0.71	0.04	0.29	0.77	0.22	0.89	มาก
	TRA4	4.12	0.31	0.04	0.33	0.74	0.02	0.19	0.85	0.15	0.93	มาก
2. CUL	CUL5	4.15	0.38	0.02	0.19	0.85	0.33	1.44	0.15	2.12	0.35	มาก
	CUL6	4.21	0.42	-0.03	-0.23	0.82	0.01	0.15	0.88	0.08	0.96	มาก
	CUL7	4.31	0.43	-0.11	-0.98	0.33	-0.35	-1.87	0.06	4.45	0.11	มาก
3. MAN	MAN1	4.19	0.40	0.00	0.02	0.98	0.03	0.23	0.82	0.06	0.97	มาก
	MAN2	4.19	0.35	0.04	0.38	0.70	0.03	0.22	0.83	0.19	0.91	มาก
	MAN3	4.15	0.30	0.10	0.95	0.34	0.03	0.23	0.82	0.95	0.62	มาก
4. HT	HT4	4.16	0.36	0.04	0.39	0.70	0.13	0.67	0.50	0.60	0.74	มาก
	HT5	4.13	0.36	0.07	0.68	0.49	0.51	2.03	0.04	0.57	0.10	มาก
	HT6	4.14	0.36	0.01	0.07	0.95	0.17	0.82	0.41	0.68	0.71	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ประเภทตัวแปร		\bar{X}	S.D.	Skewness			Kurtosis			Skewness and Kurtosis		แปล ความ
แฝง	สังเกต			Skew	Z- score	p- value	Kur	Z- score	p- value	Chi- square	p- value	
5. BE	BE7	4.20	0.37	0.59	0.53	0.59	0.09	0.52	0.60	0.56	0.76	มาก
	BE8	4.24	0.38	0.11	1.02	0.31	0.05	0.33	0.74	1.14	0.56	มาก
	BE9	4.18	0.35	0.14	1.31	0.19	0.33	1.42	0.16	3.72	0.16	มาก
6. QUA	QUA10	4.19	0.40	-0.03	-0.25	0.81	-0.07	-0.25	0.81	0.12	0.94	มาก
	QUA11	4.15	0.41	-0.04	-0.34	0.73	-0.12	-0.47	0.64	0.34	0.85	มาก
	QUA12	3.99	0.39	-0.03	-0.30	0.76	-0.08	-0.29	0.77	0.18	0.92	มาก
	QUA13	3.94	0.43	-0.31	-0.29	0.77	-0.06	-0.17	0.87	0.11	0.95	มาก
	QUA14	3.99	0.44	-0.05	-0.41	0.68	-0.07	-0.21	0.83	0.22	0.89	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TRA1) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ การมุ่งความสัมพันธ์รายคน (TRA4) การกระตุ้นทางปัญญา (TRA3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (TRA2) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 4.08 และ 4.06 ตามลำดับ

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) พบว่า การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (CUL7) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (CUL6) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (CUL5) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ 4.15 ตามลำดับ

ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) พบว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (MAN1) และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (MAN2) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ การควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ (MAN3) โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15

ปัจจัยสุขภาพองค์การ (HT) พบว่า การสนับสนุนทรัพยากร (HT4) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ การมุ่งเน้นวิชาการ (HT6) และขวัญในการปฏิบัติงาน (HT5) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 4.13 ตามลำดับ

ปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู (BE) พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (BE8) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ การเตรียมการสอน (BE7) และการวัดผลประเมินผล (BE9) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 4.18 ตามลำดับ

คุณภาพผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (QUA10) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (QUA11) ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน (QUA12) ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (QUA14) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (QUA13) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 3.99, 3.99 และ 3.94 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง และ P-value พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่แตกต่างกันมากนัก ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความเบ้และความโด่งเข้าใกล้ศูนย์ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าคะแนนของตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงปกติ

3. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (CUL) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) ด้านสุขภาพองค์กร (HT) ด้านพฤติกรรมการสอนของครู (BE) และด้านคุณภาพผู้เรียน (QUA) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .33-.81 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เฉพาะในกลุ่มตัวแปรแฝงคุณภาพผู้เรียน (QUA) ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (QUA14) กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (QUA13) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.74

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรผลคุณภาพผู้เรียน (QUA) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (CUL) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) ด้านสุขภาพองค์กร (HT) และด้านพฤติกรรมการสอนของครู (BE) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านคุณภาพผู้เรียน (QUA) ทุกตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระหว่าง .34-.74 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (TRA2) กับ ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน (QUA12) และการกระตุ้นทางปัญญา (TRA3) กับผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน (QUA12) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .74 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนทรัพยากร (HT4) กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (QUA13) และขวัญในการปฏิบัติงาน (HT5) กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (QUA13) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .34 รายละเอียดดังตาราง 20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 20 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6	CUL7	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14	
TRA1	1																					
TRA2	.61**	1																				
TRA3	.68**	.79**	1																			
TRA4	.68**	.75**	.81**	1																		
CUL5	.65**	.48**	.49**	.52**	1																	
CUL6	.63**	.45**	.49**	.52**	.70**	1																
CUL7	.68**	.47**	.56**	.61**	.61**	.72**	1															
MAN1	.49**	.42**	.47**	.46**	.49**	.48**	.59**	1														
MAN2	.61**	.49**	.55**	.55**	.54**	.55**	.64**	.79**	1													
MAN3	.66**	.52**	.55**	.58**	.54**	.57**	.62**	.69**	.74**	1												
HT4	.58**	.38**	.48**	.51**	.46**	.48**	.54**	.47**	.56**	.53**	1											
HT5	.54**	.43**	.44**	.41**	.35**	.40**	.43**	.43**	.46**	.55**	.72**	1										
HT6	.56**	.44**	.49**	.48**	.43**	.44**	.47**	.44**	.53**	.59**	.69**	.74**	1									
BE7	.65**	.40**	.45**	.47**	.48**	.49**	.48**	.38**	.47**	.57**	.48**	.45**	.47**	1								
BE8	.69**	.48**	.49**	.49**	.53**	.56**	.53**	.41**	.53**	.66**	.42**	.44**	.48**	.73**	1							
BE9	.69**	.43**	.47**	.45**	.48**	.50**	.46**	.33**	.44**	.51**	.43**	.42**	.45**	.69**	.71**	1						
QUA10	.69**	.53**	.52**	.51**	.52**	.48**	.46**	.40**	.46**	.46**	.43**	.40**	.43**	.43**	.46**	.43**	1					
QUA11	.68**	.62**	.60**	.55**	.58**	.54**	.49**	.44**	.54**	.53**	.43**	.44**	.49**	.44**	.51**	.44**	.72**	1				
QUA12	.71**	.74**	.74**	.67**	.56**	.46**	.46**	.37**	.47**	.48**	.41**	.39**	.47**	.44**	.47**	.46**	.61**	.69**	1			
QUA13	.53**	.51**	.50**	.45**	.51**	.40**	.36**	.36**	.38**	.44**	.34**	.34**	.35**	.37**	.37**	.37**	.43**	.54**	.67**	1		
QUA14	.61**	.54**	.59**	.51**	.51**	.43**	.41**	.35**	.48**	.47**	.34**	.38**	.45**	.45**	.46**	.47**	.54**	.65**	.74**	.69**	1	

** p<.01

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น เรื่องลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความสัมพันธ์ของตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน ปรากฏดังค่าสถิติที่นำเสนอ นั้น สรุปได้ว่า ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษามีความเหมาะสม สามารถทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อไปได้

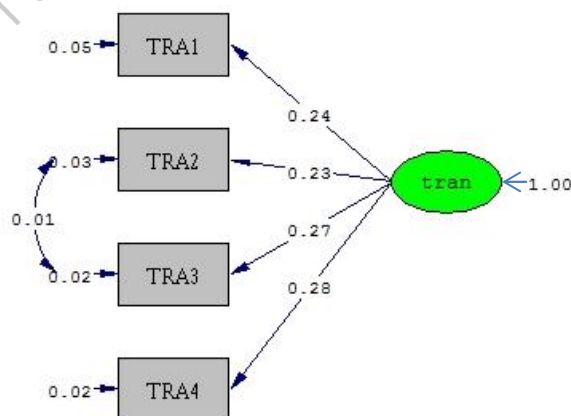
4. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

ในการวิเคราะห์รูปแบบการวัดนี้จำแนกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยการวัดรูปแบบทั้ง 2 รูปแบบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

4.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก

รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) และตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

4.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TRA1) การสร้างแรงบันดาลใจ (TRA2) การกระตุ้นทางปัญญา (TRA3) และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (TRA4) ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 12



Chi-square=1.20, df=1, P-value=0.27299, RMSEA=0.020

ภาพประกอบ 12 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (TRA) ซึ่งให้เห็นว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.20 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.27 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA = 0.02 ค่า Largest Standardized Residual = 1.10 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGI) เท่ากับ 0.99 ซึ่งมีค่าสูงมาก และเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายนอกได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (TRA4) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.28 รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา (TRA3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TRA1) และการสร้างแรงบันดาลใจ (TRA2) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.27, 0.24 และ 0.23 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA)

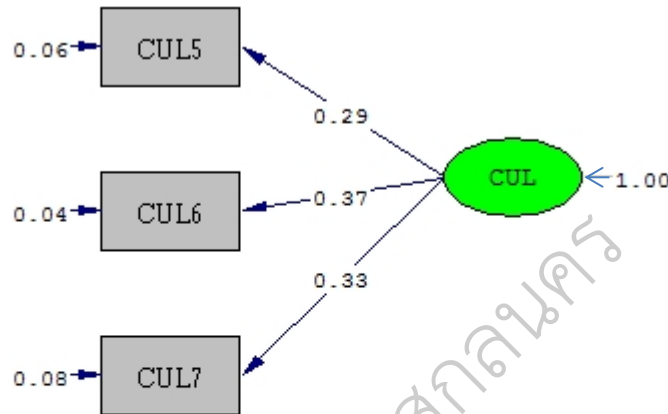
ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
TRA1	0.24	0.01	18.09**
TRA2	0.23	0.01	21.03**
TRA3	0.27	0.01	23.22**
TRA4	0.28	0.01	24.75**

$\chi^2 = 1.20$, $df = 1$, $p = 0.27$, $\chi^2/df = 1.20$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMSEA = 0.02$

* $p < .05$ ** $p < .01$

4.1.2 ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) วัดได้จาก ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ (CUL5) การปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง (CUL6) และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้(CUL7)

ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 13



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

ภาพประกอบ 13 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพประกอบ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) ซึ่งให้เห็นว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA = 0.00 ซึ่งแสดงว่า รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (CUL6) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37 รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (CUL7) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (CUL5) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.33 และ 0.29 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL)

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
CUL5	0.29	0.02	18.97**
CUL6	0.37	0.02	22.42**
CUL7	0.33	0.02	18.89**

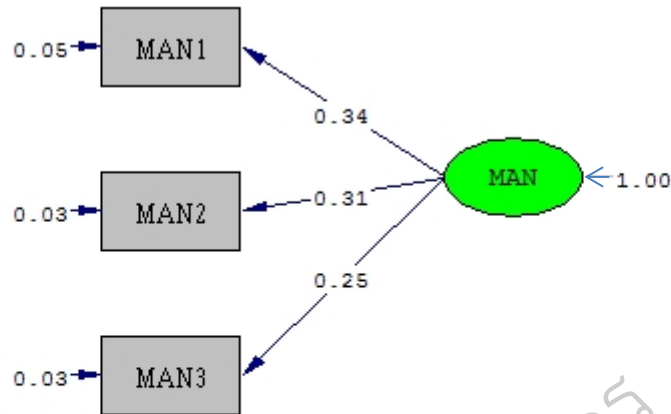
$\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p = 1.000$, $RMSEA = 0.000$

* $p < .05$ ** $p < .01$

4.2 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภายใน การบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) ตัวแปรแฝงภายในสุขภาพองค์การ (HT) ตัวแปรแฝงภายใน พฤติกรรมการสอนของครู (BE) และตัวแปรแฝงภายในคุณภาพผู้เรียน (QUA) ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

4.2.1 ตัวแปรแฝงภายในการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (MAN1) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (MAN2) และการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ (MAN3) ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 14



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

ภาพประกอบ 14 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพประกอบ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) ซึ่งให้เห็นว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA = 0.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตเป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้การวางแผนกลยุทธ์ (MAN1) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.34 รองลงมาคือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (MAN2) และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (MAN3) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.31 และ 0.25 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ดังตาราง 23

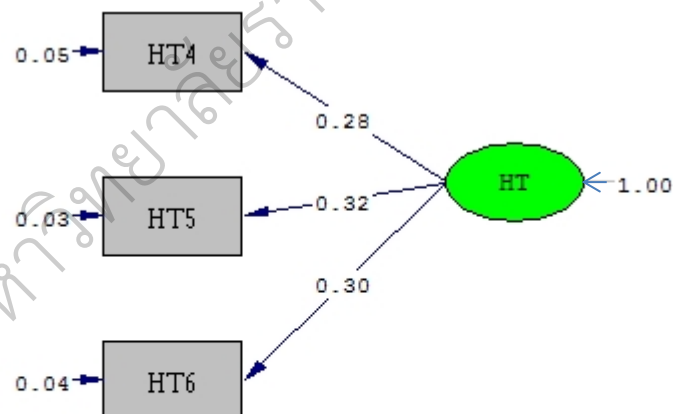
ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใต้การบริหาร
เชิงกลยุทธ์ (MAN)

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
MAN1	0.34	0.02	21.97**
MAN2	0.31	0.01	23.60**
MAN3	0.25	0.01	21.81**

$\chi^2 = 0.00, df = 0, p = 1.000, RMSEA = 0.000$

*p < .05 **p < .01

4.2.2 ตัวแปรแฝงภายในสุขภาพองค์การ (HT) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร (HT4) ขวัญในการปฏิบัติงาน (HT5) และการมุ่งเน้นวิชาการ (HT6) ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 15



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

ภาพประกอบ 15 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในสุขภาพองค์การ (HT)
ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพประกอบ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการ
ใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในสุขภาพ

องค์การ (HT) ซึ่งให้เห็นว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA = 0.00 ซึ่งแสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในสุขภาพองค์การ (HT) มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็น ตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในสุขภาพองค์การได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขวัญในการปฏิบัติงาน (HT5) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.32 รองลงมาคือ การมุ่งเน้นวิชาการ (HT6) และการสนับสนุนทรัพยากร (HT4) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.32 และ 0.28 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ดังตาราง 24

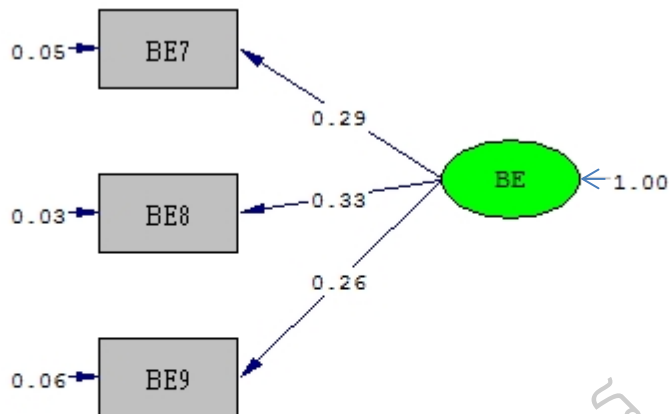
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในสุขภาพองค์การ(HT)

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรสุขภาพองค์การ (HT)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
HT4	0.28	0.01	19.72**
HT5	0.32	0.01	22.99**
HT6	0.30	0.01	20.87**

$\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p = 1.000$, $\chi^2/df = 0$, $RMSEA = 0.000$

* $p < .05$ ** $p < .01$

4.2.3 ตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรมการสอนของครู (BE) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การเตรียมการสอน (BE7) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (BE8) และการวัดผลประเมินผล (BE9) ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 16



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

ภาพประกอบ 16 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรมการสอนของครู (BE) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพประกอบ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรมการสอนของครู (BE) ซึ่งให้เห็นว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA = 0.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรมการสอนของครู (BE) มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรมการสอนของครู (BE) ได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (BE8) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.33 รองลงมาคือ การเตรียมการสอน (BE7) และการวัดผลประเมินผล (BE9) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.29 และ 0.26 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ดังตาราง 25

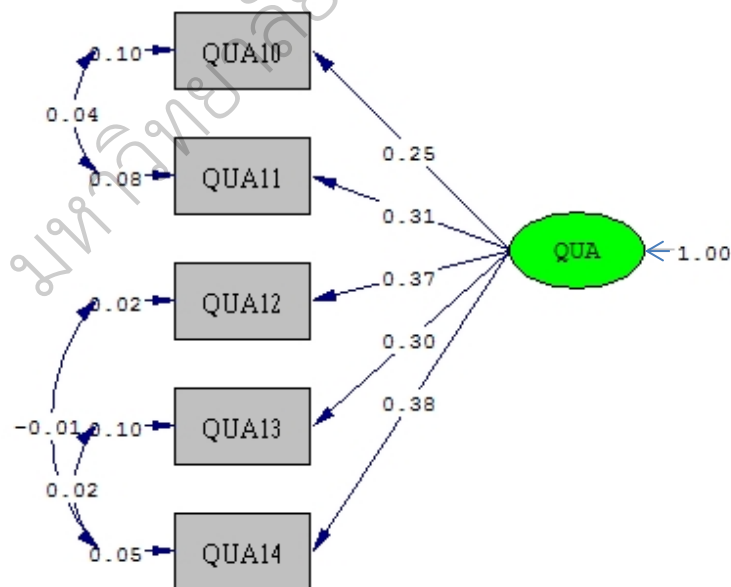
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรมการสอนของครู (BE)

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรพฤติกรรมการสอนของครู (BE)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
BE7	0.29	0.02	19.51**
BE8	0.33	0.01	22.35**
BE9	0.26	0.01	18.06**

$\chi^2 = 0.00, df = 0, p = 1.000, RMSEA = 0.000$

*p < .05 **p < .01

4.2.4 ตัวแปรแฝงภายในคุณภาพผู้เรียน (QUA) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (QUA10) ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (QUA11) ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน (QUA12) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (QUA13) และผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (QUA14) ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 17



Chi-Square=0.79, df=2, P-value=0.67529, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 17 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพผู้เรียน (QUA) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพประกอบ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพผู้เรียน (QUA) ซึ่งให้เห็นว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.79 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 และมีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.67 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA = 0.00 ค่า Largest Standardized Residual = 0.77 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพผู้เรียน (QUA) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (QUA14) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 รองลงมาคือผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน (QUA12) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (QUA11) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (QUA13) และผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (QUA10) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37, 0.31, 0.30 และ 0.25 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพผู้เรียน (QUA)

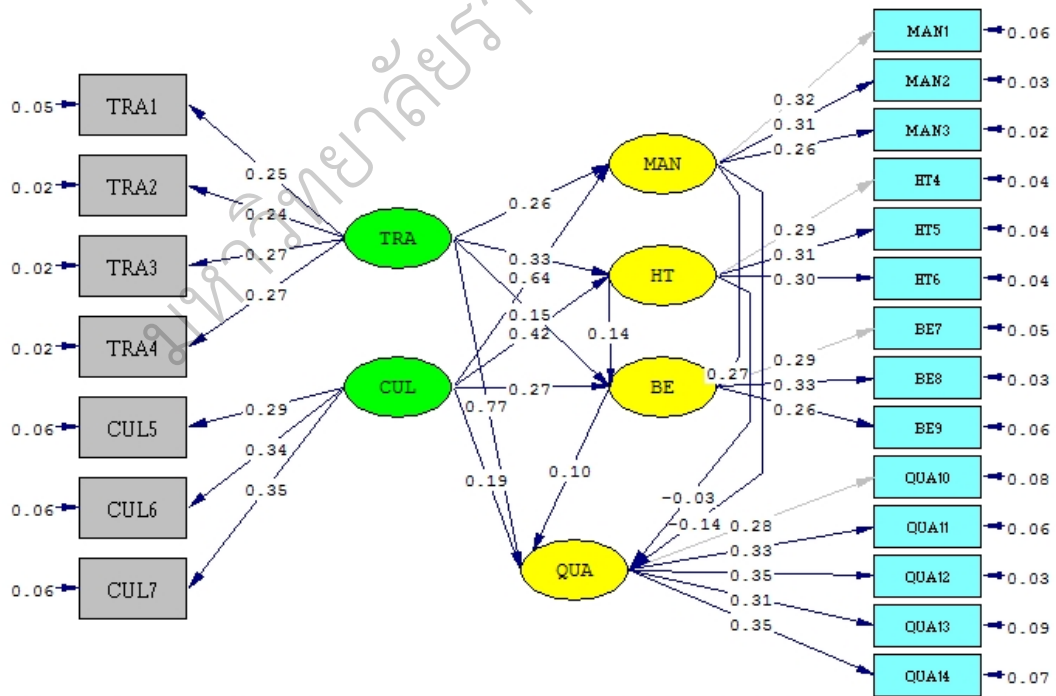
ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรคุณภาพผู้เรียน (QUA)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
QUA10	0.25	0.02	14.17**
QUA11	0.31	0.02	17.73**
QUA12	0.37	0.02	23.54**
QUA13	0.30	0.02	16.59**
QUA14	0.38	0.02	19.07**

$\chi^2 = 0.79$, $df = 2$, $p = 0.68$, $\chi^2/df = 0.40$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 1.00$, $RMSEA = 0.000$

* $p < .05$ ** $p < .01$

5. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและนำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 6 ตัว จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพองค์กร พฤติกรรมการสอนของครู และคุณภาพผู้เรียน วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL version 8.72 ผลการวิเคราะห์พบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1060.69 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 175 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.00 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 6.06 ค่า RMSEA = 0.10 ค่า GFI = 0.84 ค่า AGFI = 0.79 และค่า Largest Standardized Residual = 8.57 ดังแสดงในภาพประกอบ 18 และตาราง 27



Chi-Square=1060.69, df=175, P-value=0.00000, RMSEA=0.100

ภาพประกอบ 18 รูปแบบสมมติฐานการวิจัยก่อนปรับรูปแบบ

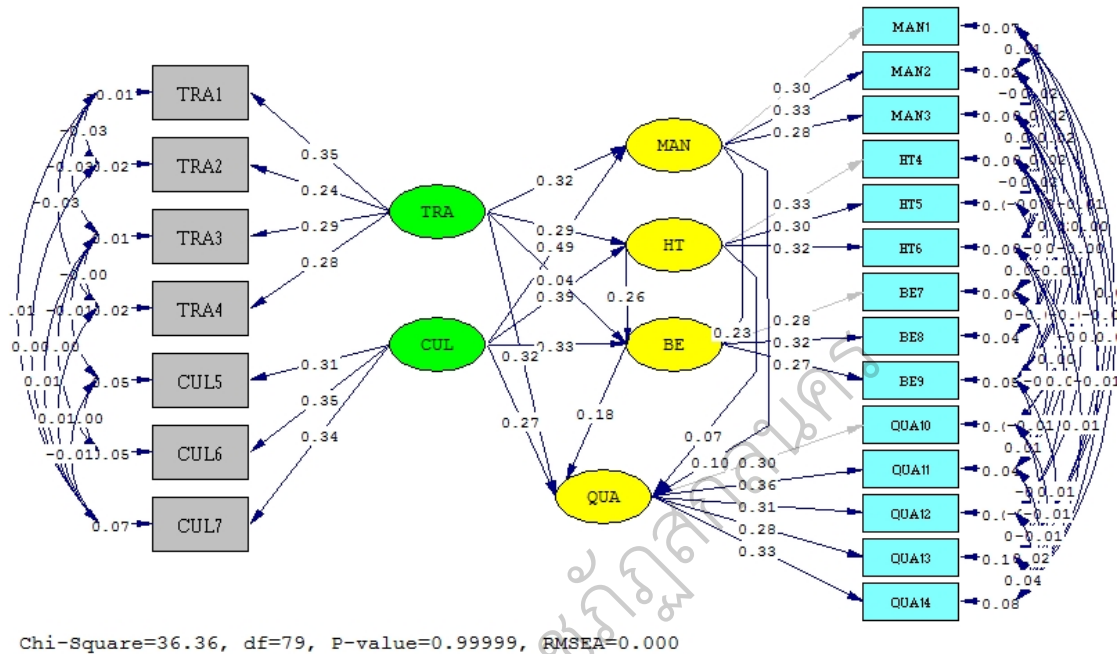
ตาราง 27 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับรูปแบบ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > 0.05	$\chi^2 = 1060.69, p = 0.00$	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	< 2.00	6.06	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.84	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.79	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.10	ไม่ผ่านเกณฑ์
6. ค่า Largest Standardized Residual	-2 ถึง +2	8.57	ไม่ผ่านเกณฑ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยมีขั้นตอนการปรับตั้งคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งปรากฏในภาคผนวก โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 96 เส้น ซึ่งแสดงในรูปเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Theta Delta :TD) จำนวน 12 เส้น เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Epsilon : TE) จำนวน 47 เส้น และเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Delta Epsilon : TH) จำนวน 37 เส้น และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนดังแสดงในตาราง 29

ภายหลังจากปรับรูปแบบ พบว่ารูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 36.36 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 79 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.46 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.98 ซึ่งค่าทั้งสองเข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง และเพื่อให้การปรับรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้

ทำการปรับรูปแบบจนพบว่า ค่า Largest Standardized Residual = 1.85 ซึ่งต่ำกว่า 2.00
จึงหยุดการปรับ ผลการปรับรูปแบบสรุป ดังแสดงในภาพประกอบ 19 และตาราง 28

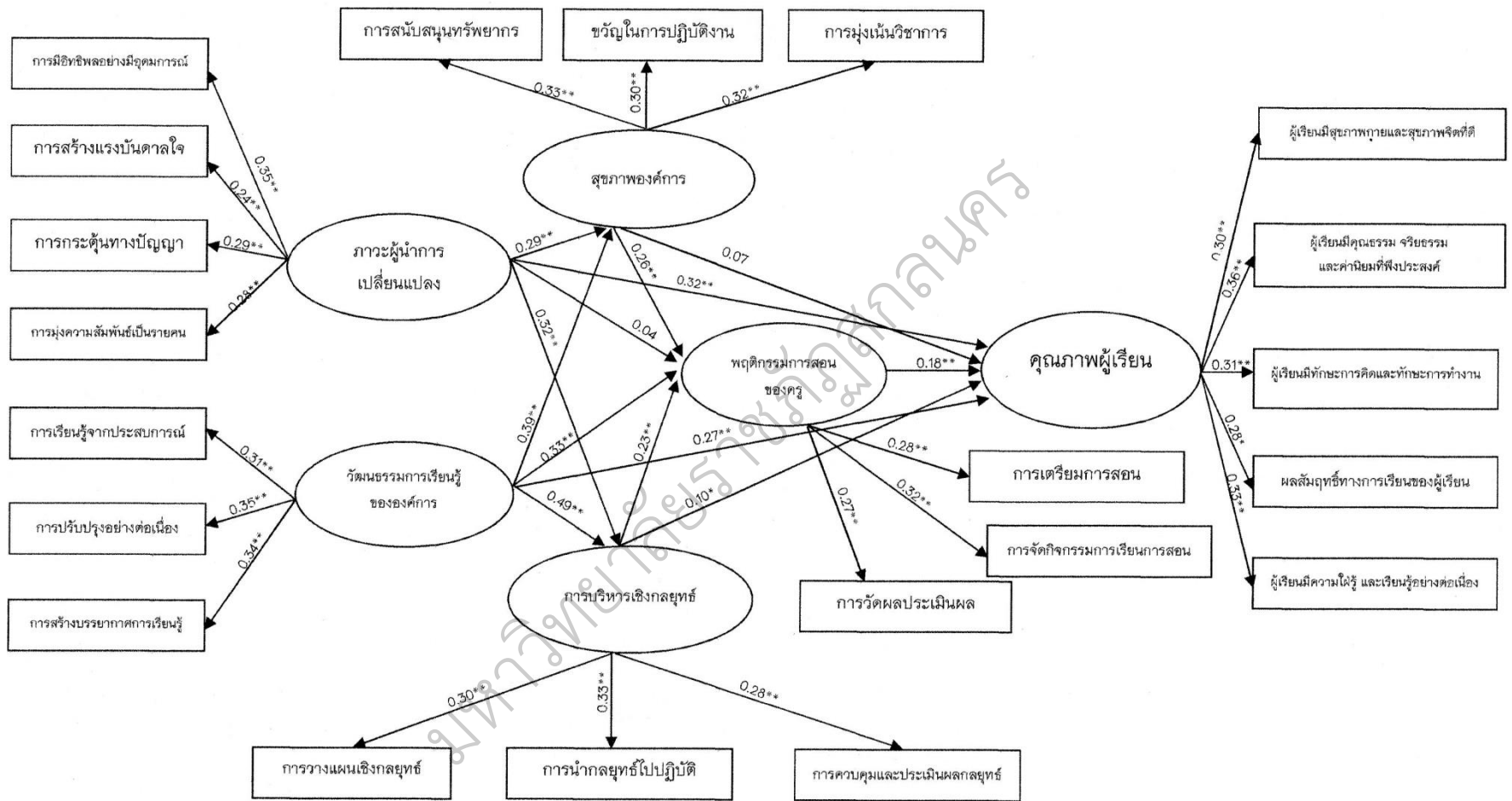


ภาพประกอบ 19 รูปแบบสมมติฐานการวิจัยหลังปรับรูปแบบแล้ว

ตาราง 28 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	$p > 0.05$	$\chi^2 = 36.36$, $p = 1.00$	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	< 2.00	0.46	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.00	ผ่านเกณฑ์
6. ค่า Largest Standardized Residual	-2 ถึง +2	1.85	ผ่านเกณฑ์

จากภาพประกอบ 19 ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย
ทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ดังภาพ
ประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพประกอบ 20 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยสุขภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสอนของครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสุขภาพองค์การ และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยสุขภาพองค์การมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อความชัดเจนในการสรุปอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพผู้เรียนและอิทธิพลระหว่างปัจจัยด้วยตัวเอง ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาขนาดอิทธิพล โดยพิจารณาแยกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect : TE) ระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง ซึ่งตัวแปรแฝงต่างๆ สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน ดังแสดงในตาราง 29

ตาราง 29 คำนวณน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น														
			TRA			CULT			MAN			HT			BE		
			γ	SE	t	γ	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
MAN	0.55	DE	0.32	0.05	6.58**	0.49	0.06	8.33**									
		IE	-	-	-	-	-	-									
		TE	0.32	0.05	6.58**	0.49	0.06	8.33**									
HT	0.38	DE	0.29	0.05	6.23**	0.39	0.05	7.07**									
		IE	-	-	-	-	-	-									
		TE	0.29	0.05	6.23**	0.39	0.05	7.07**									
BE	0.54	DE	0.04	0.06	0.79	0.33	0.07	4.67**	0.23	0.07	3.53**	0.26	0.06	4.63**			
		IE	0.15	0.04	3.91**	0.22	0.05	4.68**	-	-	-	-	-	-			
		TE	0.19	0.05	3.54**	0.55	0.06	8.56**	0.23	0.07	3.53**	0.26	0.06	4.63**			
QUA	0.62	DE	0.32	0.05	6.38**	0.27	0.07	3.94**	0.10	0.05	2.03*	0.07	0.05	1.44	0.18	0.06	3.18**
		IE	0.09	0.03	2.93**	0.17	0.04	4.31**	0.04	0.02	2.44*	0.05	0.02	2.68**	-	-	-
		TE	0.40	0.05	7.66**	0.44	0.06	7.78**	0.14	0.05	2.86**	0.11	0.04	2.58*	0.18	0.06	3.18**

ค่าสถิติ Chi-square = 36.36, df = 79, p-value = 1.00, $\chi^2/df = 0.46$, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, Largest Standardized Residual = 1.85

*p<.05, **p<.01

จากตาราง 29 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพล โดยแยกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect : TE) ระหว่างแต่ละตัวแปร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

6.1 คุณภาพผู้เรียน (QUA)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพผู้เรียนสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(TRA) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการสอนของครู (BE) มีเฉพาะอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลำดับสุดท้าย สุขภาพองค์การ (HT) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.07 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.1.1 อิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (QUA) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการสอนของครู (BE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสุขภาพองค์การ (HT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.07 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6.1.2 อิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน

จากตาราง 30 พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (QUA) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สุขภาพองค์การ (HT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.1.3 อิทธิพลรวมต่อคุณภาพผู้เรียน

จากตาราง 30 พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (QUA) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(TRA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการสอนของครู (BE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และลำดับสุดท้ายสุขภาพองค์การ (HT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 พฤติกรรมการสอนของครู (BE)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู (BE) สูงสุดได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ปัจจัยสุขภาพองค์การ (HT) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.04 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

6.3 สุขภาพองค์การ (HT)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยสุขภาพองค์การ (HT) สูงสุดได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) โดยมีอิทธิพลเฉพาะทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) มีอิทธิพลเฉพาะทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

6.4 การบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ (MAN) สูงสุดได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (CUL) โดยมีอิทธิพลเฉพาะทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) โดยมีอิทธิพลเฉพาะทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพองค์การ และพฤติกรรมการสอนของครู สามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 62 จึงถือได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือและยอมรับได้ และเมื่อพิจารณาผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนดังกล่าว เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เพื่อให้ได้ประเด็นและตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกรอบสามระดับดีมาก 3 ขนาด คือขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นครูวิชาการโรงเรียนและครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมโรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน การวิจัยในระยะนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และปรับร่างโมเดลสมมติฐาน ผลที่ได้จะเป็นโมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 12,524 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11,605 คน ครูผู้สอนจำนวน 133,364 คน รวมทั้งสิ้น 144,969 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 504 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรสังเกตเท่ากับ 21 ตัว ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 420 คน ในที่นี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 504 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยสถานภาพ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนนักเรียนทั้งโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน และตอนที่ 3-7 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าพิสัย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพผู้เรียน และระดับการปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพล วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง และเพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อคุณภาพผู้เรียนโดยใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 4) สุขภาพองค์กร และ 5) พฤติกรรมการสอนของครู คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีทักษะการคิดเป็นและทักษะการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายคน วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ สุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นวิชาการ และพฤติกรรม การสอนของครู ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน และการวัดผลประเมินผล

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 36.36 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 79 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.46 ค่า RMSEA = 0.0 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.98 ค่า Largest Standardized Residual = 1.85

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อคุณภาพผู้เรียน ลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ อิทธิพลทางตรง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ พฤติกรรมการสอนของครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ และสุขภาพองค์การ อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สุขภาพองค์การ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ อิทธิพลรวม ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ มีอิทธิพลรวมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ และสุขภาพองค์การ

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R^2) ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพองค์การ และพฤติกรรมการสอนของครู สามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 62

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำผลมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยสุขภาพองค์การ มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน และปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยสุขภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสุขภาพองค์การ และปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยสุขภาพองค์การมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียนในทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลรวมต่อคุณภาพผู้เรียนในทางบวกมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นำในองค์กรทางการศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้คำปรึกษาการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นผู้ที่มี

ทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถกำหนดเป้าหมายและชี้้นำการเปลี่ยนแปลงได้
 สนใจที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะใน
 การแก้ปัญหา สามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการเปลี่ยนแปลงองค์การ และสามารถจูงใจให้
 ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทการทำงานให้เป็นไปในทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (มหาวิทยาลัย
 สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553, หน้า 10-66) ดังที่ Tichy & Devanna (1986, อ้างถึงใน สุเทพ
 พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 386) ได้สรุปว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลจะมี
 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ยอมรับว่าตนเองเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นผู้ที่ชอบการเสี่ยงที่มี
 ความรอบคอบ 3) มีความศรัทธาในคนอื่นและไวในการรับรู้ความต้องการของคนเหล่านั้น
 4) มีความสามารถในการสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นการรอบพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ใน
 องค์การได้ดี 5) มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ 6) มีทักษะด้าน
 ความคิด และมีความเชื่อในวิธีการคิดที่อิงวิชาการและมีความละเอียดรอบคอบต่อการ
 วิเคราะห์ปัญหา และ 7) มีความเป็นนักวิสัยทัศน์ที่มองปัญหาต่างๆ ได้ทะลุปรุโปร่งและมี
 มุมมองใหม่ได้หลากหลาย Bass (1985, p. 20 cited in Northouse, 2010, p. 176) ให้ทัศนะ
 ไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการพิสูจน์การกระทำของผู้ตามและการพัฒนา
 คักยภาพผู้ตามให้เต็มศักยภาพ คนที่แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการสร้างค่านิยม
 และมีความคิดที่เข้มแข็ง มีประสิทธิผลในการจูงใจผู้ตาม ดังที่ Bennis and Nanus (1985)
 ได้สอบถาม ผู้นำระดับต้น และจากคำตอบ Bennis and Nanus ระบุสี่ยุทธวิธีที่ผู้นำใช้ในการ
 เปลี่ยนสภาพ/เปลี่ยนแปลงองค์การ คือ 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ขององค์การที่
 ชัดเจน 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้สร้างสังคมสำหรับองค์การ 3) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างความ
 ใจไว้วางใจในองค์การ 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้การสร้างการยอมรับนับถือตนเอง
 ทางบวก Bennis and Nanus พบด้วยว่า การยอมรับนับถือตนเองทางบวกของผู้นำมีผลต่อ
 ผู้ตาม สามารถสร้างความรู้สึกรู้สึกความไว้วางใจและความคาดหวังสูง (Bennis and Nanus, 1985
 cited in Northouse, 2010, pp.182-183) ดังนั้น หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง
 ย่อมจะส่งผลต่อผลสำเร็จของสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ผลการศึกษาของ
 ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552, หน้า 115) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่
 ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 นครปฐม เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อมาตรฐาน
 ด้านผู้เรียน สอดคล้องกับ ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ (2545, หน้า 78) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหาร
 ของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับคุณภาพ

นักเรียน คือ ภาวะผู้นำ และจิตวิวรรณ ลิฟท์หวนิช (2550, หน้า 81) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ด้านการใช้อิทธิพล ด้านอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ ร้อยละ 39.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับบัญชา ศิริเรืองชัย (2551, หน้า 106) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมณฑล ธารวยิ่ง (2554, หน้า 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียนในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวกมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอิทธิพลรวมในทางบวกมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติในองค์การที่มุ่งผลสำเร็จหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การที่ดีมีการปฏิบัติมานานได้รับความร่วมมือร่วมใจในการสร้างงานที่มีคุณภาพและช่วยให้พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การตลอดจนทำให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553, หน้า 10-63) หน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนมีคุณภาพ ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ และทำให้เกิดความพึงพอใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 5) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ วัฒนธรรมองค์การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วม มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคน (Marquardt and Reynold, 2002 อ้างถึงใน จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์, 2554, หน้า 22) ประกอบกับ วัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นกระบวนการในการเพิ่มความสามารถขององค์การ ทำให้คนในองค์การกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์การ สร้างความรู้ให้เร็ว

และทันต่อการเปลี่ยนแปลง (บดินทร์ วิจารณ์, 2547, หน้า 219) หากองค์การใดมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะสามารถพัฒนาศักยภาพขององค์การ ทำให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อรชума มูลศรี, 2551, หน้า 14) ดังนั้น การเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ สังคมไทยเป็นสังคมที่ใช้อำนาจหรืออำนาจนิยม จึงควรปรับวัฒนธรรมอำนาจไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) หากองค์การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดี และต่อเนื่อง ก็จะสามารถช่วยพัฒนาความสามารถหรือศักยภาพขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Forrest (2007, Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การและการปฏิบัติงานขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์การ และ Lin (2006) ได้ศึกษา พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับความสามารถและนวัตกรรมขององค์การทั้งความสามารถขององค์การและนวัตกรรมขององค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการองค์การ สอดคล้องกับทัศนะของ Hay Group Education (2004 อ้างถึงใน วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์, 2555, หน้า 151) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมสำหรับการเรียนรู้: การสืบหาคุณค่าและความเชื่อที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยโรงเรียนส่วนใหญ่ที่ประสบผลสำเร็จนั้น จะมีคุณลักษณะที่เป็นวัฒนธรรมดังต่อไปนี้ มีความมุ่งหมายต่อนักเรียนทุกคนในระดับสูงสุด คำนึงถึงการจัดหาสวัสดิการสำหรับนักเรียนมากกว่าความสะดวกสบายของบุคลากรในโรงเรียน มุ่งเน้นปัจจัยนำเข้าไปในด้านความสามารถในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ ช่วยเหลือครูให้มีความรับผิดชอบต่อโรงเรียนในภาพรวม ได้แก่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้จากบุคคลรอบข้าง เป็นต้น ดังผลการศึกษาของ ยุวราณี สุทธิบุญญาณ์ (2549, หน้า 115-116) ได้ศึกษา การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การ มี 11 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรหนึ่งในนั้น คือ วัฒนธรรมขององค์การ

1.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียนในทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียนในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอิทธิพลรวมต่อคุณภาพผู้เรียนในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบันเนื่องจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

ส่งผลให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด (ชัตติยา ดวงสำราญ, 2552, หน้า 30) ประกอบกับการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน และบังคับให้ผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพและตระหนักถึงสภาพแวดล้อมมากขึ้น และการบริหารเชิงกลยุทธ์ไม่เพียงแต่สนับสนุนความผูกพันในส่วนของผู้บริหารที่มีส่วนร่วมเท่านั้นแต่จะช่วยลดการต่อต้านในสิ่งที่คุณได้บังคับบัญชาไม่เข้าใจด้วย (สมยศ นาวิกการ, 2540, หน้า 24) การบริหารกลยุทธ์เป็นหัวใจของงานบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด กำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างจากคนอื่น แต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กรปฏิบัติงานได้เหนือกว่าคู่แข่ง และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ ถ้าปราศจากแผนกลยุทธ์ องค์กรจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ไม่มีแผนที่จะสามารถโต้ตอบหรือเอาชนะการแข่งขัน และไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (สุพานี สฤญภูวานิช, 2544, หน้า 1) Pearce and Robinson (2007, pp. 9–10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า

- 1) กิจกรรมการจัดทำกลยุทธ์มีส่วนช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ
- 2) การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์โดยอาศัยกลุ่มที่เกิดจากมุมมองของสมาชิกกลุ่มที่มีความรู้ความชำนาญหลายสาขามาร่วมตัดสินใจ จะทำให้เกิดแนวทางการจัดทำกลยุทธ์ที่หลากหลาย และผ่านการเลือกสรรการนำกลยุทธ์ไปใช้ที่เหมาะสม
- 3) การให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำกลยุทธ์ ทำให้เข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างผลิตผลกับรางวัลเป็นอย่างดี นั่นคือ รู้ว่าหากผลการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ผลตอบแทนที่ได้รับคืออะไรจะช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และในขณะเดียวกันก็จะส่งผลให้ผลิตผลเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย เป็นไปตามหลักการที่ว่า “ขวัญกำลังใจสูงจะนำไปสู่ผลิตผลที่สูงขึ้นด้วย”
- 4) การเกิดช่องว่าง หรืองานซ้ำซ้อนกันในการดำเนินกิจกรรมระหว่างบุคคลและกลุ่มผู้ทำงานจะลดลง เพราะการที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ร่วมกัน จะทำให้แต่ละคนรู้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ชัดเจน และ
- 5) การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะลดลง จากการที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ยอมทำให้เกิดความพอใจจากการตัดสินใจ จึงมีความเป็นไปได้สูงที่จะยอมรับพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังผลการศึกษาของ ดร. ณี เทพา (2550, หน้า ๖) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพตามเกณฑ์ของสมศ. ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัญญา ศิริเรืองชัย (2551, หน้า 106) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ปัจจัยการบริหาร

ด้านการควบคุมงานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มต่ำในเขตตรวจราชการที่ 6 สอดคล้องกับอมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553, หน้า 71) ได้ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษา พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 สุขภาพองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.07 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียนในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลรวมต่อคุณภาพผู้เรียนในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลส่งผ่านพฤติกรรมการสอนของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่โรงเรียนจะมีผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพนั้น สุขภาพองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้สมบูรณ์แข็งแรง สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มศักยภาพส่งผลต่อผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กมลลาสน์ ศรประสิทธิ์, 2553, หน้า 7) ผู้บริหารในโรงเรียนที่มีสุขภาพสร้างมิติภาวะผู้นำทั้งการมอบหมายงานและกำหนดความสัมพันธ์ พฤติกรรมการสนับสนุนครูและสร้างทิศทาง และรักษามาตรฐานการทำงานที่สูง ครูในโรงเรียนที่มีสุขภาพถูกมอบหมายการสอนและการเรียนรู้ ครูตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์นักเรียนไว้สูง รักษามาตรฐานการทำงานสูง นอกจากนี้นักเรียนเรียนหนัก แรงจูงใจสูง และครูเอาใจใส่ต่อนักเรียน (Hoy and Miskel, 2008, p. 206) สอดคล้องกับผลการศึกษาของเกษมสุข วรสุข (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การกับการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์ทางบวก และไพรัช สาลิกา (2544, หน้า 83) ศึกษาพบว่า มิติสุขภาพองค์การโดยภาพรวมกับการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน และมีมิติสุขภาพองค์การด้านต่างๆ สามารถทำนายการปฏิบัติงานวิชาการของครูได้ นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Hoy and other (1990, pp. 269–379) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การ สุขภาพองค์การ และประสิทธิผลองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์การ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของสถาบัน การจัดสรรทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ฐริพัฒน์ บุญมา (2554, หน้า 129) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน และ Hoy and Sabo (1998, n. page) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมต้น: การประเมินสุขภาพองค์การ

และผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาของนักเรียน พบว่า มิติด้านสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับ Hoy and Tarter (1990 cited in Hoy and Mikel, 2008, p.206) พบว่า สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกระทำของนักเรียน โดยทั่วไปโรงเรียนที่มีสุขภาพดีกว่ามีระดับผลสัมฤทธิ์สูงในวิชาคณิตศาสตร์และการอ่าน

ดังนั้นการที่โรงเรียนจะมีผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพนั้น สุขภาพองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้สมบูรณ์แข็งแรง เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนต่อไป

1.5 พฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียนในทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยทางการบริหารทุกตัวแปรมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อพฤติกรรมการสอนของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยครูเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากครู/อาจารย์เป็นตัวร่วมเชื่อมโยงกับทุกปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ชุมชน ระหว่างกลุ่มครูด้วยกันเองและที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้น ครู/อาจารย์จึงเป็นเสมือนกุญแจสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพและมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 13) ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หลักปฏิบัติที่ครูพึงยึดถือเพื่อบรรลุเป้าหมายของคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งในแง่กายภาพและการพัฒนาเชิงศีลธรรม การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนบุคคลและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น ครูจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา (โกวิท ปรวาลพฤกษ์, 2546, หน้า 3) การสอนหรือการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 25) William, Sanders & Hom, 1994; Wright, Hom, & Sanders, 1997 อ้างถึงใน มาร์ซาโน, โรเบิร์ต เจ., 2547, หน้า 13-14) ให้ข้อสังเกตว่าครูมีบทบาทสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากกว่าที่เคยคิดไว้ จากผลการวิเคราะห์คะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากกว่า 100,000 คน จากโรงเรียนหลายร้อยโรงเรียน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนคือครู

ผลการวิจัยยังกล่าวถึงความแตกต่างในเรื่องประสิทธิภาพการสอนของกลุ่มครูด้วยกัน ความหมายโดยนัยของผลการวิจัยคือสิ่งที่ควรทำก่อนอื่นใดในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนคือครูที่สามารถสอนนักเรียนในระดับผลสัมฤทธิ์ทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะนักเรียนจะมีระดับผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันมากน้อยเพียงใดก็ตาม หากครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอน นักเรียนที่อยู่ในความดูแลของครูจะไม่มีแนวทางด้านวิชาการ สอดคล้องกับผล การศึกษาของสุจิตรา เถาว์โท (2555, หน้า 116) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ระดับ ห้องเรียนที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน คือ พฤติกรรม การสอนของครูคณิตศาสตร์ และซูไฮลา จิตรบรรทัด (2549, หน้า 116-117) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า คุณภาพนักเรียนได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรเชิงสาเหตุ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การนิเทศการสอนของผู้บริหาร พฤติกรรมการสอนของครู โดยตัวแปรเชิงสาเหตุในรูปแบบสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 46 สอดคล้องกับ มานะ สินธุวงษานนท์ (2550, หน้า 116) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการจัด การศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน พบว่า การจัดการชั้นเรียนและความกระตือรือร้นของครู ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวก ดังนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพตามที่ต้องการได้ คือ ครู ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน ได้แก่ คุณภาพของตัวครู และคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลของครู ครูที่ดีต้องมีความรักศรัทธา ในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่ลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับ ผู้ปกครองและชุมชนได้ดี และสิ่งสำคัญที่สุดคือ ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับประเด็นที่จะเกิดกับลูกศิษย์เป็นอันดับแรก (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554, หน้า 6) อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัย ทางการบริหารทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสอนของครู และมีอิทธิพลส่งผ่าน พฤติกรรมการสอนของครูมายังคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัย สุขภาพองค์การ ต่างเป็นปัจจัยเสริมที่มีผลส่งเสริมปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อให้ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงต่างๆ สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและ ทางอ้อมต่อกัน คุณภาพผู้เรียนได้รับอิทธิพลรวมจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ

มากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ และสุขภาพองค์การ ตามลำดับ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงควรมีกระบวนการหรือแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวอย่างเป็นระบบตามลำดับความสำคัญ

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพองค์การ และพฤติกรรมการสอนของครู สามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 62 แสดงว่า ตัวแปรทุกตัวแปรมีความสามารถในการทำนายคุณภาพผู้เรียนได้สูง ทั้งนี้เพราะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นได้มาจากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ซึ่งผู้วิจัยได้คำนึงถึงความตรงเชิงเนื้อหาในทุกขั้นตอน มีการสังเคราะห์เนื้อหาทั้งในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ซึ่งเมื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามยังได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการปรับปรุงเมื่อนำไปทดลองใช้ ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสูง นอกจากนี้เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงที่พัฒนาขึ้นพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ส่งผลให้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถึงแม้ว่าจะต้องมีการปรับโมเดล แต่ก็เพื่อให้โมเดลมีความเหมาะสมในทางสถิติมากขึ้น สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ลีพิทวนิช (2550, หน้า 81), ฉวีวรรณจันทร์เม่ง (2552, หน้า 115), สุชีรา จันทพรหม (2554, หน้า 93), ประวีดา มีเปี่ยมสมบุรณ์ (2554, หน้า 95-96), และภัคพร บุญเคล้า (2555, หน้า (5))พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และปัจจัยด้านผู้บริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ รวมทั้งปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนส่วนวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วม มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคน (Marquardt and Reynold, 2002 อ้างถึงใน จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์, 2554, หน้า 22) และองค์การที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ

ในการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับสุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (Daft, 1986) งานวิจัยส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกระทำของผู้เรียน (Hoy and Miskel, 2008, p. 206) นอกจากนี้ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หลักปฏิบัติที่ครูพึงยึดถือเพื่อบรรลุเป้าหมายของคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งในแง่กายภาพและการพัฒนาเชิงศีลธรรม การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนบุคคล และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นครูจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา(โกวิท ประวาลพฤษย์, 2546, หน้า 3)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียน

1.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การให้เกิดขึ้น รวมทั้งควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การให้เกิดขึ้น

1.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพองค์การ และพฤติกรรมการสอนของครูต่างมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียน และส่งผลซึ่งกันและกัน ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจะต้องคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าว

1.1.3 พฤติกรรมการสอนของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนถึงแม้ว่าจะมีค่าอิทธิพลทางตรงเป็นลำดับที่สาม เพราะเมื่อพิจารณาทุกปัจจัยแล้วพบว่าต่างมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสอนของครู และส่งผ่านพฤติกรรมการสอนของครูไปยังคุณภาพผู้เรียนทั้งสิ้น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูจะต้องมีการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูด้วย

1.2 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเรียนรู้ ขององค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ สุขภาพองค์การและพฤติกรรมการสอนของครู ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ควรพิจารณาแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยดังกล่าวให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารและ สถานศึกษา

1.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อ คุณภาพผู้เรียนมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรการอบรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร

1.2.3 ผลการวิจัยพบว่า ทุกตัวแปร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งส่งผลทางตรงในทางบวกต่อคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูจะต้องคำนึงถึงการพัฒนปัจจัยดังกล่าวให้ เกิดขึ้นในผู้บริหาร ครู และสถานศึกษา

1.2.4 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การมีอิทธิพลรวมสูง ที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริม สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทาง การบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในระดับประเทศ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาศึกษา เปรียบเทียบกัน หากมีความแตกต่างจะได้พิจารณาถึงสาเหตุที่แตกต่าง แต่หากเหมือนกันก็ จะได้เป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบ ซึ่งจะทำให้นำเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่นนอกจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เพื่อที่จะได้องค์ความรู้ ในภาพรวมของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และเป็นข้อมูลในระดับนโยบาย

2.3 ควรทำวิจัยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนของรัฐและเอกชน เพื่อนำข้อค้นพบที่ ได้มาพัฒนาหรือปรับปรุงปัจจัยต่างๆให้ตรงกับหน่วยงาน

2.4 ควรทำการวิจัยและพัฒนา โดยอาศัยข้อค้นพบในปัจจุบันทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เพื่อพัฒนาในปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยสภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กาญจนา ชุมศรี. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชูรี คำชาย. (2540). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: เทคนิคพรินติ้ง.
- กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์. (2553). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 2(1), 33-43.
- _____. (2553). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรรวิศา จันทวงศ์วิไล และคณะ. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- กุลฑรี พิกุลแกม. (2551). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กุลนรี ถนอมสุข. (2552). การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน. วารสารวิจัย มข, 9(4), 123-134.
- แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- โกวิทย์ ประวาทพฤกษ์. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียนที่เป็นจริงในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- เกษม วัฒนชัย. (2545). การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- เกษมสุข วรสุข. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัตติยา ต๋วงสำราญ. (2552). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุฑามาศ พันธุ์สถิต. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์. (2554). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตรภรณ์ พงษ์มาลี. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา บุญบังการ และณัฐกุลพันธ์ เขจรนนท์. (2544). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคน สร้างงาน*. กรุงเทพฯ: เต้า(2000).
- จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2553). *โมเดลเชิงสาเหตุของการใช้รูปแบบเป้าหมายทักษะชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพนักเรียน*. *วารสารวิจัย มข.*, 10(1), 104-116.
- จำเรียง บุญมานนท์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.

- ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูไฮลา จิตรบรรทัด. (2549). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ฉิววรรณ ลีพิทวนิช. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณภัทรพร เชี่ยวทอง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ตรุณี เทพา. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดวงฤทัย คำชองเมือง. (2545). *การพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูประถมศึกษาโดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกในโรงเรียนมนตรีศึกษา อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทวีศักดิ์ เดชสองชั้น. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทีศนา แคมมณี. (2542). *การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. *วารสารวิชาการ*. 2(5), 3-30.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2546). *การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ประชุม การช่าง.
- ธนุศิลป์ โคตรมงคล. (2546). *องค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). *แนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมฐานความรู้*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 1(2), 9-18.

- บัญญัติ คิริเรืองชัย. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บัวเย็น พลราชม. (2541). *การศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุรณะศักดิ์ มาตหมาย. (2008). การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามแบบ PDCA. *Productiity World*. 89–93. เข้าถึงได้จาก www.vetdept.com/th/images/stories/km/PDCA.pdf.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2550). การจัดการเชิงกลยุทธ์. *การประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(1). 1–11.
- บุญยวีร์ ลีดิษฐ์วรรัตน์. (2553). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- เปรมชัย สโรบล. (2550). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประโชค ชุมพล. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- ประวิตา มีเปี่ยมสมบูรณ์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะนันท์ ประครอง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้กับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม*. ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัคตร์ผจง วัฒนสินธุ์ และพสุ เดชะรินทร์. (2542). *การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พฤษภา สุขุมภักย์. (2546). การศึกษาความสอดคล้องของการประเมินพฤติกรรมการสอนของครูที่ประเมินโดยตนเอง เพื่อรวมงานและผู้บริหารสถานศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์วัชร พงกัณห. (2553). ปัจจัยด้านนักเรียนและครูที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นด้านคุณภาพนักเรียน: การวิเคราะห์พหุระดับ. วารสารวิจัย มข. 10(2). 105–112.
- พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์. (2552). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชณี สุกใส. (2548). พฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีมหาธาตุ. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- พัชรีวรรณ กิจมี. (2549). แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เพชร ดวงแก้วดี. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- พนม พูลเพิ่ม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พร ภิเศก. (2546). วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พรรณณี สุวัตถิ. (2537). *สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณภา อิงพงษ์พันธ์ (2554). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพรัช สาลิกา. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัคพร บุญเคล้า. (2555). *ยุทธวิธีการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในเขตตรวจราชการที่ 13*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรภร ธนะภาวิธ และอนนท์ ป้อมประสิทธิ์. (2549). *เทคนิคการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.dss.go.th/dssweb/starticles/files/bla_9_2549_continualimprovement.pdf>
- ภารดี อนันต์นาวี. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูริพัฒน์ บุญมา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 4(1), 124-133.
- มณฑล ถาวรยิ่ง. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- มานะ สินธุวงษานนท์. (2550). *ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 18(2), 115-127.
- มาร์ชานโน, โรเบิร์ต เจ. (2547) *สถาบันการแปล สำนักวิชาการและมาตรฐาน. กลวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐาน.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทียนวัฒนา พรินท์ติ้ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยุวราณี สุขวิญญาณ์. (2549). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลของคณาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- รุ่งรังษิ วิบูลชัย. (2544). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ระวียา อีสมาแอล. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ. (2553). *การจัดการเชิงกลยุทธ์: Strategic Management*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภัทรทรัพย์.
- รอบบินส์, สตีเฟน พี. และเคาล์เตอร์, มารี แพลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- ลลิตา ชาเรืองเดช. (2555). *รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์. (2555). *ความมีประสิทธิภาพของวิทยาลัยสาธาณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัฒนาพร ระวังทุกข์. (2541). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วันชัย มีชาติ. (2550). *การบริหารองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา แสงผล. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมการสอนภาษาอังกฤษของครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร ที่ผ่านการอบรมทางไกล*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.
- วารุณี มีหลาย. (2551). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายดา แก้วศรีมนต์. (2541). *การศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. ในอำเภอพิบูล จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.
- สุจิตรา เถาว์โท. (2555). *องค์ประกอบที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 : การวิเคราะห์ห้พระระดับ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุชีรา จันทพร. (2553). *การศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2550). *การจัดการความรู้สู่สุขภาพ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.vijai.org/articles_data/show_topic.asp?Topicid=85>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2550). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2555). *แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ สพฐ. OBEC*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ: สกศ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). รายงานการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาเพื่อก้าวสู่สังคมฐานความรู้. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- _____. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า. กรุงเทพฯ: สกศ.
- _____. (2551). รายงานการวิจัย วิธีวิทยาการประเมินความสำเร็จของการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เพลลิน สตูดิโอ.
- _____. (2551). รายงานผลการประชุมทางวิชาการการวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- _____. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: สกศ.
- _____. (2552). รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551-2552. กรุงเทพฯ: สกศ.
- _____. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) : ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ: สกศ.
- _____. (2555). สภาวะการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2555. กรุงเทพฯ: สกศ.
- _____. (2556). บทวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พงศจิกายน 2554). กรุงเทพฯ: สมศ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2553). การพัฒนาดัชนีวัดสัมฤทธิผลทางวิชาการของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2556). ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2555 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2556). *สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักวิชาการและมาตรฐาน. (2553). *นิยามคำศัพท์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- สุภชัย ไพโรจน์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรทางการบริหารกับคุณภาพผู้เรียน ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุภาพ วาหงษ์. (2550). *การจัดองค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้ง.
- สมยศ บุญเจริญ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมปึง
- สมยศ นวีการ. (2545). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวดี แยมเกษร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2553). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสาวรส บุณนาค. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรารุณี ปุริสา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2(1), 51-63.
- เสริมศักดิ์ นิลวิสัย. (2550). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพสำหรับสถานศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารวิจัย มช. 7(2), 132.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดิ์ชัย ทองนุ้ม. (2548). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดจังหวัดทหารบกสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ศักดิ์พงษ์ วรรณवास. (2538). สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา กรณีศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง. (2549). ตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีมาลา จตุพร. (2548). บรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับนักเรียนเก่ง ดี และมีความสุข. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรัตน์ เกื่อนทอง. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- อรชุนา มุลศรี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานบัญชี ในเขตภาคเหนือของประเทศ ไทย*. วิทยานิพนธ์ บ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรัญญา สารีโพธิ์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- อรพิน สีแก้ว. (2551). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนว ปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แฮร์ริส, ดักลาส อี. (2545). *หลักสูตรมาตรฐานแห่งชาติสู่ชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: สถาบัน การแปล กรมวิชาการ.
- Cheng, L., Eddie, W. & Heng, L. (2004). "Learning Culture for Strategic Partnering," *Construction Innovation*. 10(4). 53–65.
- Dalf, R. L. (1986). *Organizational Theory and Design*. 2nd ed. New York: McGraw–Hill.
- Forrest, C. M. (2007). "An Empirical Examination of the Relationship between Organizational Learning Culture and Organization Performance," *Dissertation Abstracts International*. 68(1). Unpaged.
- Gephart, M., Marsick, A.& Buren, M.E. (1997). "Finding Common and Uncommon Ground Among Learning Organization Model" In *Proceeding of the Forth Annual Conference of the Academy of Human Resource Development*. LA: Academy.
- Hoy et. al. (2002). "Organization Climate and Student Achievement." *Journal of School Leadership*. *Abstract from the ERIC Database*. 21, 67–68.
- Hoy, W. K. & Feldman, J. A. (1987). "Organizational Health : The Concept and Its Measure." *Journal of Research and Development in Education*. 20(4). 30–37.
- Hoy, W. K. & Forsyth, P.B. (1986). *Effective Supervision : Theory to Practice*. New York: Random House.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. Singapore: McGraw–Hill International Inc.

- Hoy, W. K. et.al. (1990). "Organizational Climate, School Health, and Effectiveness : A Comparative Analysis." *Educational-Administration Quarterly*. 26(3). pp. 269-379.
- Hoy, W. K. & Sabo, D.J. (1998). *Quality Middle Schools : Open and Healthy*. California: Corwin Press.
- Kyriacou, C. (1993). *Effective Teaching in School*. Herts: Simmon Schuster Education.
- Lin, Y-Y. (2006). *An Examination of Relationship between Organizational Learning Culture, Structure, Organizational Innovativeness and Effectiveness : Evidence from Taiwanese Organizations*. Dissertation Ph.D. Minnesota: The University of Minnesota.
- Leon, M.D. (1989) "A Study to Measure the Relationship of Selected School Profile Variables to the Dimension's of Organizational Health" *Dissertation Abstracts International*. 49(7). pp. 1879-A
- Miles, B. (1965). *Changes Process in the Public School. Eugen Oregon. Center for The Advanced Study of Educational Administration*.
- _____. (1973). *Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground*. Boston: Allyn and Bacon.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building The Learning Organization : A System Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- _____. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: Mc Graw – Hill.
- Mortimore, P. (1988). "School matters-The Junior year" Open Book. In Wooks, D., & Orlik, S, School Review and Inspection. London: Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn.
- Northouse, P.G. (2010). *Leadership Theory and Practice*. America: SAGE Publication, Inc.
- Owens, R.G. (1991). *Organization Behavior in Education*. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Pearce, A.J. & Robinson, B.R. (2007). *Strategic management: Formulation, Implementation, and control*. 9th ed. New York: McGraw Hill.

- Podgurski, T.P. (1990). "School Effectiveness as It Relate To Group Consensus and Organizational Health of Elementary School." *Dissertation Abstracts International*. 52(3) pp. 769–A.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Skyrme, D. (1995 October). *Management Insight No. 3. The Learning Organization*. (online). Available : <http://www.skyrme.com/insights/3lnorg.htm>.
- Stephen, P. R. & Coulter, M. (2003). *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Steers, R.M. (1991). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. California: Goodyear.
- Stoner, J.A.E., Freeman, R. E. & Gilbert, D.R. JR. (1995). *Management*. 6th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Thomson, A. and Strickland, A. (1995). *Strategic Management Concept and Case*. 8th ed. New York: Business.
- Tomson, Strickland, L. & Gamble, J. E. (2007). *Crafting and Executing Strategy: Concepts and Case*. 15th ed. New York: McGraw–Hill.
- Webb, D.L. et al. (1987). *Personnel Administration in Education*. London: Merrill.
- Wood, D., & Orlik, S. (1994). *School Review and Inspection*. London: Biddles Ltd. Guidford and King's Lynn.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๐๓๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวธัญญา ชนะเพ็ญ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง และรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๐๖๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวอรุณญา ชนะเพี้ย นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบ
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์
เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา ฉลากบาง
และรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดให้นักศึกษาดังกล่าวเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครูวิชาการ
และครูผู้สอน รวมจำนวน ๓ ราย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป
และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๐๓๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอริญา ชนะเพีย นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง และรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๒๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย นางสาวอริญา ชนะเพี้ย นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง และรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ้มไชน้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวได้สัมภาษณ์ท่าน ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะ ประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๒๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุตรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์

เรียน

ด้วย นางสาวอรุณญา ชนะเพ็ญ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภา ฉลากบาง และรองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านและบุคลากร เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวก ในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และโรงเรียนดีเด่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และโรงเรียนดีเด่น

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ.ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณธ์ รองศาสตราจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร
การศึกษา
2. รศ.ดร.สมาน อัศวภูมิ รองศาสตราจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร
การศึกษา
3. ดร.เทวรัตน์ โตไทยะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.เทพรังสรรค์ จันทรงยี ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
5. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านนาแก
6. นายมงคล ศรีสวัสดิ์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าแร่วิทยา
7. นางเพชรปาณี อินทรพาณิชย์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร

โรงเรียนดีเด่น

1. โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนบ้านนาหนองหวาย ตำบลสามผง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนบ้านม่วงวิทยา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. โรงเรียนขนาดใหญ่

โรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. รศ.ดร.จำนง วงษ์ชาชม ประธานบริหารหลักสูตรวิทยาการสารสนเทศและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.เทวรัตน์ โตไทยะ ผอ.สพป.สกลนคร เขต 1 (ปร.ด. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
3. ดร.อนุสิทธิ์ นามโยธา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนงุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (ปร.ด. การบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)
4. ดร.ศิวนาถ ไชยมาศ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองสกลนคร (ปร.ด. การบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)
5. ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยการผล ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพป. ขอนแก่น เขต 2 (ปร.ด. การวัดและประเมินผล มหาวิทยาลัยขอนแก่น)

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนดีเด่น
เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน

ประกอบการวิจัย เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

ผู้วิจัย นางสาวอรัญญา ชนะเพ็ญ
นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
รองศาสตราจารย์ ดร.ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ทำการสัมภาษณ์วันที่ เดือน พ.ศ. 2558

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผู้วิจัยระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งจะเรียนให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าประมาณ 3 วัน และขออนุญาตหมายวันและเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 45 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตในการจัดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเทป
4. ผู้วิจัยจะทบทวนประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบ
5. ผู้วิจัยจะสรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันทำการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนดีเด่น
เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
 (เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมในกรอบความคิดการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร)

.....

1. มีปัจจัยทางการบริหารอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. คุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบ
 อะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การตอบแบบสอบถาม โปรดตอบทุกข้อ และขอให้ท่านให้ความเห็นตามความ
เป็นจริงเพราะข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและ
สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

3. การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสรุปผลในภาพรวม ไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็น
รายโรงเรียน ดังนั้นผลวิจัยจะไม่กระทบต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและตัวท่านแต่ประการใด
ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

4. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์

ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร

ตอนที่ 7 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรัญญา ชนะเพ็ญ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทร. 08 9937 2888

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30-50 ปี

มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

10 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 2 องค์ประกอบด้านคุณภาพผู้เรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับคุณภาพผู้เรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี						
1	ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเอง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
2	ผู้เรียนมีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน					
3	ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเองให้ปลอดภัย					
4	ผู้เรียนมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์					
5	ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้เหมาะสม					
6	ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ มีความซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะหรือสิ่งดีงาม					
ด้านผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์						
7	ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบและ เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ					
8	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ					
9	ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง					
10	ผู้เรียนมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น					
11	ผู้เรียนมีพฤติกรรมการใช้เวลา เงิน ทรัพย์สินทั้งส่วนตนและส่วนรวมตามความจำเป็นอย่างสมเหตุสมผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า					
12	ผู้เรียนมีความตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม					
13	ผู้เรียนปฏิบัติตามประเพณี วัฒนธรรมไทย และเป็นคนดีของสังคม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้เรียนมีทักษะการคิด และทักษะการทำงาน						
14	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ					
15	ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบ					
16	ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
17	ผู้เรียนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง					
18	ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต					
19	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต					
20	ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ และปรับตัวเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง					
21	ผู้เรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น					
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน						
22	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
23	ผู้เรียนมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ย ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด					
24	ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้					
25	ผู้เรียนสามารถสื่อความคิดโดยใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร					
26	ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้					
ด้านผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
27	ผู้เรียนสนใจแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว					
28	ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการใช้เทคโนโลยี					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม					
30	ผู้เรียนสนุกกับการเรียนรู้ และมีความสุขในการเรียน					
31	ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงาน					
2	ผู้บริหารมีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง					
3	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และภารกิจกับบุคลากร					
4	ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ					
5	ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ไว้วางใจ					
6	ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และสร้างแรงบันดาลใจในการแสดงวิสัยทัศน์ในองค์การ					
8	ผู้บริหารใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดความพยายามต่อความสำเร็จ					
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก					
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การ และการมองโลกในแง่ดี					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ตามให้พยายามหาวิธีการใหม่ในการพัฒนา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ					
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดโอกาสในการเรียนรู้					
ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้กำลังใจ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน/พี่เลี้ยงของผู้ตามเป็นรายบุคคล					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามเป็นรายบุคคล					
20	ผู้บริหารทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ					

ตอนที่ 4 องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์						
1	มีการสร้างความรู้และทักษะต่างๆ ในสถานศึกษาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา					
2	มีการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา					
3	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากประสบการณ์การเรียนรู้					
4	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการสังเกตและการไตร่ตรอง					
5	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการพิจารณา ลงความเห็นและการสร้างแนวคิด					
6	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการทดลองและการบูรณาการ					
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
7	สถานศึกษามีการทบทวนแก้ไขปรับปรุงระบบการทำงาน					
8	สถานศึกษามีการปรับปรุงการทำงานจากมาตรฐานเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น และให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบาย					
9	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบ					
10	สถานศึกษามีการสรุปผลการดำเนินงานและรายงานในการประชุมเพื่อทบทวนการบริหาร					
11	สถานศึกษามีการนำผลการสรุปการดำเนินงานไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	สถานศึกษามีการกำหนดสิ่งที่จะต้องปรับปรุงกระบวนการและวิธีการในการปรับปรุงการดำเนินงาน					
ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้						
13	สถานศึกษามีเป้าหมายและนโยบายชัดเจน					
14	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดค้นผูกพันต่อองค์กร					
15	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม					
16	สถานศึกษากำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติสำหรับบุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
17	สถานศึกษามีการให้แรงกระตุ้น จูงใจ โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย					
18	สถานศึกษามอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง					
19	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่					
20	สถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
21	สถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม					

ตอนที่ 5 องค์ประกอบด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวางแผนกลยุทธ์						
1	สถานศึกษาศึกษาสถานภาพของหน่วยงานโดยวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน					
2	สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก					
3	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับต่างๆ					
4	สถานศึกษาประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน					
5	สถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกำหนดประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์					
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
6	สถานศึกษานำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน					
7	สถานศึกษานำกลยุทธ์มาปฏิบัติให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
8	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างบุคลากรและการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ					
9	สถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน					
10	สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	สถานศึกษาจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา					
12	สถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
13	สถานศึกษาระดมความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
14	ทุกฝ่ายปฏิบัติตามกลยุทธ์ขอสถานศึกษาที่วางไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน					
ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์						
15	สถานศึกษาติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
16	สถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่กำหนดแนวทางปรับปรุง					
17	สถานศึกษาพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง					
18	สถานศึกษาประเมินผลการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
19	สถานศึกษานำผลการประเมินไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป					

ตอนที่ 6 องค์ประกอบด้านสภาพองค์การ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพองค์การในโรงเรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสนับสนุนทรัพยากร						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและผู้เรียน					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดอาคารสถานที่ ได้เหมาะสม					
3	ผู้บริหารมีการจัดหางบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน					
4	ผู้บริหารมีการกำหนดกิจกรรม /มอบหมาย กิจกรรมให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติ โดยมี รายละเอียดของงานที่รับผิดชอบปฏิบัติและ เสร็จสิ้นใช้เวลาในการปฏิบัติจนเสร็จงาน					
5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน โดยการจัดสรร บุคลากรให้กับโครงการต่างๆ ขององค์การ อย่าง เหมาะสม					
6	ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อการจัดการศึกษา					
7	ผู้บริหารมีการติดตามดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน						
8	บุคลากรมีความรู้สึกใช้วางใจในการทำงาน					
9	บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน					
10	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
11	บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อ สถานศึกษา					
12	บุคลากรมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษารวมทั้ง ความสำเร็จจากงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ						
13	การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ					
14	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
15	สถานศึกษามีการจัดสภาพการเรียนการสอน และบรรยากาศที่ดี					
16	สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นระบบ					
17	ผู้เรียนเอาใจใส่ต่อการเรียน และการบรรลุผลสำเร็จทางวิชาการ					
18	ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน					

ตอนที่ 7 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการสอนของครู

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการเตรียมการสอน					
1	ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตร					
2	ครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน					
3	ครูมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
4	ครูมีการกำหนดรายละเอียดของกระบวนการเรียนการสอน					
5	ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้					
6	ครูมีการเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการสอน					
7	ครูมีการเตรียมการวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
8	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมและวิธีการในการเสนอเนื้อหาสาระสำคัญได้อย่างเหมาะสม					
9	ครูมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี					
10	ครูกระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม					
11	ครูใช้สื่อที่หลากหลายที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง					
12	ครูให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษา					
13	ครูให้การสนับสนุนและเสริมแรง					
14	ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
15	ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวัดผลประเมินผล						
16	ครูมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
17	ครูใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย					
18	ครูมีการบันทึกผลการสอน และนำผลการบันทึกมาวางแผนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนครั้งต่อไป					
19	ครูมีการตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร					
20	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผล					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาคุุชฎบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การตอบแบบสอบถาม โปรดตอบทุกข้อ และขอให้ท่านให้ความเห็นตามความ
เป็นจริงเพราะข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและ
สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

3. การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสรุปผลในภาพรวม ไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็น
รายโรงเรียน ดังนั้นผลวิจัยจะไม่กระทบต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและตัวท่านแต่ประการใด
ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

4. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์

ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

ตอนที่ 7 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรัญญา ชนะเพ็ญ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทร. 08 9937 2888

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30-50 ปี

มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

10 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 2 องค์ประกอบด้านคุณภาพผู้เรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับคุณภาพผู้เรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี						
1	ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเอง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
2	ผู้เรียนมีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน					
3	ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเองให้ปลอดภัย					
4	ผู้เรียนมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์					
5	ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้เหมาะสม					
6	ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ มีความซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะหรือสิ่งดีงาม					
ด้านผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์						
7	ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบและ เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ					
8	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ					
9	ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง					
10	ผู้เรียนมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น					
11	ผู้เรียนมีพฤติกรรมการใช้เวลา เงิน ทรัพย์สินทั้งส่วนตนและส่วนรวมตามความจำเป็นอย่างสมเหตุสมผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า					
12	ผู้เรียนมีความตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม					
13	ผู้เรียนปฏิบัติตามประเพณี วัฒนธรรมไทย และเป็นคนดีของสังคม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้เรียนมีทักษะการคิด และทักษะการทำงาน						
14	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ					
15	ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบ					
16	ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
17	ผู้เรียนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง					
18	ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต					
19	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต					
20	ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ และปรับตัวเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง					
21	ผู้เรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น					
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน						
22	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
23	ผู้เรียนมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ย ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด					
24	ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้					
25	ผู้เรียนสามารถสื่อความคิดโดยใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร					
26	ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้					
ด้านผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
27	ผู้เรียนสนใจแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว					
28	ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการใช้เทคโนโลยี					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม					
30	ผู้เรียนสนุกกับการเรียนรู้ และมีความสุขในการเรียน					
31	ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงาน					
2	ผู้บริหารมีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง					
3	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และภารกิจกับบุคลากร					
4	ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ					
5	ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ไว้วางใจ					
6	ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และสร้างแรงบันดาลใจในการแสดงวิสัยทัศน์ในองค์การ					
8	ผู้บริหารใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดความพยายามต่อความสำเร็จ					
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก					
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การ และการมองโลกในแง่ดี					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ตามให้พยายามหาวิธีการใหม่ในการพัฒนา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ					
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดโอกาสในการเรียนรู้					
ด้านการมุ่งความสัมฤทธิ์เป็นรายคน						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้กำลังใจ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน/พี่เลี้ยงของผู้ตามเป็นรายบุคคล					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามเป็นรายบุคคล					
20	ผู้บริหารทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ					

ตอนที่ 4 องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์						
1	มีการสร้างความรู้และทักษะต่างๆ ในสถานศึกษาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา					
2	มีการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา					
3	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากประสบการณ์การเรียนรู้					
4	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการสังเกตและการไตร่ตรอง					
5	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการพิจารณา ลงความเห็นและการสร้างแนวคิด					
6	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการทดลองและการบูรณาการ					
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
7	สถานศึกษามีการทบทวนแก้ไขปรับปรุงระบบการทำงาน					
8	สถานศึกษามีการปรับปรุงการทำงานจากมาตรฐานเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น และให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบาย					
9	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบ					
10	สถานศึกษามีการสรุปผลการดำเนินงานและรายงานในการประชุมเพื่อทบทวนการบริหาร					
11	สถานศึกษามีการนำผลการสรุปการดำเนินงานไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	สถานศึกษามีการกำหนดสิ่งที่จะต้องปรับปรุงกระบวนการและวิธีการในการปรับปรุงการดำเนินงาน					
ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้						
13	สถานศึกษามีเป้าหมายและนโยบายชัดเจน					
14	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร					
15	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม					
16	สถานศึกษากำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติสำหรับบุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
17	สถานศึกษามีการให้แรงกระตุ้น จูงใจ โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย					
18	สถานศึกษามอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง					
19	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่					
20	สถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
21	สถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม					

ตอนที่ 5 องค์ประกอบด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวางแผนกลยุทธ์						
1	สถานศึกษาศึกษาสถานภาพของหน่วยงานโดยวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน					
2	สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก					
3	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับต่างๆ					
4	สถานศึกษาประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน					
5	สถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกำหนดประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์					
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
6	สถานศึกษานำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน					
7	สถานศึกษานำกลยุทธ์มาปฏิบัติให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
8	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างบุคลากรและการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ					
9	สถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน					
10	สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	สถานศึกษาจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา					
12	สถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
13	สถานศึกษาระดมความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
14	ทุกฝ่ายปฏิบัติตามกลยุทธ์ขอสถานศึกษาที่วางไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน					
ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์						
15	สถานศึกษาติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
16	สถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่กำหนดแนวทางปรับปรุง					
17	สถานศึกษาพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง					
18	สถานศึกษาประเมินผลการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
19	สถานศึกษานำผลการประเมินไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป					

ตอนที่ 6 องค์ประกอบด้านสภาพองค์การ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพองค์การในโรงเรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสนับสนุนทรัพยากร						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและผู้เรียน					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดอาคารสถานที่ ได้เหมาะสม					
3	ผู้บริหารมีการจัดหางบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน					
4	ผู้บริหารมีการกำหนดกิจกรรม /มอบหมาย กิจกรรมให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติ โดยมี รายละเอียดของงานที่รับผิดชอบปฏิบัติและ เสร็จสิ้นใช้เวลาในการปฏิบัติจนเสร็จงาน					
5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน โดยการจัดสรร บุคลากรให้กับโครงการต่างๆ ขององค์การ อย่าง เหมาะสม					
6	ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อการจัดการศึกษา					
7	ผู้บริหารมีการติดตามดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน						
8	บุคลากรมีความรู้สึกใช้วางใจในการทำงาน					
9	บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน					
10	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
11	บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อ สถานศึกษา					
12	บุคลากรมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษารวมทั้ง ความสำเร็จจากงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ						
13	การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ					
14	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
15	สถานศึกษามีการจัดสภาพการเรียนการสอน และบรรยากาศที่ดี					
16	สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นระบบ					
17	ผู้เรียนเอาใจใส่ต่อการเรียน และการบรรลุผลสำเร็จทางวิชาการ					
18	ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน					

ตอนที่ 7 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการสอนของครู

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการเตรียมการสอน					
1	ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตร					
2	ครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน					
3	ครูมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
4	ครูมีการกำหนดรายละเอียดของกระบวนการเรียนการสอน					
5	ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้					
6	ครูมีการเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการสอน					
7	ครูมีการเตรียมการวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
8	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมและวิธีการในการเสนอเนื้อหาสาระสำคัญได้อย่างเหมาะสม					
9	ครูมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี					
10	ครูกระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม					
11	ครูใช้สื่อที่หลากหลายที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง					
12	ครูให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษา					
13	ครูให้การสนับสนุนและเสริมแรง					
14	ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
15	ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวัดผลประเมินผล						
16	ครูมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
17	ครูใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย					
18	ครูมีการบันทึกผลการสอน และนำผลการบันทึกมาวางแผนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนครั้งต่อไป					
19	ครูมีการตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร					
20	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผล					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. การตอบแบบสอบถาม โปรดตอบทุกข้อ และขอให้ท่านให้ความเห็นตามความ
เป็นจริงเพราะข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและ
สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
3. การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสรุปผลในภาพรวม ไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็น
รายโรงเรียน ดังนั้นผลวิจัยจะไม่กระทบต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและตัวท่านแต่ประการใด
ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
4. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน
ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร
ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์
ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร
ตอนที่ 7 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรุณญา ชนะเพ็ญ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทร. 08 9937 2888

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30-50 ปี

มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

10 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 2 องค์ประกอบด้านคุณภาพผู้เรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับคุณภาพผู้เรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี						
1	ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเอง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
2	ผู้เรียนมีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน					
3	ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเองให้ปลอดภัย					
4	ผู้เรียนมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์					
5	ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้เหมาะสม					
6	ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ มีความซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะหรือสิ่งดีงาม					
ด้านผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์						
7	ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบและ เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ					
8	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ					
9	ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง					
10	ผู้เรียนมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น					
11	ผู้เรียนมีพฤติกรรมการใช้เวลา เงิน ทรัพย์สินทั้งส่วนตนและส่วนรวมตามความจำเป็นอย่างสมเหตุสมผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า					
12	ผู้เรียนมีความตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม					
13	ผู้เรียนปฏิบัติตามประเพณี วัฒนธรรมไทย และเป็นคนดีของสังคม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้เรียนมีทักษะการคิด และทักษะการทำงาน						
14	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ					
15	ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบ					
16	ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
17	ผู้เรียนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง					
18	ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต					
19	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต					
20	ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ และปรับตัวเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง					
21	ผู้เรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น					
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน						
22	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
23	ผู้เรียนมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ย ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด					
24	ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้					
25	ผู้เรียนสามารถสื่อความคิดโดยใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร					
26	ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้					
ด้านผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
27	ผู้เรียนสนใจแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว					
28	ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการใช้เทคโนโลยี					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม					
30	ผู้เรียนสนุกกับการเรียนรู้ และมีความสุขในการเรียน					
31	ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงาน					
2	ผู้บริหารมีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง					
3	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และภารกิจกับบุคลากร					
4	ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ					
5	ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ไว้วางใจ					
6	ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และสร้างแรงบันดาลใจในการแสดงวิสัยทัศน์ในองค์การ					
8	ผู้บริหารใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดความพยายามต่อความสำเร็จ					
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก					
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การ และการมองโลกในแง่ดี					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ตามให้พยายามหาวิธีการใหม่ในการพัฒนา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ					
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดโอกาสในการเรียนรู้					
ด้านการมุ่งความสัมฤทธิ์เป็นรายคน						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้กำลังใจ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน/พี่เลี้ยงของผู้ตามเป็นรายบุคคล					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามเป็นรายบุคคล					
20	ผู้บริหารทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ					

ตอนที่ 4 องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์						
1	มีการสร้างความรู้และทักษะต่างๆ ในสถานศึกษาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา					
2	มีการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา					
3	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากประสบการณ์การเรียนรู้					
4	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการสังเกตและการไตร่ตรอง					
5	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการพิจารณา ลงความเห็นและการสร้างแนวคิด					
6	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการทดลองและการบูรณาการ					
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
7	สถานศึกษามีการทบทวนแก้ไขปรับปรุงระบบการทำงาน					
8	สถานศึกษามีการปรับปรุงการทำงานจากมาตรฐานเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น และให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบาย					
9	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบ					
10	สถานศึกษามีการสรุปผลการดำเนินงานและรายงานในการประชุมเพื่อทบทวนการบริหาร					
11	สถานศึกษามีการนำผลการสรุปการดำเนินงานไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	สถานศึกษามีการกำหนดสิ่งที่จะต้องปรับปรุงกระบวนการและวิธีการในการปรับปรุงการดำเนินงาน					
ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้						
13	สถานศึกษามีเป้าหมายและนโยบายชัดเจน					
14	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร					
15	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม					
16	สถานศึกษากำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติสำหรับบุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
17	สถานศึกษามีการให้แรงกระตุ้น จูงใจ โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย					
18	สถานศึกษามอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง					
19	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่					
20	สถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
21	สถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม					

ตอนที่ 5 องค์ประกอบด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวางแผนกลยุทธ์						
1	สถานศึกษาศึกษาสถานภาพของหน่วยงานโดยวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน					
2	สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก					
3	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับต่างๆ					
4	สถานศึกษาประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน					
5	สถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกำหนดประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์					
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
6	สถานศึกษานำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน					
7	สถานศึกษานำกลยุทธ์มาปฏิบัติให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
8	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างบุคลากรและการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ					
9	สถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน					
10	สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	สถานศึกษาจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา					
12	สถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
13	สถานศึกษาระดมความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
14	ทุกฝ่ายปฏิบัติตามกลยุทธ์ขอสถานศึกษาที่วางไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน					
ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์						
15	สถานศึกษาติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
16	สถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางปรับปรุง					
17	สถานศึกษาพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง					
18	สถานศึกษาประเมินผลการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
19	สถานศึกษานำผลการประเมินไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป					

ตอนที่ 6 องค์ประกอบด้านสุขภาพองค์การ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความ

คิดเห็นที่ตรงกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสนับสนุนทรัพยากร						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและผู้เรียน					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดอาคารสถานที่ ได้เหมาะสม					
3	ผู้บริหารมีการจัดหางบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน					
4	ผู้บริหารมีการกำหนดกิจกรรม /มอบหมาย กิจกรรมให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติ โดยมี รายละเอียดของงานที่รับผิดชอบปฏิบัติและ เสร็จสิ้นใช้เวลาในการปฏิบัติจนเสร็จงาน					
5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน โดยการจัดสรร บุคลากรให้กับโครงการต่างๆ ขององค์การ อย่าง เหมาะสม					
6	ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อการจัดการศึกษา					
7	ผู้บริหารมีการติดตามดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน						
8	บุคลากรมีความรู้สึกไว้วางใจในการทำงาน					
9	บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน					
10	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
11	บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อ สถานศึกษา					
12	บุคลากรมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษารวมทั้ง ความสำเร็จจากงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ						
13	การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ					
14	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
15	สถานศึกษามีการจัดสภาพการเรียนการสอน และบรรยากาศที่ดี					
16	สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นระบบ					
17	ผู้เรียนเอาใจใส่ต่อการเรียน และการบรรลุผลสำเร็จทางวิชาการ					
18	ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน					

ตอนที่ 7 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการสอนของครู

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการเตรียมการสอน					
1	ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตร					
2	ครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน					
3	ครูมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
4	ครูมีการกำหนดรายละเอียดของกระบวนการเรียนการสอน					
5	ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้					
6	ครูมีการเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการสอน					
7	ครูมีการเตรียมการวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
8	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมและวิธีการในการเสนอเนื้อหาสาระสำคัญได้อย่างเหมาะสม					
9	ครูมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี					
10	ครูกระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม					
11	ครูใช้สื่อที่หลากหลายที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง					
12	ครูให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษา					
13	ครูให้การสนับสนุนและเสริมแรง					
14	ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
15	ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวัดผลประเมินผล						
16	ครูมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
17	ครูใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย					
18	ครูมีการบันทึกผลการสอน และนำผลการบันทึกมาวางแผนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนครั้งต่อไป					
19	ครูมีการตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร					
20	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผล					

ภาคผนวก จ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
โรงเรียนดีเด่นขนาดเล็ก

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้
(โรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกครอบคลุมระดับดีมาก)

บริบทของโรงเรียน

โรงเรียนบ้านนาหนองหวาย ตั้งอยู่ที่หมู่ 14 ตำบลสามผง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุมเมื่อวันที่ 16-18 กรกฎาคม 2555 มีการจัดการศึกษา 2 ระดับ คือ

1. ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาปฐมวัย มีเด็ก 22 คน
 2. ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประถมศึกษา มีผู้เรียน จำนวน 91 คน
- รวมทั้งสถานศึกษา มีบุคลากร จำนวน 9 คน ผู้เรียน 113 คน

ผลการประเมินภายนอกครอบคลุม

ตารางสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุม จำแนกตามกลุ่มตัวบ่งชี้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประถมศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา)	น้ำหนัก (คะแนน)	คะแนน ที่ได้	ระดับ คุณภาพ
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน			
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	10.00	8.72	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	10.00	9.76	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	10.00	9.06	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น	10.00	8.93	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	20.00	19.36	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	10.00	8.00	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	5.00	4.50	ดีมาก

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา)	น้ำหนัก (คะแนน)	คะแนน ที่ได้	ระดับ คุณภาพ
ตัวบ่งชี้ที่ 8 พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดย สถานศึกษาและต้นสังกัด	5.00	4.63	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้ข้อตกลง			
ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อน เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม			
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาท ของสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับ มาตรฐาน รักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
คะแนนรวม	100.00	92.96	ดีมาก
สถานศึกษามีผลคะแนนรวมทุกตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป <input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ สถานศึกษามีตัวบ่งชี้ที่ได้ระดับดีขึ้นไป 10 ตัวบ่งชี้ จากทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ <input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ สถานศึกษาไม่มีตัวบ่งชี้ใดที่มีระดับคุณภาพต้องปรับปรุงหรือต้องปรับปรุงเร่งด่วน <input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่			
สรุปผลการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในภาพรวม <input checked="" type="checkbox"/> สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา <input type="checkbox"/> ไม่สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา			

จุดเด่น

1. ด้านผลการจัดการศึกษา

ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ สามารถทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น มีจิตสาธารณะ มีความรู้ความเข้าใจ ยึดมั่นในวิถีชีวิตและดำรงรักษาระบบการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้จากการอ่าน เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงร่วมกับผู้อื่นทั้งในและนอกสถานศึกษา มีทักษะทางสังคม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคปัจจุบันตามบริบทของท้องถิ่น มีผลสัมฤทธิ์จากผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระอยู่ในระดับดีมาก สถานศึกษากำหนดข้อตกลงให้ผู้เรียนออมทรัพย์ทุกวัน ยึดมั่นปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเอกลักษณ์เรื่องการทำน้ำเสาวรสร่วมดื่ม ดำเนินโครงการปลูกยางพาราในโรงเรียน เพื่อการแก้ไขปัญหา

การเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ เป็นพื้นฐานในการฝึกงานอาชีพให้แก่ผู้เรียน ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผน

2. ด้านการบริหารจัดการศึกษา

ผู้บริหารมีการจัดองค์การ โครงสร้างและการจัดการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบกลไกในการบริหารงานตามโครงสร้างทั้ง 4 ฝ่าย และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารและสนับสนุนการดำเนินงานทุกด้าน สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเพื่อรักษามาตรฐานบรรลุเป้าหมาย สามารถรักษามาตรฐานที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

3. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการณ์สอน เพื่อแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอน ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ มาตรฐาน ตัวชี้วัดตามหลักสูตร แกนกลาง จัดทำและจัดหาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้เครื่องมือสำหรับวัดและประเมินผลที่หลากหลาย นำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา

4. ด้านการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษากำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา เป็น 15 มาตรฐาน ตามมาตรฐานของต้นสังกัด และมีการกำหนดเป้าหมายในแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับประถมศึกษา 3 ปี (พุทธศักราช 2553-2555) มีการวางแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ได้ดำเนินงานตามแผนงานโครงการ กิจกรรมร่วมกันติดตามประเมินผล แล้วนำผลมาประเมินไปใช้ปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ มีการรายงานประเมินตนเอง และเผยแพร่ทุกปี

ผลการสัมภาษณ์

1. มีปัจจัยทางการบริหารอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหาร ต้อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้กำลังใจบุคลากร

- พฤติกรรมการสอนของครู
2. คุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร
 - ผลการเรียนรู้
 - ความมีระเบียบวินัย
 - คุณธรรม จริยธรรม
 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - มีวิสัยทัศน์
 - เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความศรัทธา สร้างแรงบันดาลใจ
 - กระตุ้นส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน
 4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย โครงการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วม
 - การนำแผนไปปฏิบัติ มีการแต่งตั้งบุคลากร มอบหมายหน้าที่ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและดำเนินการตามแผน
 - การประเมินผลและการควบคุม มีการสรุปรายงานผล และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
 6. สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - สร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทั้งการยกย่องชมเชยให้ของขวัญของรางวัล
 - การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน
 - การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

7. พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- วิเคราะห์หลักสูตร มีแผนการสอน / กำหนดการสอน/มีการเตรียมการ
เรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรถูกต้องตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ส่งเสริมให้ครู
จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

- ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียน
ปฏิบัติจริง

- ครูมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐานและ
ตัวชี้วัด

8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะขวัญกำลังใจ และการ
สนับสนุนงบประมาณ/ทรัพยากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
โรงเรียนดีเด่นขนาดกลาง

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้
(โรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกครอบคลุมสามระดับดีมาก)

บริบทของโรงเรียน

โรงเรียนบ้านม่วงวิทยา ตั้งอยู่ที่หมู่ 5 ตำบลนาโพธิ์ อําเภอกุสุมาลย์ จังหวัด
สกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่
1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุม เมื่อวันที่ 23-
25 สิงหาคม 2554 มีการจัดการศึกษา 2 ระดับ คือ

1. ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาปฐมวัย มีครู จำนวน 2 คน เด็ก 82 คน
2. ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกเป็น

2.1 ประถมศึกษา ผู้เรียน จำนวน 178 คน

2.2 มัธยมศึกษา ผู้เรียน จำนวน 142 คน

รวมทั้งสถานศึกษา มีบุคลากร จำนวน 23 คน ผู้เรียน 402 คน

ผลการประเมินภายนอกครอบคลุม

ตารางสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุม จำแนกตามกลุ่มตัวบ่งชี้
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา)	น้ำหนัก (คะแนน)	คะแนน ที่ได้	ระดับ คุณภาพ
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน			
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	10.00	9.77	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	10.00	9.33	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	10.00	8.96	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น	10.00	10.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	20.00	14.49	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	10.00	9.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนา สถานศึกษา	5.00	4.80	ดีมาก

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา)	น้ำหนัก (คะแนน)	คะแนน ที่ได้	ระดับ คุณภาพ
ตัวบ่งชี้ที่ 8 พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดย สถานศึกษาและต้นสังกัด	5.00	4.88	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้ข้อตกลง			
ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อน เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม			
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาท ของสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับ มาตรฐาน รักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
คะแนนรวม	100.00	91.23	ดีมาก
สถานศึกษามีผลคะแนนรวมทุกตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป <input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ สถานศึกษามีตัวบ่งชี้ที่ได้ระดับดีขึ้นไป 10 ตัวบ่งชี้ จากทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ <input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ สถานศึกษาไม่มีตัวบ่งชี้ใดที่มีระดับคุณภาพต้องปรับปรุงหรือต้องปรับปรุงเร่งด่วน <input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่			
สรุปผลการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในภาพรวม <input checked="" type="checkbox"/> สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา <input type="checkbox"/> ไม่สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา			

จุดเด่น

1. ด้านผลการจัดการศึกษา

ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับดี สถานศึกษามีผลการพัฒนาเพื่อให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ของการจัดตั้งสถานศึกษา กำหนดข้อตกลงของผู้เรียน คือ “ผู้เรียนมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์” ซึ่งสอดคล้องกับผลพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา คือ “สถานศึกษาส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์” โดยดำเนินโครงการโรงเรียน ICT ซึ่งเป็นโครงการพิเศษที่จะส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษาโดยทำให้ผู้เรียนสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้คล่อง ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้ มีการบันทึกข้อมูลจากการค้นคว้าหาความรู้ มีความรู้พื้นฐานในการใช้

คอมพิวเตอร์ และฝึกการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ตามความเหมาะสมกับระดับชั้น นอกจากนี้สถานศึกษาดำเนินโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษาอีก 2 โครงการ คือ โครงการโรงเรียนในโครงการพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จัดทำขึ้นเพื่อแก้ปัญหาไม่มีอาชีพเสริมและรายได้ไม่เพียงพอของผู้ปกครอง ซึ่งผู้เรียนได้เรียนรู้การทำเกษตร ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง มีความอดทนในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต เรียนรู้การดำเนินชีวิตตามวิถีแห่งความพอเพียง สามารถนำเงินที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมฝากในรูปออมทรัพย์และนำความรู้ประสบการณ์มาใช้ในชีวิตประจำวันและขยายผลสู่ผู้ปกครองและชุมชนได้ และโครงการสหกรณ์ร้านค้านักเรียนซึ่งทำให้เด็กอยู่ร่วมกันแบบสังคมประชาธิปไตย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีวินัยในการจ่ายเงิน ชุมชนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารจัดการศึกษา

สถานศึกษามีผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรักษามาตรฐาน ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาไม่มีข้อเสนอแนะจากการประเมินรอบสองของ สมศ. และไม่มีข้อเสนอแนะจากการประเมินตนเอง แต่สถานศึกษาได้นำโครงการและกิจกรรมที่มีอยู่แล้วมาปรับปรุงและพัฒนา รวมถึงมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานต้นสังกัด ในการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนการดำเนินงานและมีผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในอาคารให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ สถานศึกษาจัดให้มีมาตรการด้านความปลอดภัยและการป้องกันการบาดเจ็บในเด็ก

3. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอน มีการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้และประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูทุกคนสม่ำเสมอ มีการประเมินแบบวัด แบบทดสอบ และนำผลประเมินไปพัฒนาครูแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ครูมีการกำหนดเป้าหมายของสาระการเรียนรู้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือผู้เรียน นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย เหมาะสม มีการวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ใน

การศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ด้านการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดระบบบริหารและสารสนเทศ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผลการสัมภาษณ์

1. มีปัจจัยทางการบริหารอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
 - ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นผู้ตาม เป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน
 - การบริหารงานโดยใช้แผนกลยุทธ์
 - พฤติกรรมการสอนของครู
 - วัฒนธรรมการเรียนรู้
 - สุขภาพองค์การที่ดี มีการสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนทรัพยากร และสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมทางวิชาการ
2. คุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร
 - ผลสำเร็จของนักเรียน /ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน/ผลการเรียน
 - คุณลักษณะที่พึงประสงค์/คุณธรรม จริยธรรม/ความมีระเบียบวินัย
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - มีวิสัยทัศน์
 - เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน
 - มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนางาน
 - เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ขวัญกำลังใจ
4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ประชุม ให้การปรึกษาช่วยเหลือ

- มีการนิเทศ กำกับติดตาม
- ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ให้มีระบบการช่วยเหลือในการพัฒนาการจัด

กิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างครูด้วยกัน

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- การวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย โครงการดำเนินงาน และตัวชี้วัดให้ประสบผลสำเร็จ
- การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีการแต่งตั้งบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและดำเนินการตามแผน
- การประเมินผลและการควบคุม เป็นการกำกับติดตามและประเมินผล หากมีปัญหา มีการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

6. สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- ขวัญกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความเสมอภาค
- การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณในการดำเนินงาน/การสนับสนุนทรัพยากร
- การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในองค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

7. พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- ครูวิเคราะห์หลักสูตร มีแผนการสอน /กำหนดการสอน/มีการเตรียมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรถูกต้องตามมาตรฐานและตัวชี้วัด
- ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้สื่อ เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง/บูรณาการ
- ครูมีการวัดและประเมินผลอย่างรอบด้าน และนำไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนมีคุณภาพ

8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของบุคลากรที่จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
โรงเรียนดีเด่นขนาดใหญ่

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้
(โรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกครบสามระดับดีมาก)

บริบทของโรงเรียน

โรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน ตั้งอยู่ที่หมู่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกครบสาม เมื่อวันที่ 2-4 กรกฎาคม 2555 มีการจัดการศึกษา 2 ระดับ คือ

1. ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาปฐมวัย เด็ก 186 คน
 2. ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประถมศึกษา ผู้เรียน จำนวน 781 คน
- รวมทั้งสถานศึกษา มีบุคลากร จำนวน 42 คน ผู้เรียน 967 คน

ผลการประเมินภายนอกครบสาม

ตารางสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกครบสาม จำแนกตามกลุ่มตัวบ่งชี้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา)	น้ำหนัก (คะแนน)	คะแนน ที่ได้	ระดับ คุณภาพ
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน			
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	10.00	9.50	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	10.00	9.32	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	10.00	8.75	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น	10.00	8.65	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	20.00	17.77	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	10.00	8.00	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา)	น้ำหนัก (คะแนน)	คะแนน ที่ได้	ระดับ คุณภาพ
ตัวบ่งชี้ที่ 8 พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดย สถานศึกษาและต้นสังกัด	5.00	4.88	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้ข้อตกลง			
ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา	5.00	4.00	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลกระทบต่อ เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม			
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาท ของสถานศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับ มาตรฐาน รักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	5.00	5.00	ดีมาก
คะแนนรวม	100.00	90.24	ดีมาก
สถานศึกษามีผลคะแนนรวมทุกตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป <input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่			
สถานศึกษามีตัวบ่งชี้ที่ได้ระดับดีขึ้นไป 10 ตัวบ่งชี้ จากทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ <input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่			
สถานศึกษาไม่มีตัวบ่งชี้ใดที่มีระดับคุณภาพต้องปรับปรุงหรือต้องปรับปรุงเร่งด่วน <input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่			
สรุปผลการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในภาพรวม			
<input checked="" type="checkbox"/> สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา <input type="checkbox"/> ไม่สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา			

จุดเด่น

1. ด้านผลการจัดการศึกษา

ผู้เรียนมีสุขภาพดี มีน้ำหนักและส่วนสูงตามเกณฑ์ของกรมอนามัย มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์และกตัญญูต่อผู้ปกครองและผู้มีพระคุณ เป็นผู้เรียนที่ดีมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเพื่อส่วนรวมมีสุนทรียภาพทางด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา สามารถพัฒนาการเรียนรู้ และมีทักษะในด้านการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ระดับดีมาก ยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ที่ได้ระดับพอใช้ ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนพัฒนาจุดเด่นด้านการออกกำลังกายด้วยการเดินแอโรบิค เป็นที่ยอมรับจากองค์กรภายนอกและจัดทำโครงการพิเศษ แก้ปัญหาความไม่ปลอดภัยด้านการจราจรของผู้เรียนและชุมชนอย่างได้ผลดี

2. ด้านการบริหารจัดการศึกษา

ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นอย่างดี

3. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. ด้านการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายใน และมีการประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ

ผลการสัมภาษณ์

1. มีปัจจัยทางการบริหารอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

- ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างมีความน่าเชื่อถือศรัทธา สร้างแรงบันดาลใจ
- การบริหารงานโดยใช้แผนกลยุทธ์
- พฤติกรรมการสอนของครู ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

- วัฒนธรรมการเรียนรู้

- ขวัญกำลังใจ

2. คุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

- คุณลักษณะที่พึงประสงค์/คุณธรรม จริยธรรม/สุขภาพกายและจิตดี

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- มีวิสัยทัศน์

- เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความศรัทธา สร้างแรงบันดาลใจ

- กระตุ้นส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน

- เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ประชุม ให้การปรึกษาช่วยเหลือ
- มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้และขยายผลงานที่ทำแล้วประสบผลสำเร็จ

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- การวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย โครงการดำเนินงาน และตัวชี้วัดให้ประสบผลสำเร็จ มีการประชุมและจัดอบรมครูเกี่ยวกับการจัดทำแผน
- การนำแผนไปปฏิบัติ มีการแต่งตั้งบุคลากร มอบหมายหน้าที่ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและดำเนินการตามแผน
- การประเมินผลและการควบคุม มีการสรุปรายงานผล และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6. สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- สร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทั้งการยกย่องชมเชย ให้ของขวัญของรางวัล
- การสนับสนุนทรัพยากร
- การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในองค์การ

7. พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- ครูวิเคราะห์ผู้เรียน จัดนักเรียนเป็นกลุ่มเก่ง ปานกลาง อ่อน วิเคราะห์หลักสูตร มีแผนการสอน /กำหนดการสอน/มีการเตรียมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรถูกต้องตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ครูมีการวัดและประเมินผลโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ให้ผู้ปกครองและเด็กมีส่วนร่วมในการประเมิน วัดผลให้สอดคล้องตามมาตรฐานและตัวชี้วัด

8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
(ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

-
1. มีปัจจัยทางการบริหารอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
 - ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร
 - การบริหารเชิงกลยุทธ์
 - สุขภาพองค์กร
 - พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู
 2. คุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร
 - สุขภาพกายและจิตที่ดี
 - มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม
 - มีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน ทักษะในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม/
ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รู้จักคิด
 - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - ใฝ่รู้
 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบ
อะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การกระตุ้นทางปัญญา
 - การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน
 4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง
และควรเป็นอย่างไร
 - เรียนรู้จากประสบการณ์
 - การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการประเมินผลนำมาปรับปรุง และ
หาวิธีการให้ดีขึ้นกว่าเดิม
 - การสร้างนวัตกรรม

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การวางแผน
 - การปฏิบัติ
 - การประเมินผลและการควบคุม
6. สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - สนับสนุนทรัพยากร
 - ชำนาญ
 - การมุ่งเน้นวิชาการ
7. พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การเตรียมการสอน ศึกษาหลักสูตร เตรียมวิชาสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหา
 - การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความสามารถของเด็ก สอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา/บทเรียน
 - การวัดผล ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัย
8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 -

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
(ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)

-
1. มีปัจจัยทางการบริหารอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
 - ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร
 - การบริหารเชิงกลยุทธ์
 - สุขภาพองค์กร
 - พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู
 2. คุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร
 - ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
 - ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
 - ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาได้
 - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างมีวิสัยทัศน์ บุคลิกกรยอมนับ เคารพนับถือ ศรัทธา
 - การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม
 - การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
 - การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจ ให้คำปรึกษา
 4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การเรียนรู้จากประสบการณ์ เกิดขึ้นจากประสบการณ์การเรียนรู้
 - การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการ ปรับปรุงการทำงาน มีการสรุปผลการดำเนินงาน นำผลไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย กำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย เสริมแรง ปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- การวางแผนกลยุทธ์ มีวิเคราะหสภาพปัญหาของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก และการกำหนดกลยุทธ์

- การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

- การควบคุมและการเฝ้าผลกลยุทธ์ มีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ตามกลยุทธ์ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางปรับปรุง และพัฒนา

6. สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- การสนับสนุนทรัพยากร มีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการ ของครูและนักเรียน

- ขวัญในการปฏิบัติงาน

- การมุ่งเน้นวิชาการ มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดี

7. พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- การเตรียมการสอน มีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน เตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์

- การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดำเนินถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี กระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

- การวัดผลประเมินผล ประเมินผลด้วยวิธีการหลากหลาย

8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

-

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
(ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

-
1. มีปัจจัยทางการบริหารอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
 - ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู
 - การวางแผนกลยุทธ์ในการจัดการศึกษา
 - สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษา
 - ขวัญกำลังใจ
 - วัฒนธรรมการทำงานขององค์กร
 2. คุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร
 - ด้านสติปัญญา พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - ด้านร่างกาย พิจารณาจากการมีสุขภาพกายดี เจริญเติบโตสมวัย
 - ด้านอารมณ์หรือด้านจิตใจ พิจารณาจาก การมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ การมีสุขภาพจิตดี
 - ด้านสังคม พิจารณาจากการมีทักษะการคิด ทักษะการทำงาน มีทักษะชีวิต และอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข
 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การเป็นแบบอย่างของนักพัฒนา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม
 - การกระตุ้นและการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร
 - การกระตุ้นทางปัญญา หรือการสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ
 - การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ
 4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนางานในองค์กรให้ใฝ่รู้
 - การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการประเมินผลนำมาปรับปรุง และหาวิธีการให้ดีขึ้นกว่าเดิม

- การเรียนรู้จากประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ หาดองค์ความรู้มาปรับเปลี่ยน
ความรู้เดิม
5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็น
อย่างไร
- การวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย โครงการ
ดำเนินงาน และตัวชี้วัดให้ประสบผลสำเร็จ
 - การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีการแต่งตั้งบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณ
สนับสนุนและดำเนินการตามแผน
 - การประเมินผลและการควบคุม เป็นการกำกับติดตามและประเมินผล
6. สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
- ขวัญกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
 - การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณในการดำเนินงาน
 - การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในองค์การ
7. พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควร
เป็นอย่างไร
- ครูควรมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ให้ความช่วยเหลือนักเรียนให้เกิด
คุณธรรม
 - ครูมีการเตรียมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรถูกต้องตามมาตรฐาน
และตัวชี้วัด
 - ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหาวิชา ผู้เรียน
ให้ความสนใจ
 - ครูมีการวัดและประเมินผลอย่างรอบด้าน และนำไปปรับปรุงพัฒนาการเรียน
การสอนให้นักเรียนมีคุณภาพ
8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
-

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
(ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

-
1. มีปัจจัยทางการบริหารอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
 - ผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักในการสร้างแรงบันดาลใจ
 - การวางแผน
 - การออกแบบการจัดการเรียนรู้/สื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - การนิเทศกำกับติดตามผล
 - การวัดผลประเมินผลตรงหรือไม่
 - นวัตกรรมในการแก้ปัญหา
 2. คุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร
 - เป็นไปตามหลักสูตรกำหนด ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ แข่งขันกับผู้อื่นได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่อย่างมีความสุข
 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การกระตุ้นทางปัญญา
 - การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

ภาวะผู้นำควรใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์
 4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การขับเคลื่อนให้ประสบผลสำเร็จต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร มุ่งให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทุกเรื่องต้องมีมาตรฐาน ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง
 5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การวางแผน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม
 - การปฏิบัติ ต้องมีการสื่อสารแผนให้เข้าใจเป้าหมาย

- การประเมินผลและการควบคุม
6. สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
- สนับสนุนทรัพยากร
 - ขวัญกำลังใจ องค์การอยู่ด้วยกันแล้วมีความสุข เข้าใจเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
 - การมุ่งเน้นวิชาการ ทุกคนรู้เป้าหมายที่ชัดเจน
7. พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
- พฤติกรรมการสอนของครูเป็นหัวใจสำคัญต่อคุณภาพผู้เรียน
- การเตรียมการสอน ครูต้องรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน
 - การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้วิธีการหลากหลายให้เหมาะกับเด็ก/เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล แสวงหาวิธีการใหม่ๆ ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจและอำนวยความสะดวกให้นักเรียนได้เรียนรู้
 - การวัดผลประเมินผล ผู้ปกครองและนักเรียนควรมีส่วนร่วม ใช้การประเมินตามสภาพจริง
8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
-

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
(ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

-
1. มีปัจจัยทางการบริหารอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
 - ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร
 - การบริหารเชิงกลยุทธ์
 - สุขภาพองค์กร
 - พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู
 2. คุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร
 - ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี รู้จักดูแลตนเอง มีน้ำหนักร่างกายสูง ร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้เหมาะสม มีสุนทรียภาพ
 - ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา มีความกตัญญูต่อบุคคลและผู้มีพระคุณ เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตนตามประเพณี วัฒนธรรมไทย และเป็นคนดีของสังคม
 - ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะการทำงาน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบ สามารถแก้ปัญหาได้ และปรับตัวได้ หลีกเลียงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ที่
 - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรกำหนด
 - ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง มีวิสัยทัศน์ บุคลิกการยอมรับ เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ
 - การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

- การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- การเรียนรู้จากประสบการณ์ เกิดขึ้นจากประสบการณ์การเรียนรู้

- การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการทบทวน แก้ไข ปรับปรุงการทำงาน มีการสรุปผลการดำเนินงานและรายงานในการประชุม จากนั้นนำผลไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

- การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียน กำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้แรงจูงใจ สนับสนุนส่งเสริม และช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก งบประมาณและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- การวางแผนกลยุทธ์ มีการศึกษาสถานภาพของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ SWOT การกำหนดทิศทางของโรงเรียน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก และการกำหนดกลยุทธ์

- การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน ระดมความคิดของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา

- การควบคุมและการเฝ้าผลกลยุทธ์ มีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางปรับปรุงและพัฒนา

6. สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- การสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของครูและนักเรียน และติดตามดูแลช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

- ขวัญในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรู้สึกไว้วางใจ มีความเชื่อมั่น

มีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การ

- การมุ่งเน้นวิชาการ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี

7. พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- การเตรียมการสอน ครูมีการวางแผนการสอนก่อนเข้าสอน ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดจุดมุ่งหมายการสอน เตรียมการสอน เตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ การวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้

- การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี กระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนและเสริมแรง และให้ข้อมูลย้อนกลับ

- การวัดผลประเมินผล ครูใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย

8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

-

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
(ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6)

.....

1. มีปัจจัยทางการบริหารอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
 - บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ บุคลากรควรมีประสิทธิภาพ มีวุฒิภาวะในการจัดการเรียน งบประมาณต้องมีเพียงพอและตรงกับความต้องการ วัสดุอุปกรณ์ตรงตามแผน กระบวนการบริหารประสิทธิภาพ
2. คุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร
 - ใฝ่รู้ ใฝ่ดี คิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น
 - มีคุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะ
 - ทักษะการสื่อสาร
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - เป็นผู้นำทางวิชาการ นำพาครูและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
 - เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดจุดเน้น เป้าหมาย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม
4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การเรียนรู้จากประสบการณ์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการนำเสนอผลงาน ครูมาแลกเปลี่ยน
 - ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ มาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ครูได้พัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - การวางแผน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐาน มีการ SWOT
 - การปฏิบัติ มีแผนงานโครงการผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
 - การประเมินผลและการควบคุม มีการประเมินผลสรุป และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินผล สรุปรายงานผล นำผลมาปรับปรุงและพัฒนางาน

6. สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
- สนับสนุนทรัพยากร
 - ขวัญกำลังใจ
 - การมุ่งเน้นวิชาการ ทุกคนรู้เป้าหมายที่ชัดเจน
7. พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
- การเตรียมการสอน ต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตร
 - การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้วิธีการหลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ใช้เทคนิควิธีการ
- การวัดผลประเมินผล ใช้การประเมินตามสภาพจริงและวิธีการที่หลากหลาย
8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
-

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพผู้เรียน
(ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7)

.....

1. มีปัจจัยทางการบริหารอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
 - ผู้บริหาร
 - ครูผู้สอน
 - ผู้ปกครองและชุมชน
 - อาคารสถานที่
 - งบประมาณ
 - เทคโนโลยี
2. คุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร
 - ความสามารถในการคิด คิดเป็นระบบ คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์
 - ความสามารถในการแก้ปัญหา เคารพปัญหาได้เหมาะสมมีประสิทธิภาพ
 - ความสามารถในการสื่อสาร ใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ อย่างถูกต้อง
 - ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำงาน อยู่ในสังคม
 - ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง เหมาะสมมีคุณธรรม
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - สร้างบารมี เชื้อถือ ศรัทธา ไว้วางใจ
 - สร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ
 - ปัญญากระตุ้น โน้มน้าวให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ
 - บังคับบุคคล/ความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - ส่งเสริมให้ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะการคิด
 - มีทักษะในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน
5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร
 - สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ การจัดโครงสร้างภายในโรงเรียน วิธีการบริหาร

ระบบมีความยืดหยุ่น กำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน

- สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สร้างเครือข่ายพัฒนาศักยภาพวิชาการ

กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารความรู้และเทคโนโลยี

6. สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- อาคารสถานที่
- สภาพแวดล้อม
- บุคลากร
- งานวิชาการ
- การบริหารงบประมาณ
- ความสัมพันธ์กับชุมชน

7. พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

- มีวิธีสอนที่ดี จัดการเรียนรู้น่าสนใจ
- รักนักเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม
- บุคลิกภาพดี
- บริหารชั้นเรียนได้ดี

8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ใช้คุณธรรม ความเห็นอกเห็นใจ ทำให้เห็นศักยภาพ การยอมรับ ขวัญกำลังใจ

ของครูผู้สอนมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

องค์ประกอบด้านคุณภาพผู้เรียน

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
ด้านผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี								
1	ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเองออกกำลังกายสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2	ผู้เรียนมีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3	ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเองให้ปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
4	ผู้เรียนมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5	ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6	ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ มีความซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะหรือสิ่งดีงาม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
ด้านผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์								
7	ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบและ เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
9	ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10	ผู้เรียนมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11	ผู้เรียนมีพฤติกรรมการใช้เวลา เงิน ทรัพย์สิน ทั้งส่วนตนและส่วนรวมตามความจำเป็นอย่างสมเหตุสมผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
12	ผู้เรียนมีความตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
13	ผู้เรียนปฏิบัติตามประเพณี วัฒนธรรมไทย และเป็นคนดีของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ด้านผู้เรียนมีทักษะการคิด และทักษะการทำงาน								
14	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
15	ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16	ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17	ผู้เรียนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18	ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
19	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20	ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ และปรับตัวเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
21	ผู้เรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน								
22	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
23	ผู้เรียนมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติ เฉลี่ยตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่ การศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
24	ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
25	ผู้เรียนสามารถสื่อความคิดโดยใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
26	ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ด้านผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง								
27	ผู้เรียนสนใจแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
28	ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
29	ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
30	ผู้เรียนสนุกกับการเรียนรู้ และมีความสุขในการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
31	ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
2	ผู้บริหารมีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
3	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และภารกิจกับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
4	ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5	ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6	ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ								
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสาร การคลี่คลายและสร้างแรงบันดาลใจในการแสดงวิสัยทัศน์ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8	ผู้บริหารใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดความพยายามต่อความสำเร็จ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์กร และการมองโลกในแง่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา								
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรให้พยายามหาวิธีการใหม่ในการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ เกิดโอกาสในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน								
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการ ส่วนบุคคลของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้กำลังใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน/พี่เลี้ยงของบุคลากรเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของบุคลากรเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20	ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์								
1	มีการสร้างความรู้และทักษะต่างๆ ในสถานศึกษาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
2	มีการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากประสบการณ์การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
4	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการสังเกตและการไตร่ตรอง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
5	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการพิจารณาลงความเห็นและการสร้างแนวคิด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
6	มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากการทดลองและการบูรณาการ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง								
7	สถานศึกษามีการทบทวนแก้ไขปรับปรุงระบบการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8	สถานศึกษามีการปรับปรุงการทำงานจากมาตรฐานเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น และให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10	สถานศึกษามีการสรุปผลการดำเนินงานและรายงานในการประชุมเพื่อทบทวนการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
11	สถานศึกษามีการนำผลการสรุปการดำเนินงานไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12	สถานศึกษามีการกำหนดสิ่งที่จะต้องปรับปรุงกระบวนการและวิธีการในการปรับปรุงการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้								
13	สถานศึกษามีเป้าหมายและนโยบายชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
14	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
15	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16	สถานศึกษากำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติสำหรับบุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17	สถานศึกษามีการให้แรงกระตุ้น จูงใจ โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18	สถานศึกษามอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
19	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20	สถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
21	สถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8

องค์ประกอบด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
ด้านการวางแผนกลยุทธ์								
1	สถานศึกษาศึกษาสถานภาพของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2	สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์โดยจัดทำเป็น กลยุทธ์ในระดับต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4	สถานศึกษาประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ให้ เหมาะสมกับหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5	สถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนด ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ								
6	สถานศึกษานำกลยุทธ์ที่วางแผนไว้มาประยุกต์ ในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7	สถานศึกษานำกลยุทธ์มาปฏิบัติให้เกิดผลผลิต และผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างบุคลากรและ การประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9	สถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10	สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดย กำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
11	สถานศึกษาจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมภารกิจของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12	สถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
13	สถานศึกษาระดมความคิดของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
14	ทุกฝ่ายปฏิบัติตามกลยุทธ์ขอสถานศึกษาที่วาง ไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์								
15	สถานศึกษาติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ตามกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16	สถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17	สถานศึกษาพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่ เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18	สถานศึกษาประเมินผลการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานตาม กลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
19	สถานศึกษานำผลการประเมินไปพิจารณาใน การพัฒนากลยุทธ์ต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

องค์ประกอบด้านสภาพองค์การ

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
ด้านการสนับสนุนทรัพยากร								
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับความต้องการของ บุคลากรและผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดอาคาร สถานที่ได้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3	ผู้บริหารมีการจัดทำงานงบประมาณให้เหมาะสม กับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
4	ผู้บริหารมีการกำหนดกิจกรรม /มอบหมาย กิจกรรมให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติ โดยมี รายละเอียดของงานที่รับผิดชอบปฏิบัติและ เงื่อนไขเวลาในการปฏิบัติจนเสร็จงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน โดยการ จัดสรรบุคลากรให้กับโครงการต่างๆ ของ องค์การ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6	ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
7	ผู้บริหารมีการติดตามดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน								
8	บุคลากรมีความรู้สึกไว้วางใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9	บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
11	บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อ สถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
12	บุคลากรมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษา รวมทั้งความสำเร็จจากงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ								
13	การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศทาง วิชาการ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
14	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
15	สถานศึกษามีการจัดสภาพการเรียนการสอน และบรรยากาศ ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16	สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็น ระเบียบเรียบร้อยเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17	ผู้เรียนเอาใจใส่ต่อการเรียน และการบรรลุ ผลสำเร็จทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6
18	ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการเรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการสอนของครู

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
ด้านการเตรียมการสอน								
1	ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
2	ครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
3	ครูมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
4	ครูมีการกำหนดรายละเอียดของกระบวนการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
5	ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
6	ครูมีการเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการสอน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
7	ครูมีการเตรียมการวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน								
8	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมและวิธีการในการเสนอเนื้อหาสาระสำคัญได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9	ครูมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10	ครูกระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11	ครูใช้สื่อที่หลากหลายที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
12	ครูให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
13	ครูให้การสนับสนุนและเสริมแรง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
14	ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
15	ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
ด้านการวัดผลประเมินผล								
16	ครูมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียน ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
17	ครูใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18	ครูมีการบันทึกผลการสอน และนำผลการ บันทึกมาวางแผนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ครั้งต่อไป	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
19	ครูมีการตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุตาม มาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
20	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ปกครองมี ส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผล	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8

ภาคผนวก ซ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ค่าอำนาจจำแนก และความเที่ยงของแบบสอบถาม

องค์ประกอบด้านคุณภาพผู้เรียน

ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อ ที่	อำนาจ จำแนก
1	0.57	8	0.67	15	0.51	22	0.52	29	0.61
2	0.22	9	0.61	16	0.45	23	0.39	30	0.57
3	0.60	10	0.64	17	0.68	24	0.67	31	0.59
4	0.57	11	0.61	18	0.68	25	0.74		
5	0.56	12	0.50	19	0.63	26	0.50		
6	0.66	13	0.57	20	0.59	27	0.75		
7	0.51	14	0.54	21	0.59	28	0.66		
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.22-0.75 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94									

องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อ ที่	อำนาจ จำแนก
1	0.60	8	0.71	15	0.74				
2	0.74	9	0.78	16	0.78				
3	0.58	10	0.83	17	0.84				
4	0.62	11	0.81	18	0.85				
5	0.59	12	0.80	19	0.85				
6	0.66	13	0.76	20	0.83				
7	0.60	14	0.85						
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58-0.85 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96									

องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อ ที่	อำนาจ จำแนก
1	0.75	8	0.66	15	0.62				
2	0.44	9	0.60	16	0.74				
3	0.51	10	0.66	17	0.67				
4	0.62	11	0.81	18	0.66				
5	0.64	12	0.61	19	0.67				
6	0.55	13	0.60	20	0.65				
7	0.75	14	0.67	21	0.67				
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.44-0.81 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94									

องค์ประกอบด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อ ที่	อำนาจ จำแนก
1	0.60	8	0.80	15	0.66				
2	0.63	9	0.72	16	0.74				
3	0.77	10	0.73	17	0.78				
4	0.74	11	0.72	18	0.85				
5	0.80	12	0.72	19	0.84				
6	0.80	13	0.83						
7	0.84	14	0.79						
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.60-0.85 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97									

องค์ประกอบด้านสุขภาพองค์การ

ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อ ที่	อำนาจ จำแนก
1	0.72	8	0.85	15	0.59				
2	0.57	9	0.83	16	0.71				
3	0.76	10	0.75	17	0.73				
4	0.73	11	0.76	18	0.68				
5	0.67	12	0.81						
6	0.79	13	0.45						
7	0.74	14	0.55						
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.55-0.85 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95									

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการสอนของครู

ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อที่	อำนาจ จำแนก	ข้อ ที่	อำนาจ จำแนก
1	0.78	8	0.70	15	0.73				
2	0.79	9	0.50	16	0.72				
3	0.73	10	0.64	17	0.75				
4	0.72	11	0.67	18	0.75				
5	0.79	12	0.58	19	0.79				
6	0.78	13	0.54	20	0.66				
7	0.84	14	0.62						
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50-0.84 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96									

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ฅ

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโค้ง

DATE: 11/07/2015

TIME: 21:58

P R E L I S 2.72

BY

Karl G. Joreskog & Dag Sörbom

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\Administrator\Desktop\ANA-QUALITY1\ana.PR2:

!PRELIS SYNTAX: Can be edited

SY='C:\Users\Administrator\Desktop\ANA-QUALITY1\ana.PSF'

NS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

OU MA=CM XT XM

Number of Missing Values per Variable

TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6	CUL7	MAN1
504	504	504	504	504	504	504	504

Number of Missing Values per Variable

MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6	BE7	BE8	BE9
504	504	504	504	504	504	504	504

Number of Missing Values per Variable

QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
504	504	504	504	504

Distribution of Missing Values

Total Sample Size = 1008

Number of Missing Values	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Number of Cases	504	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Number of Missing Values	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Number of Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	504

Listwise Deletion

Total Effective Sample Size = 504

Univariate Summary Statistics for Continuous Variables

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis	Minimum Freq.	Maximum Freq.
TRA1	4.145	0.333	279.830	0.016	-0.068	3.137	2 4.866 22
TRA2	4.062	0.285	319.898	0.056	0.216	3.179	2 4.839 6
TRA3	4.077	0.306	298.876	0.040	0.042	3.336	12 4.939 4
TRA4	4.121	0.308	300.386	0.036	0.018	3.253	4 4.866 12
CUL5	4.146	0.382	243.377	0.021	0.330	2.850	1 4.901 41
CUL6	4.206	0.421	224.308	-0.025	0.010	2.879	2 4.926 68
CUL7	4.314	0.429	225.568	-0.106	-0.349	2.897	1 4.978 86
MAN1	4.198	0.402	234.590	0.002	0.029	2.996	3 4.932 53
MAN2	4.189	0.353	266.412	0.041	0.025	3.151	3 4.911 31
MAN3	4.146	0.304	305.934	0.103	0.027	3.480	23 4.892 12
HT4	4.162	0.355	263.096	0.042	0.130	3.056	2 4.870 37
HT5	4.133	0.362	256.536	0.074	0.507	2.963	2 4.850 44
HT6	4.138	0.364	255.117	0.007	0.166	3.002	2 4.852 40

BE7	4.201	0.370	254.615	0.058	0.094	3.103	4	4.857	64
BE8	4.238	0.379	250.987	0.110	0.050	2.950	1	4.944	52
BE9	4.179	0.352	266.335	0.141	0.325	2.965	1	4.879	43
QUA10	4.186	0.400	234.997	-0.026	-0.072	2.878	1	4.945	42
QUA11	4.151	0.414	225.075	-0.037	-0.116	2.903	2	4.977	32
QUA12	3.998	0.394	227.666	-0.033	-0.081	2.866	3	4.851	21
QUA13	3.937	0.431	204.888	-0.031	-0.056	2.930	15	4.869	23
QUA14	3.990	0.442	202.562	-0.045	-0.065	2.903	11	4.888	31

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
TRA1	0.153	0.879	-0.226	0.821	0.074	0.964
TRA2	0.517	0.605	1.021	0.307	1.309	0.520
TRA3	0.368	0.713	0.296	0.767	0.223	0.895
TRA4	0.332	0.740	0.187	0.852	0.145	0.930
CUL5	0.191	0.848	1.442	0.149	2.115	0.347
CUL6	-0.234	0.815	0.149	0.882	0.077	0.962
CUL7	-0.982	0.326	-1.868	0.062	4.453	0.108
MAN1	0.023	0.982	0.234	0.815	0.055	0.973
MAN2	0.380	0.704	0.218	0.828	0.192	0.908
MAN3	0.950	0.342	0.226	0.821	0.954	0.621
HT4	0.385	0.700	0.674	0.500	0.603	0.740
HT5	0.682	0.495	2.025	0.043	4.565	0.102
HT6	0.068	0.946	0.821	0.412	0.678	0.712
BE7	0.533	0.594	0.522	0.602	0.556	0.757
BE8	1.017	0.309	0.333	0.739	1.144	0.564
BE9	1.305	0.192	1.421	0.155	3.723	0.155
QUA10	-0.246	0.806	-0.246	0.806	0.121	0.941
QUA11	-0.340	0.734	-0.471	0.638	0.337	0.845
QUA12	-0.302	0.763	-0.291	0.771	0.176	0.916
QUA13	-0.291	0.771	-0.165	0.869	0.112	0.945
QUA14	-0.413	0.680	-0.212	0.832	0.215	0.898

258	51.2	3.902	#####
0	0.0	4.107	
59	11.7	4.312	#####
63	12.5	4.516	#####
68	13.5	4.721	#####

CUL7

Frequency	Percentage	Lower Class Limit	
2	0.4	2.897	
5	1.0	3.105	0
12	2.4	3.313	00
31	6.2	3.521	#####
0	0.0	3.729	
186	36.9	3.937	#####
27	5.4	4.146	#####
96	19.0	4.354	#####
59	11.7	4.562	#####
86	17.1	4.770	#####

MAN1

Frequency	Percentage	Lower Class Limit	
3	0.6	2.996	
6	1.2	3.189	
19	3.8	3.383	00
33	6.5	3.577	#####
0	0.0	3.770	
251	49.8	3.964	#####
0	0.0	4.158	
79	15.7	4.351	#####
60	11.9	4.545	#####
53	10.5	4.739	#####

MAN2

Frequency	Percentage	Lower Class Limit	
3	0.6	3.151	
17	3.4	3.327	00
15	3.0	3.503	00
22	4.4	3.679	000
221	43.8	3.855	#####
0	0.0	4.031	
83	16.5	4.207	#####
62	12.3	4.383	#####
50	9.9	4.559	#####
31	6.2	4.735	#####

MAN3

Frequency	Percentage	Lower Class Limit	
23	4.6	3.480	000
44	8.7	3.622	#####
0	0.0	3.763	
228	45.2	3.904	#####
0	0.0	4.045	
76	15.1	4.186	#####
62	12.3	4.327	#####
39	7.7	4.468	#####
20	4.0	4.610	000
12	2.4	4.751	00

HT4

Frequency	Percentage	Lower Class Limit	
2	0.4	3.056	
7	1.4	3.238	0
24	4.8	3.419	000
25	5.0	3.600	000
0	0.0	3.782	
249	49.4	3.963	#####
33	6.5	4.144	#####
82	16.3	4.326	#####
45	8.9	4.507	#####
37	7.3	4.689	#####

HT5

Frequency	Percentage	Lower Class Limit	
4	0.8	2.963	
8	1.6	3.152	0
16	3.2	3.340	00
23	4.6	3.529	00
0	0.0	3.718	

MAN1	0.103	0.161				
MAN2	0.097	0.104	0.125			
MAN3	0.080	0.085	0.079	0.093		
HT4	0.078	0.066	0.071	0.056	0.126	
HT5	0.062	0.061	0.062	0.059	0.088	0.131
HT6	0.065	0.060	0.067	0.063	0.083	0.095
BE7	0.068	0.053	0.058	0.061	0.055	0.054
BE8	0.078	0.059	0.069	0.073	0.050	0.055
BE9	0.062	0.042	0.054	0.050	0.045	0.046
QUA10	0.070	0.058	0.057	0.051	0.055	0.051
QUA11	0.080	0.068	0.074	0.063	0.056	0.058
QUA12	0.070	0.058	0.063	0.054	0.051	0.049
QUA13	0.061	0.060	0.056	0.054	0.048	0.047
QUA14	0.070	0.059	0.070	0.058	0.047	0.055

Covariance Matrix

	HT6	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11
HT6	0.133					
BE7	0.057	0.137				
BE8	0.061	0.098	0.144			
BE9	0.047	0.077	0.087	0.124		
QUA10	0.053	0.051	0.058	0.052	0.160	
QUA11	0.066	0.060	0.071	0.056	0.115	0.171
QUA12	0.060	0.057	0.062	0.054	0.091	0.113
QUA13	0.049	0.051	0.055	0.051	0.072	0.093
QUA14	0.065	0.065	0.070	0.067	0.091	0.116

Covariance Matrix

	QUA12	QUA13	QUA14
QUA12	0.155		
QUA13	0.111	0.186	
QUA14	0.126	0.132	0.196

Means

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6
	4.145	4.062	4.077	4.121	4.146	4.206

Means

	CUL7	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5
	4.314	4.198	4.189	4.146	4.162	4.133

Means

	HT6	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11
	4.138	4.201	4.238	4.179	4.186	4.151

Means

	QUA12	QUA13	QUA14
	3.998	3.937	3.990

Standard Deviations

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6
	0.333	0.285	0.306	0.308	0.382	0.421

Standard Deviations

	CUL7	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5
	0.429	0.402	0.353	0.304	0.355	0.362

Standard Deviations

	HT6	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11
	0.364	0.370	0.379	0.352	0.400	0.414

Standard Deviations

QUA12	QUA13	QUA14
0.394	0.431	0.442

The Problem used 43736 Bytes (= 0.1% of available workspace)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlations

		TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6	CUL7	MAN1	MAN2	MAN3
TRA1	Pearson Correlation	1	.614**	.678**	.681**	.651**	.625**	.647**	.495**	.606**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
TRA2	Pearson Correlation	.614**	1	.796**	.753**	.480**	.453**	.471**	.419**	.488**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
TRA3	Pearson Correlation	.678**	.796**	1	.805**	.490**	.492**	.558**	.466**	.549**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
TRA4	Pearson Correlation	.681**	.753**	.805**	1	.523**	.523**	.607**	.463**	.550**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
CUL5	Pearson Correlation	.651**	.480**	.490**	.523**	1	.702**	.613**	.496**	.541**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
CUL6	Pearson Correlation	.625**	.453**	.492**	.523**	.702**	1	.715**	.484**	.551**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
CUL7	Pearson Correlation	.647**	.471**	.558**	.607**	.613**	.715**	1	.597**	.638**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
MAN1	Pearson Correlation	.495**	.419**	.466**	.463**	.496**	.484**	.597**	1	.787**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
MAN2	Pearson Correlation	.606**	.488**	.549**	.550**	.541**	.551**	.638**	.787**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
MAN3	Pearson Correlation	.659**	.520**	.550**	.577**	.539**	.570**	.618**	.691**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
HT4	Pearson Correlation	.575**	.384**	.484**	.511**	.460**	.477**	.538**	.474**	.563**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504

Correlations

		TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6	CUL7	MAN1	MAN2	MAN3
HT5	Pearson Correlation	.537**	.425**	.437**	.405**	.352**	.400**	.429**	.433**	.462**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
HT6	Pearson Correlation	.564**	.435**	.487**	.477**	.432**	.436**	.465**	.438**	.534**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
BE7	Pearson Correlation	.650**	.401**	.447**	.468**	.478**	.485**	.479**	.377**	.471**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
BE8	Pearson Correlation	.692**	.478**	.490**	.486**	.531**	.562**	.532**	.417**	.530**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
BE9	Pearson Correlation	.689**	.426**	.466**	.452**	.475**	.503**	.456**	.330**	.440**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
QUA10	Pearson Correlation	.696**	.526**	.516**	.510**	.518**	.480**	.461**	.404**	.455**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
QUA11	Pearson Correlation	.676**	.615**	.601**	.553**	.575**	.544**	.487**	.443**	.537**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
QUA12	Pearson Correlation	.706**	.739**	.737**	.672**	.558**	.464**	.455**	.365**	.468**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
QUA13	Pearson Correlation	.530**	.509**	.504**	.452**	.512**	.404**	.358**	.358**	.383**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504
QUA14	Pearson Correlation	.609**	.541**	.587**	.510**	.514**	.434**	.406**	.349**	.478**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504	504

Correlations

		HT4	HT5	HT6	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
TRA1	Pearson Correlation	.575**	.537**	.564**	.650**	.692**	.689**	.696**	.676**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
TRA2	Pearson Correlation	.384**	.425**	.435**	.401**	.478**	.426**	.526**	.615**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
TRA3	Pearson Correlation	.484**	.437**	.487**	.447**	.490**	.466**	.516**	.601**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
TRA4	Pearson Correlation	.511**	.405**	.477**	.468**	.486**	.452**	.510**	.553**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
CUL5	Pearson Correlation	.460**	.352**	.432**	.478**	.531**	.475**	.518**	.575**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
CUL6	Pearson Correlation	.477**	.400**	.436**	.485**	.562**	.503**	.480**	.544**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
CUL7	Pearson Correlation	.538**	.429**	.465**	.479**	.532**	.456**	.461**	.487**	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
MAN1	Pearson Correlation	.474**	.433**	.438**	.377**	.417**	.330**	.404**	.443**	.365**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
MAN2	Pearson Correlation	.563**	.462**	.534**	.471**	.530**	.440**	.455**	.537**	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
MAN3	Pearson Correlation	.529**	.545**	.591**	.565**	.656**	.513**	.463**	.530**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
HT4	Pearson Correlation	1	.717**	.694**	.483**	.422**	.426**	.428**	.425**	.407**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504

Correlations

		HT4	HT5	HT6	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
HT5	Pearson Correlation	.717**	1	.741**	.449**	.443**	.417**	.403**	.440**	.386**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
HT6	Pearson Correlation	.694**	.741**	1	.467**	.481**	.452**	.425**	.493**	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
BE7	Pearson Correlation	.483**	.449**	.467**	1	.728**	.691**	.427**	.437**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
BE8	Pearson Correlation	.422**	.443**	.481**	.728**	1	.708**	.461**	.508**	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
BE9	Pearson Correlation	.426**	.417**	.452**	.691**	.708**	1	.430**	.438**	.456**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
QUA10	Pearson Correlation	.428**	.403**	.425**	.427**	.461**	.430**	1	.719**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
QUA11	Pearson Correlation	.425**	.440**	.493**	.437**	.508**	.438**	.719**	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
QUA12	Pearson Correlation	.407**	.386**	.468**	.443**	.471**	.456**	.610**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
QUA13	Pearson Correlation	.340**	.342**	.353**	.370**	.368**	.367**	.432**	.536**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504
QUA14	Pearson Correlation	.338**	.380**	.448**	.448**	.460**	.474**	.543**	.650**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	504	504	504	504	504	504	504	504	504

Correlations

		QUA13	QUA14
TRA1	Pearson Correlation	.530**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
TRA2	Pearson Correlation	.509**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
TRA3	Pearson Correlation	.504**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
TRA4	Pearson Correlation	.452**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
CUL5	Pearson Correlation	.512**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
CUL6	Pearson Correlation	.404**	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
CUL7	Pearson Correlation	.358**	.406**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
MAN1	Pearson Correlation	.358**	.349**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
MAN2	Pearson Correlation	.383**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
MAN3	Pearson Correlation	.439**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
HT4	Pearson Correlation	.340**	.338**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504

Correlations

		QUA13	QUA14
HT5	Pearson Correlation	.342**	.380**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
HT6	Pearson Correlation	.353**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
BE7	Pearson Correlation	.370**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
BE8	Pearson Correlation	.368**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
BE9	Pearson Correlation	.367**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
QUA10	Pearson Correlation	.432**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
QUA11	Pearson Correlation	.536**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
QUA12	Pearson Correlation	.668**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	504	504
QUA13	Pearson Correlation	1	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	504	504
QUA14	Pearson Correlation	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	504	504

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน

DATE: 11/ 8/2015
TIME: 21:42

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

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\Administrator\Desktop\tra\tra.LPJ:

TI tra
!DA NI=4 NO=504 MA=CM
SY='C:\Users\Administrator\Desktop\tra\tra.dsf' NG=1
MO NX=4 NK=1 TD=SY
LK
tran
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)
FR TD 1 1 TD 2 2 TD 3 3 TD 4 4 TD 3 2
PD
OU AM RS EF FS SC LX=tra.lxs PH=tra.phs TD=tra.tds

TI tra
Number of Input Variables 4
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 4
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 504

TI tra

Covariance Matrix

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
TRA1	0.11			
TRA2	0.05	0.08		
TRA3	0.06	0.07	0.09	
TRA4	0.07	0.07	0.07	0.09

TI tra

Parameter Specifications

LAMBDA-X

	tran			

TRA1	1			
TRA2	2			
TRA3	3			
TRA4	4			

THETA-DELTA				
	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
	-----	-----	-----	-----
TRA1	5			
TRA2	0	6		
TRA3	0	7	8	
TRA4	0	0	0	9

TI tra

Number of Iterations = 5

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X				
	tran			

TRA1	0.24 (0.01) 18.09			
TRA2	0.23 (0.01) 21.03			
TRA3	0.27 (0.01) 23.22			
TRA4	0.28 (0.01) 24.75			

PHI				
	tran			

	1.00			

THETA-DELTA				
	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
	-----	-----	-----	-----
TRA1	0.05 (0.00) 14.08			
TRA2	- -	0.03 (0.00) 10.36		
TRA3	- -	0.01 (0.00) 2.97	0.02 (0.00) 8.26	
TRA4	- -	- -	- -	0.02 (0.00) 6.29

Squared Multiple Correlations for X - Variables

TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
0.52	0.68	0.77	0.83

LX was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\tra\tra.lxs

PH was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\tra\tra.phs

TD was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\tra\tra.tds

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 1
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1.20 (P = 0.27)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1.20 (P = 0.27)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.20
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 7.51)

Minimum Fit Function Value = 0.0024
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.00040
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.015)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.020
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.12)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.52

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.038
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.038 ; 0.053)
 ECVI for Saturated Model = 0.040
 ECVI for Independence Model = 3.02

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom = 1509.66
 Independence AIC = 1517.66
 Model AIC = 19.20
 Saturated AIC = 20.00
 Independence CAIC = 1538.55
 Model CAIC = 66.20
 Saturated CAIC = 72.23

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.17
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 2775.07

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00045
 Standardized RMR = 0.0047
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.100

TI tra

Fitted Covariance Matrix

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
TRA1	0.11			
TRA2	0.06	0.08		
TRA3	0.06	0.07	0.09	
TRA4	0.07	0.07	0.08	0.09

Fitted Residuals

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4

TRA1	0.00			
TRA2	0.00	0.00		
TRA3	0.00	0.00	0.00	
TRA4	0.00	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = 0.00
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.00

Stemleaf Plot

```

- 1|2
- 0|
- 0|2000000
  0|3
  0|7
    
```

Standardized Residuals

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
TRA1	-	-		
TRA2	-1.10	-		
TRA3	1.10	-	-	
TRA4	-	1.10	-1.10	-

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.10
 Median Standardized Residual = 0.00
 Largest Standardized Residual = 1.10

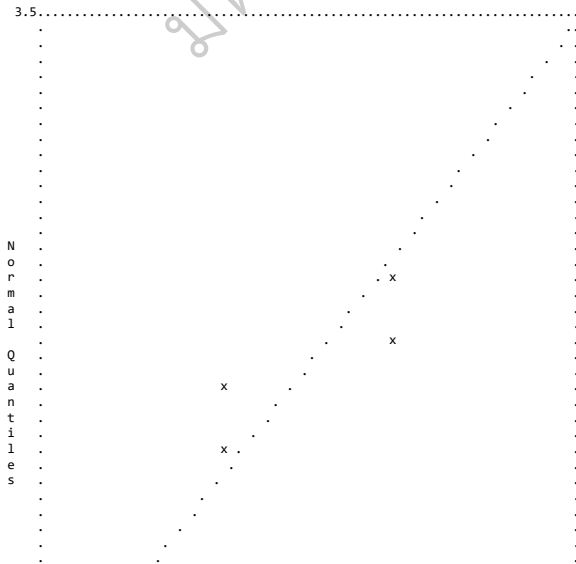
Stemleaf Plot

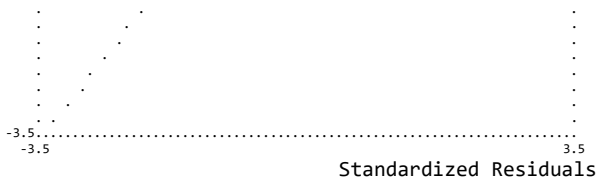
```

- 1|11
- 0|
- 0|000000
  0|
  0|11
    
```

TI tra

Qplot of Standardized Residuals





TI tra

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
TRA1	- -			
TRA2	1.20	- -		
TRA3	1.20	- -	- -	
TRA4	- -	1.20	1.20	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
TRA1	- -			
TRA2	0.00	- -		
TRA3	0.00	- -	- -	
TRA4	- -	0.00	0.00	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
TRA1	- -			
TRA2	-0.02	- -		
TRA3	0.02	- -	- -	
TRA4	- -	0.03	-0.03	- -

Maximum Modification Index is 1.20 for Element (4, 2) of THETA-DELTA

TI tra

Factor Scores Regressions

KSI

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
tran	0.41	0.57	0.92	1.55

TI tra

Standardized Solution

LAMBDA-X

	tran
TRA1	0.24
TRA2	0.23
TRA3	0.27
TRA4	0.28

PHI

```

      tran
-----
      1.00

```

TI tra

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

```

      tran
-----
TRA1    0.72
TRA2    0.82
TRA3    0.87
TRA4    0.91

```

PHI

```

      tran
-----
      1.00

```

THETA-DELTA

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
TRA1	0.48			
TRA2	- -	0.32		
TRA3	- -	0.08	0.23	
TRA4	- -	- -	- -	0.17

Time used: 0.016 Seconds

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

DATE: 11/ 8/2015
TIME: 21:43

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Joreskog & Dag Sörbom

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\Administrator\Desktop\CUL\CUL.LPJ:

TI CUL
!DA NI=3 NO=504 MA=CM
SY='C:\Users\Administrator\Desktop\CUL\CUL.ds' NG=1
MO NX=3 NK=1 TD=SY
LK
CUL
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)
PD
OU AM RS EF FS SS SC LX=CUL.lxs PH=CUL.phs TD=CUL.tds

TI CUL

Number of Input Variables 3
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 3
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 504

TI CUL

Covariance Matrix

	CUL5	CUL6	CUL7
CUL5	0.15		
CUL6	0.11	0.18	
CUL7	0.10	0.12	0.18

TI CUL

Parameter Specifications

LAMBDA-X

```

          CUL
          -----
CUL5      1
CUL6      2
CUL7      3

    THETA-DELTA
          CUL5      CUL6      CUL7
          -----      -----      -----
TI CUL          4          5          6

```

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

```

          CUL
          -----
CUL5      0.29
          (0.02)
          18.97

CUL6      0.37
          (0.02)
          22.42

CUL7      0.33
          (0.02)
          18.89

```

PHI

```

          CUL
          -----
          1.00

```

THETA-DELTA

```

          CUL5      CUL6      CUL7
          -----      -----      -----
          0.06      0.04      0.08
          (0.01)      (0.01)      (0.01)
          11.42      6.31      11.51

```

Squared Multiple Correlations for X - Variables

```

          CUL5      CUL6      CUL7
          -----      -----      -----
          0.59      0.78      0.59

```

LX was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\CUL\CUL.lxs

PH was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\CUL\CUL.phs

TD was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\CUL\CUL.tds

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0
 Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

TI CUL

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for THETA-DELTA

TI CUL

Factor Scores Regressions

KSI	CUL5	CUL6	CUL7
CUL	0.67	1.27	0.59

TI CUL

Standardized Solution

LAMBDA-X	CUL
CUL5	0.29
CUL6	0.37
CUL7	0.33

PHI

CUL
1.00

TI CUL

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X	CUL
CUL5	0.77

CUL6 0.88
CUL7 0.77

PHI
CUL

1.00

THETA-DELTA

CUL5	CUL6	CUL7
-----	-----	-----
0.41	0.22	0.41

Time used: 0.031 Seconds
DATE: 11/ 8/2015
TIME: 21:44

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

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\Administrator\Desktop\man\man.LPJ:

TI man
!DA NI=3 NO=504 MA=CM
SY='C:\Users\Administrator\Desktop\man\man.dsff' NG=1
MO NX=3 NK=1 TD=SY
LK
MAN
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)
PD
OU AM RS EF FS SC LX=man.lxs PH=man.phs TD=man.tds

TI man

Number of Input Variables 3
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 3
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 504

TI man

Covariance Matrix

	MAN1	MAN2	MAN3
MAN1	0.16		
MAN2	0.10	0.12	
MAN3	0.09	0.08	0.09

TI man

Parameter Specifications

LAMBDA-X

	MAN
MAN1	1
MAN2	2
MAN3	3

THETA-DELTA

MAN1	MAN2	MAN3
4	5	6

TI man

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	MAN
MAN1	0.34 (0.02) 21.97
MAN2	0.31 (0.01) 23.60
MAN3	0.25 (0.01) 21.81

PHI

MAN
1.00

THETA-DELTA

MAN1	MAN2	MAN3
0.05 (0.00) 10.68	0.03 (0.00) 8.32	0.03 (0.00) 10.88

Squared Multiple Correlations for X - Variables

MAN1	MAN2	MAN3
0.70	0.77	0.69

LX was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\man\man.lxs

PH was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\man\man.phs

TD was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\man\man.tds

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0
 Minimum Fit Function Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

TI man

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for THETA-DELTA

TI man

Factor Scores Regressions

KSI

	MAN1	MAN2	MAN3
MAN	0.77	1.23	0.99

TI man

Standardized Solution

LAMBDA-X

	MAN
MAN1	0.34
MAN2	0.31
MAN3	0.25

PHI

MAN

1.00

TI man

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

MAN

```

-----
MAN1      0.84
MAN2      0.88
MAN3      0.83

```

PHI

```

      MAN
-----
      1.00

```

THETA-DELTA

```

      MAN1      MAN2      MAN3
-----
      0.30      0.23      0.31

```

Time used: 0.031 Seconds

DATE: 11/ 8/2015
TIME: 21:46

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

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\Administrator\Desktop\ht\ht.LPJ:

```

TI ht
IDA NI=3 NO=504 MA=CM
SY='C:\Users\Administrator\Desktop\ht\ht.dsrf' NG=1
MO NX=3 NK=1 TD=SY
LK
HT
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)
PD
OU AM RS EF FS SC LX=ht.lxs PH=ht.phs TD=ht.tds

```

TI ht

```

Number of Input Variables 3
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 3
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 504

```

TI ht

Covariance Matrix

```

      HT4      HT5      HT6
-----

```

HT4	0.13		
HT5	0.09	0.13	
HT6	0.08	0.09	0.13

TI ht

Parameter Specifications

LAMBDA-X

	HT

HT4	1
HT5	2
HT6	3

THETA-DELTA

	HT4	HT5	HT6
	-----	-----	-----
	4	5	6

TI ht

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	HT

HT4	0.28 (0.01) 19.72
HT5	0.32 (0.01) 22.99
HT6	0.30 (0.01) 20.87

PHI

	HT

	1.00

THETA-DELTA

	HT4	HT5	HT6
	-----	-----	-----
	0.05 (0.00) 11.82	0.03 (0.00) 7.25	0.04 (0.00) 10.43

Squared Multiple Correlations for X - Variables

	HT4	HT5	HT6
	-----	-----	-----
	0.61	0.77	0.67

LX was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\ht\ht.lxs

PH was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\ht\ht.phs

TD was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\ht\ht.tds

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0
 Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

TI ht

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for THETA-DELTA

TI ht

Factor Scores Regressions

	KSI			
		HT4	HT5	HT6
		-----	-----	-----
HT		0.71	1.34	0.85

TI ht

Standardized Solution

	LAMBDA-X
	HT

HT4	0.28
HT5	0.32
HT6	0.30
	PHI

	1.00

TI ht

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	HT
HT4	0.78
HT5	0.88
HT6	0.82

PHI

HT
1.00

THETA-DELTA

HT4	HT5	HT6
0.39	0.23	0.33

Time used: 0.031 Seconds

DATE: 11/ 8/2015
TIME: 21:41

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

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 E:\วิทยานิพนธ์10ก\be\be.LPJ:

```

TI be
!DA NI=3 NO=504 MA=CM
SY='C:\Users\Administrator\Desktop\be\be.ds' NG=1
MO NX=3 NK=1 TD=SY
LK
BE
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)
PD
OU AM RS EF FS SC LX=be.lxs PH=be.phs TD=be.tds

```

TI be

```

Number of Input Variables 3
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 3
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 504

```

TI be

Covariance Matrix

	BE7	BE8	BE9
BE7	0.14		
BE8	0.10	0.14	
BE9	0.08	0.09	0.12

TI be

Parameter Specifications

LAMBDA-X

	BE
BE7	1
BE8	2
BE9	3

THETA-DELTA

BE7	BE8	BE9
4	5	6

TI be

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	BE
BE7	0.29 (0.02) 19.51
BE8	0.33 (0.01) 22.35
BE9	0.26 (0.01) 18.06

PHI

BE
1.00

THETA-DELTA

BE7	BE8	BE9
0.05 (0.00) 10.58	0.03 (0.01) 6.21	0.06 (0.00) 12.29

Squared Multiple Correlations for X - Variables

BE7	BE8	BE9
-----	-----	-----
0.63	0.78	0.55

LX was written to file E:\วิทยานิพนธ์ปเอก\be\be.lxs

PH was written to file E:\วิทยานิพนธ์ปเอก\be\be.phs

TD was written to file E:\วิทยานิพนธ์ปเอก\be\be.tds

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0
 Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

TI be

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for THETA-DELTA

TI be

Factor Scores Regressions

KSI			
	BE7	BE8	BE9
BE	-----	-----	-----
	0.77	1.42	0.63

TI be

Standardized Solution

LAMBDA-X	
	BE
BE7	-----
BE8	0.29
BE9	0.33
	0.26

PHI

```

          BE
    -----
          1.00

```

TI be

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

```

          BE
    -----
BE7      0.79
BE8      0.88
BE9      0.74

```

PHI

```

          BE
    -----
          1.00

```

THETA-DELTA

```

          BE7      BE8      BE9
    -----
          0.37      0.22      0.45

```

Time used: 0.031 Seconds
 DATE: 11/ 8/2015
 TIME: 21:46

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

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\Administrator\Desktop\q\q.LPJ:

```

TI q
!DA NI=5 NO=504 MA=CM
SY='C:\Users\Administrator\Desktop\q\q.dsf' NG=1
MO NX=5 NK=1 TD=SY
LK
QUA
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1)
FR TD 1 1 TD 2 2 TD 3 3 TD 4 4 TD 5 5
FR TD 2 1 TD 5 4 TD 5 3
PD
OU AM RS EF FS SC LX=q.lxs PH=q.phs TD=q.tds

```

TI q

Number of Input Variables 5
 Number of Y - Variables 0

Number of X - Variables 5
 Number of ETA - Variables 0
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 504

TI q

Covariance Matrix

	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
QUA10	0.16				
QUA11	0.12	0.17			
QUA12	0.09	0.11	0.16		
QUA13	0.07	0.09	0.11	0.19	
QUA14	0.09	0.12	0.13	0.13	0.20

TI q

Parameter Specifications

LAMBDA-X

	QUA
QUA10	1
QUA11	2
QUA12	3
QUA13	4
QUA14	5

THETA-DELTA

	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
QUA10	6				
QUA11	7	8			
QUA12	0	0	9		
QUA13	0	0	0	10	
QUA14	0	0	11	12	13

TI q

Number of Iterations = 13

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	QUA
QUA10	0.25 (0.02) 14.27
QUA11	0.31 (0.02) 17.73
QUA12	0.37 (0.02) 23.54
QUA13	0.30 (0.02) 16.59

QUA14 0.38
 (0.02)
 19.07

PHI

QUA

 1.00

THETA-DELTA

	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
QUA10	0.10 (0.01) 14.25				
QUA11	0.04 (0.01) 7.17	0.08 (0.01) 11.86			
QUA12	- -	- -	0.02 (0.01) 2.99		
QUA13	- -	- -	- -	0.10 (0.01) 13.06	
QUA14	- -	- -	-0.01 (0.01) -2.02	0.02 (0.01) 3.28	0.05 (0.01) 5.58

Squared Multiple Correlations for X - Variables

QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
0.38	0.55	0.88	0.49	0.72

LX was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\q\q.lxs

PH was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\q\q.phs

TD was written to file C:\Users\Administrator\Desktop\q\q.tds

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 2
 Minimum Fit Function Chi-Square = 0.79 (P = 0.68)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.79 (P = 0.68)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 4.52)

Minimum Fit Function Value = 0.0016
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0090)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.067)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.88

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.056
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.056 ; 0.065)
 ECVI for Saturated Model = 0.060

ECVI for Independence Model = 3.85

Chi-Square for Independence Model with 10 Degrees of Freedom = 1927.21

Independence AIC = 1937.21

Model AIC = 26.79

Saturated AIC = 30.00

Independence CAIC = 1963.32

Model CAIC = 94.68

Saturated CAIC = 108.34

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.20

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 5896.83

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00075

Standardized RMR = 0.0043

Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 1.00

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.13

TI q

Fitted Covariance Matrix

	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
QUA10	0.16				
QUA11	0.12	0.17			
QUA12	0.09	0.11	0.16		
QUA13	0.07	0.09	0.11	0.19	
QUA14	0.09	0.12	0.13	0.13	0.20

Fitted Residuals

	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
QUA10	0.00				
QUA11	0.00	0.00			
QUA12	0.00	0.00	0.00		
QUA13	0.00	0.00	0.00	0.00	
QUA14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = 0.00

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.00

Stemleaf Plot

```

- 2|4
- 1|2
- 0|2000000000
  0|468

```

Standardized Residuals

	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
QUA10	-	-			
QUA11	-	-			
QUA12	0.60	-0.60	-		
QUA13	-0.77	0.77	-	-	
QUA14	-0.57	0.57	-	-	-

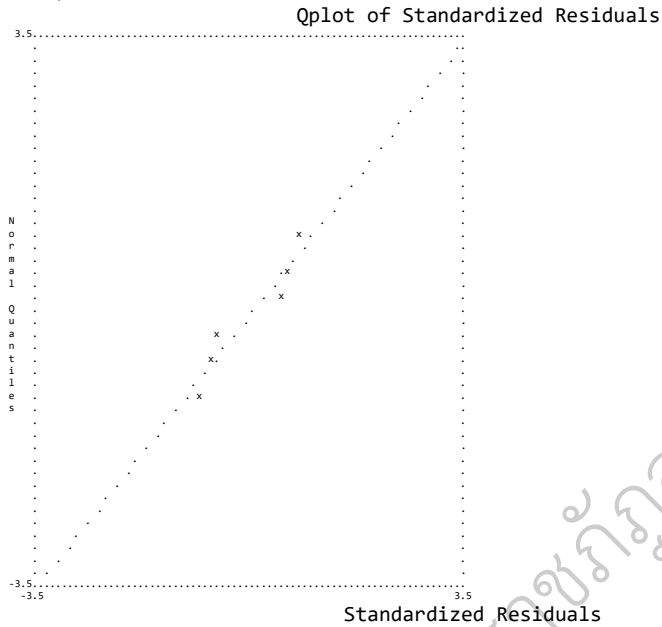
Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -0.77

Median Standardized Residual = 0.00
 Largest Standardized Residual = 0.77
 Stemleaf Plot

```

- 0|866
- 0|00000000
  0|
  0|668
TI q
    
```



TI q

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
QUA10	-	-	-	-	-
QUA11	-	-	-	-	-
QUA12	0.60	0.60	-	-	-
QUA13	0.45	0.45	-	-	-
QUA14	0.05	0.05	-	-	-

Expected Change for THETA-DELTA

	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
QUA10	-	-	-	-	-
QUA11	-	-	-	-	-
QUA12	0.00	0.00	-	-	-
QUA13	0.00	0.00	-	-	-
QUA14	0.00	0.00	-	-	-

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
QUA10	-	-	-	-	-

QUA11	- -	- -			
QUA12	0.02	-0.02	- -		
QUA13	-0.02	0.02	- -	- -	
QUA14	0.00	0.01	- -	- -	- -

Maximum Modification Index is 0.60 for Element (3, 1) of THETA-DELTA

TI q

Factor Scores Regressions

KSI

	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
QUA	0.06	0.19	1.57	0.03	0.75

TI q

Standardized Solution

LAMBDA-X

	QUA
QUA10	0.25
QUA11	0.31
QUA12	0.37
QUA13	0.30
QUA14	0.38

PHI

	QUA
	1.00

TI q

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	QUA
QUA10	0.61
QUA11	0.74
QUA12	0.94
QUA13	0.70
QUA14	0.85

PHI

	QUA
	1.00

THETA-DELTA

	QUA10	QUA11	QUA12	QUA13	QUA14
QUA10	0.62				
QUA11	0.24	0.45			
QUA12	- -	- -	0.12		
QUA13	- -	- -	- -	0.51	
QUA14	- -	- -	-0.07	0.10	0.28

Time used: 0.016 Seconds

การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
คุณภาพผู้เรียนหลังปรับโมเดล

DATE: 11/ 8/2015
TIME: 18:16

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

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\Administrator\Desktop\ANA-QUALITY1\ana.LPJ:

TI ana
!DA NI=21 NO=504 MA=CM
SY='C:\Users\Administrator\Desktop\ANA-QUALITY1\ana.dsf' NG=1
SE
8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 1 2 3 4
5 6 7 /
MO NX=7 NY=14 NK=2 NE=4 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
MAN HT BE QUA
LK
TRA CUL
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,3) LY(8,3) LY(9,3)
FR LY(10,4) LY(11,4) LY(12,4) LY(13,4) LY(14,4) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)
FR LX(5,2) LX(6,2) LX(7,2) BE(3,1) BE(3,2) BE(4,1) BE(4,2) BE(4,3) GA(1,1)
FR GA(1,2) GA(2,1) GA(2,2) GA(3,1) GA(3,2) GA(4,1) GA(4,2) TE 1 1
FR TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9 TE 10 10 TE 11 11
FR TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14 TD 1 1 TD 2 2 TD 3 3 TD 4 4 TD 5 5 TD 6 6 TD 7 7
FR TE 11 10 TE 14 13 TH 1 10 TD 2 1 TD 3 1 TD 4 1 TD 6 5 TE 8 3 TH 2 4 TH 2 12
FR TH 3 12 TH 4 12 TE 3 2 TE 6 4 TH 7 1 TE 14 4 TH 5 13 TH 1 9 TH 1 14 TH 5 12
FR TH 5 14 TH 5 1 TE 13 12 TE 14 12 TE 7 3 TH 4 4 TE 6 3 TE 5 3 TE 8 4 TH 1 12
FR TE 13 2 TE 12 6 TH 5 5 TH 3 14 TH 2 7 TH 1 7 TH 1 8 TE 4 2 TE 9 1 TE 10 1
FR TE 6 2 TE 11 4 TH 7 11 TE 5 2 TH 1 1 TH 7 2 TH 1 2 TH 2 5 TE 11 9 TE 5 4
FR TE 14 6 TH 3 13 TH 2 13 TH 6 9 TH 4 11 TH 2 14 TE 5 1 TE 6 1 TE 4 1 TH 7 10
FR TD 7 2 TD 7 4 TD 7 1 TH 2 2 TE 4 3 TD 5 3 TH 7 3 TH 7 4 TD 6 3 TD 7 3 TH 2 11
FR TE 10 2 TH 2 10 TE 13 1 TE 13 3 TH 2 8 TE 14 9 TH 3 1 TE 9 4 TD 7 5 TD 4 3
FR TE 11 7 TE 2 1 TE 8 2 TE 9 3 TE 13 10 TE 13 11 TE 14 2 TE 12 4 TE 8 7 TE 11 6
FR TE 9 6 TE 7 5 TE 7 6 TE 14 11 TE 14 10
FR
PD
OU AM RS EF FS SS SC AD=OFF

TI ana

Number of Input Variables 21
Number of Y - Variables 14
Number of X - Variables 7
Number of ETA - Variables 4
Number of KSI - Variables 2
Number of Observations 504

TI ana

Covariance Matrix

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
MAN1	0.16					
MAN2	0.10	0.12				
MAN3	0.09	0.08	0.09			
HT4	0.07	0.07	0.06	0.13		
HT5	0.06	0.06	0.06	0.09	0.13	
HT6	0.06	0.07	0.06	0.08	0.09	0.13
BE7	0.05	0.06	0.06	0.05	0.05	0.06
BE8	0.06	0.07	0.07	0.05	0.06	0.06
BE9	0.04	0.05	0.05	0.04	0.05	0.05
QUA10	0.06	0.06	0.05	0.06	0.05	0.05
QUA11	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06	0.07
QUA12	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05	0.06
QUA13	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05	0.05
QUA14	0.06	0.07	0.06	0.05	0.05	0.06
TRA1	0.06	0.07	0.06	0.06	0.06	0.06
TRA2	0.05	0.05	0.04	0.04	0.04	0.04
TRA3	0.06	0.06	0.05	0.05	0.04	0.05
TRA4	0.06	0.06	0.05	0.06	0.05	0.05
CUL5	0.07	0.07	0.06	0.06	0.04	0.05
CUL6	0.08	0.08	0.07	0.07	0.06	0.06
CUL7	0.10	0.10	0.08	0.08	0.06	0.06

Covariance Matrix

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
BE7	0.14					
BE8	0.10	0.14				
BE9	0.08	0.09	0.12			
QUA10	0.05	0.06	0.05	0.16		
QUA11	0.06	0.07	0.06	0.12	0.17	
QUA12	0.06	0.06	0.05	0.09	0.11	0.16
QUA13	0.05	0.05	0.05	0.07	0.09	0.11
QUA14	0.06	0.07	0.07	0.09	0.12	0.13
TRA1	0.07	0.07	0.07	0.09	0.09	0.09
TRA2	0.04	0.05	0.04	0.06	0.07	0.08
TRA3	0.04	0.05	0.04	0.06	0.07	0.09
TRA4	0.05	0.05	0.04	0.06	0.07	0.08
CUL5	0.06	0.06	0.06	0.07	0.08	0.08
CUL6	0.07	0.08	0.07	0.08	0.09	0.07
CUL7	0.07	0.08	0.06	0.07	0.08	0.07

Covariance Matrix

	QUA13	QUA14	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
QUA13	0.19					
QUA14	0.13	0.20				
TRA1	0.07	0.08	0.11			
TRA2	0.06	0.07	0.05	0.08		
TRA3	0.06	0.08	0.06	0.07	0.09	
TRA4	0.06	0.06	0.07	0.07	0.07	0.09
CUL5	0.08	0.08	0.07	0.05	0.05	0.06
CUL6	0.07	0.08	0.08	0.05	0.06	0.06
CUL7	0.06	0.07	0.09	0.05	0.07	0.08

Covariance Matrix

	CUL5	CUL6	CUL7
CUL5	0.15		

CUL6	0.11	0.18	
CUL7	0.10	0.12	0.18

TI ana

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	0	0	0	0
MAN2	1	0	0	0
MAN3	2	0	0	0
HT4	0	0	0	0
HT5	0	3	0	0
HT6	0	4	0	0
BE7	0	0	0	0
BE8	0	0	5	0
BE9	0	0	6	0
QUA10	0	0	0	0
QUA11	0	0	0	7
QUA12	0	0	0	8
QUA13	0	0	0	9
QUA14	0	0	0	10

LAMBDA-X

	TRA	CUL
TRA1	11	0
TRA2	12	0
TRA3	13	0
TRA4	14	0
CUL5	0	15
CUL6	0	16
CUL7	0	17

BETA

	MAN	HT	BE	QUA
MAN	0	0	0	0
HT	0	0	0	0
BE	18	19	0	0
QUA	20	21	22	0

GAMMA

	TRA	CUL
MAN	23	24
HT	25	26
BE	27	28
QUA	29	30

PHI

	TRA	CUL
TRA	0	
CUL	31	0

PSI

	MAN	HT	BE	QUA
	32	33	34	35

THETA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
MAN1	36					
MAN2	37	38				
MAN3	0	39	40			
HT4	41	42	43	44		
HT5	45	46	47	48	49	
HT6	50	51	52	53	0	54
BE7	0	0	55	0	56	57
BE8	0	59	60	61	0	0
BE9	64	0	65	66	0	67
QUA10	69	70	0	0	0	0
QUA11	0	0	0	72	0	73
QUA12	0	0	0	78	0	79
QUA13	81	82	83	0	0	0
QUA14	0	88	0	89	0	90

THETA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
BE7	58					
BE8	62	63				
BE9	0	0	68			
QUA10	0	0	0	71		
QUA11	74	0	75	76	77	
QUA12	0	0	0	0	0	80
QUA13	0	0	0	84	85	86
QUA14	0	0	91	92	93	94

THETA-EPS

	QUA13	QUA14
QUA13	87	
QUA14	95	96

THETA-DELTA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
TRA1	97	98	0	0	0	0
TRA2	0	106	0	107	108	0
TRA3	118	0	0	0	0	0
TRA4	0	0	0	124	0	0
CUL5	130	0	0	0	131	0
CUL6	0	0	0	0	0	0
CUL7	141	142	143	144	0	0

THETA-DELTA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
TRA1	99	100	101	102	0	103
TRA2	109	110	0	111	112	113
TRA3	0	0	0	0	0	119
TRA4	0	0	0	0	125	126
CUL5	0	0	0	0	0	132
CUL6	0	0	137	0	0	0
CUL7	0	0	0	145	146	0

THETA-DELTA-EPS

	QUA13	QUA14
TRA1	0	104

TRA2	114	115
TRA3	120	121
TRA4	0	0
CUL5	133	134
CUL6	0	0
CUL7	0	0

THETA-DELTA

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6
TRA1	105					
TRA2	116	117				
TRA3	122	0	123			
TRA4	127	0	128	129		
CUL5	0	0	135	0	136	
CUL6	0	0	138	0	139	140
CUL7	147	148	149	150	151	0

THETA-DELTA

	CUL7
CUL7	152

TI ana

Number of Iterations =158

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	0.30	--	--	--
MAN2	0.33 (0.02) 18.07	--	--	--
MAN3	0.28 (0.02) 16.88	--	--	--
HT4	--	0.33	--	--
HT5	--	0.30 (0.02) 15.54	--	--
HT6	--	0.32 (0.02) 15.22	--	--
BE7	--	--	0.28	--
BE8	--	--	0.32 (0.02) 19.37	--
BE9	--	--	0.27 (0.02) 13.93	--
QUA10	--	--	--	0.30
QUA11	--	--	--	0.36 (0.02)

				19.42
QUA12	--	--	--	0.31 (0.02) 14.54
QUA13	--	--	--	0.28 (0.02) 11.48
QUA14	--	--	--	0.33 (0.02) 13.47

LAMBDA-X

	TRA	CUL	
	-----	-----	
TRA1	0.35	--	
	(0.02)		
	21.97		
TRA2	0.24	--	
	(0.01)		
	21.81		
TRA3	0.29	--	
	(0.01)		
	25.02		
TRA4	0.28	--	
	(0.01)		
	23.47		
CUL5	--	0.31	
		(0.02)	
		17.68	
CUL6	--	0.35	
		(0.02)	
		20.64	
CUL7	--	0.34	
		(0.02)	
		19.66	

BETA

	MAN	HT	BE	QUA
	-----	-----	-----	-----
MAN	--	--	--	--
HT	--	--	--	--
BE	0.23	0.26	--	--
	(0.07)	(0.06)		
	3.53	4.63		
QUA	0.10	0.07	0.18	--
	(0.05)	(0.05)	(0.06)	
	2.03	1.44	3.18	

GAMMA

	TRA	CUL
	-----	-----
MAN	0.32	0.49
	(0.05)	(0.06)
	6.58	8.33

HT 0.29 0.39
(0.05) (0.05)
6.23 7.07

BE 0.04 0.33
(0.06) (0.07)
0.79 4.67

QUA 0.32 0.27
(0.05) (0.07)
6.38 3.94

Covariance Matrix of ETA and KSI

	MAN	HT	BE	QUA	TRA	CUL
MAN	1.00					
HT	0.46	1.00				
BE	0.61	0.58	1.00			
QUA	0.63	0.54	0.64	1.00		
TRA	0.64	0.54	0.55	0.69	1.00	
CUL	0.70	0.58	0.68	0.70	0.66	1.00

PHI

	TRA	CUL
TRA	1.00	
CUL	0.66 (0.03) 21.91	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	MAN	HT	BE	QUA
	0.45 (0.05) 9.11	0.62 (0.09) 7.06	0.46 (0.07) 6.93	0.38 (0.05) 7.02

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	MAN	HT	BE	QUA
	0.55	0.38	0.54	0.62

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

	MAN	HT	BE	QUA
	0.55	0.38	0.48	0.59

Reduced Form

	TRA	CUL
MAN	0.32 (0.05) 6.58	0.49 (0.06) 8.33
HT	0.29 (0.05) 6.23	0.39 (0.05) 7.07

BE 0.19 0.55
 (0.05) (0.06)
 3.54 8.56

QUA 0.40 0.44
 (0.05) (0.06)
 7.66 7.78

THETA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
MAN1	0.07 (0.01) 11.65					
MAN2	0.01 (0.00) 1.31	0.02 (0.01) 2.96				
MAN3	-- (0.00) -3.64	-0.01 (0.00) 3.93	0.01			
HT4	0.02 (0.00) 4.51	0.02 (0.00) 5.94	0.01 (0.00) 4.54	0.02 (0.01) 1.67		
HT5	0.02 (0.00) 4.08	0.02 (0.00) 4.69	0.02 (0.00) 6.49	-0.01 (0.01) -1.75	0.04 (0.01) 8.44	
HT6	0.02 (0.00) 3.61	0.02 (0.00) 5.17	0.02 (0.00) 6.85	-0.02 (0.01) -4.09	-- (0.01) 5.50	0.03
BE7	-- (0.00) 3.98	-- (0.00) 1.52	0.01 (0.00) 1.20	-- (0.00)	0.00 (0.00)	0.00
BE8	-- (0.00) 1.77	0.00 (0.00) 5.92	0.02 (0.00) -4.08	-0.01 (0.00)	--	--
BE9	-0.01 (0.00) -2.66	-- (0.00) 1.43	0.00 (0.00) -2.15	-0.01 (0.00)	-- (0.00) -0.92	0.00
QUA10	0.00 (0.00) 0.61	0.00 (0.00) -1.52	--	--	--	--
QUA11	-- (0.00) -3.01	-- (0.00) 1.10	-- (0.00)	-0.01 (0.00)	-- (0.00)	0.00
QUA12	-- (0.00) -1.09	-- (0.00) 2.59	-- (0.00)	0.00 (0.00)	-- (0.00)	0.01
QUA13	0.01 (0.00) 2.40	0.00 (0.00) -0.13	0.01 (0.00) 2.40	--	--	--
QUA14	-- (0.00) 1.43	0.00 (0.00) -3.47	-- (0.00)	-0.01 (0.00) 2.01	-- (0.00)	0.01

THETA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
BE7	0.06 (0.01) 9.50					
BE8	0.01 (0.00) 1.49	0.04 (0.01) 6.98				
BE9	--	--	0.05 (0.00) 10.56			
QUA10	--	--	--	0.07 (0.01) 10.50		
QUA11	0.00 (0.00) -1.60	-- (0.00) -2.19	-0.01 (0.01) 1.36	0.01 (0.01) 6.06	0.04 (0.01) 6.06	
QUA12	--	--	--	--	0.06 (0.01) 11.65	
QUA13	--	--	--	-0.01 (0.01) -2.64	-0.01 (0.01) -2.02	0.02 (0.00) 4.47
QUA14	--	--	0.01 (0.00) 2.12	-0.01 (0.01) -1.61	-0.01 (0.01) -1.23	0.02 (0.00) 4.42

THETA-EPS

	QUA13	QUA14
QUA13	0.11 (0.01) 11.01	
QUA14	0.04 (0.01) 4.74	0.08 (0.01) 8.64

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
0.57	0.85	0.85	0.87	0.67	0.77

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
0.58	0.71	0.59	0.55	0.77	0.61

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

QUA13	QUA14
0.43	0.57

THETA-DELTA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
TRA1	-0.01 (0.00) -2.24	0.00 (0.00) -2.08	--	--	--	--
TRA2	--	0.00 (0.00) -1.50	--	-0.01 (0.00) -3.16	0.00 (0.00) 2.56	--
TRA3	0.00 (0.00) 1.66	--	--	--	--	--
TRA4	--	--	--	0.00 (0.00) 2.64	--	--
CUL5	0.01 (0.00) 3.16	--	--	--	-0.01 (0.00) -2.69	--
CUL6	--	--	--	--	--	--
CUL7	0.03 (0.00) 5.80	0.02 (0.00) 4.75	0.01 (0.00) 3.59	0.01 (0.00) 2.93	--	--

THETA-DELTA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
TRA1	0.01 (0.00) 4.69	0.01 (0.00) 4.02	0.02 (0.00) 5.43	0.02 (0.00) 6.41	-- (0.00) 5.22	0.01 (0.00)
TRA2	0.00 (0.00) -1.17	0.00 (0.00) 2.28	--	0.01 (0.00) 3.36	0.01 (0.00) 3.94	0.03 (0.00) 9.54
TRA3	--	--	--	--	0.03 (0.00) 8.64	--
TRA4	--	--	--	0.00 (0.00) -1.62	0.02 (0.00) 7.25	--
CUL5	--	--	--	--	0.01 (0.00) 4.27	--
CUL6	--	--	0.00 (0.00) 1.27	--	--	--
CUL7	--	--	--	0.00 (0.00) -0.43	-0.01 (0.00) -1.86	--

THETA-DELTA-EPS

QUA13 QUA14

TRA1 -- 0.00
(0.00)
0.27

TRA2 0.01 0.01
(0.00) (0.00)
4.30 3.43

TRA3 0.01 0.01
(0.00) (0.00)
2.52 3.26

TRA4 -- --

CUL5 0.02 0.01
(0.00) (0.00)
5.09 3.48

CUL6 -- --

CUL7 -- --

THETA-DELTA

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6
TRA1	-0.01 (0.01) -1.26					
TRA2	-0.03 (0.00) -8.41	0.02 (0.00) 9.91				
TRA3	-0.03 (0.00) -7.12	-- (0.00) 3.60	0.01 (0.00) 3.60			
TRA4	-0.03 (0.00) -6.28	-- (0.00) -1.78	0.00 (0.00) -1.78	0.02 (0.00) 5.53		
CUL5	-- (0.00) -2.43	-- (0.00) -2.43	-0.01 (0.01) 7.17	-- (0.01) 7.17	0.05 (0.01) 7.17	
CUL6	-- (0.00) -1.55	-- (0.00) -1.55	0.00 (0.01) 0.08	-- (0.01) 0.08	0.05 (0.01) 7.97	0.05 (0.01) 7.97
CUL7	0.01 (0.00) 3.57	0.00 (0.00) 0.17	0.01 (0.00) 2.28	0.01 (0.00) 4.19	-0.01 (0.00) -1.90	--

THETA-DELTA

CUL7

CUL7 0.07
(0.01)
9.74

Squared Multiple Correlations for X - Variables

TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6
------	------	------	------	------	------

1.09 0.70 0.88 0.82 0.65 0.70

Squared Multiple Correlations for X - Variables

CUL7

0.64

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 79

Minimum Fit Function Chi-Square = 36.63 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 36.36 (P = 1.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.073

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.76

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.76 ; 0.76)

ECVI for Saturated Model = 0.92

ECVI for Independence Model = 51.36

Chi-Square for Independence Model with 210 Degrees of Freedom = 25791.31

Independence AIC = 25833.31

Model AIC = 340.36

Saturated AIC = 462.00

Independence CAIC = 25942.98

Model CAIC = 1134.19

Saturated CAIC = 1668.42

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.38

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 1527.25

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0018

Standardized RMR = 0.012

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.34

TI ana

Fitted Covariance Matrix

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
MAN1	0.16					
MAN2	0.10	0.12				
MAN3	0.09	0.08	0.09			
HT4	0.06	0.07	0.06	0.13		
HT5	0.06	0.06	0.06	0.09	0.13	
HT6	0.06	0.07	0.06	0.08	0.09	0.13
BE7	0.05	0.06	0.06	0.05	0.05	0.06
BE8	0.06	0.07	0.07	0.05	0.06	0.06
BE9	0.04	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
QUA10	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05	0.05

QUA11	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06	0.07
QUA12	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05	0.06
QUA13	0.06	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05
QUA14	0.06	0.07	0.06	0.05	0.05	0.06
TRA1	0.06	0.07	0.06	0.06	0.06	0.06
TRA2	0.05	0.05	0.04	0.04	0.04	0.04
TRA3	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05	0.05
TRA4	0.05	0.06	0.05	0.05	0.04	0.05
CUL5	0.08	0.07	0.06	0.06	0.05	0.06
CUL6	0.08	0.08	0.07	0.07	0.06	0.07
CUL7	0.10	0.10	0.08	0.07	0.06	0.06

Fitted Covariance Matrix

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
BE7	0.14					
BE8	0.10	0.14				
BE9	0.08	0.09	0.12			
QUA10	0.05	0.06	0.05	0.16		
QUA11	0.06	0.07	0.06	0.12	0.17	
QUA12	0.06	0.06	0.05	0.09	0.11	0.15
QUA13	0.05	0.06	0.05	0.07	0.09	0.11
QUA14	0.06	0.07	0.06	0.09	0.11	0.12
TRA1	0.07	0.07	0.07	0.09	0.09	0.09
TRA2	0.04	0.05	0.04	0.06	0.07	0.08
TRA3	0.04	0.05	0.04	0.06	0.07	0.09
TRA4	0.04	0.05	0.04	0.06	0.07	0.08
CUL5	0.06	0.07	0.06	0.06	0.08	0.08
CUL6	0.07	0.08	0.07	0.07	0.09	0.08
CUL7	0.07	0.07	0.06	0.07	0.08	0.07

Fitted Covariance Matrix

	QUA13	QUA14	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
QUA13	0.19					
QUA14	0.13	0.19				
TRA1	0.07	0.08	0.11			
TRA2	0.06	0.06	0.05	0.08		
TRA3	0.06	0.07	0.07	0.07	0.09	
TRA4	0.05	0.06	0.07	0.07	0.07	0.09
CUL5	0.08	0.09	0.07	0.05	0.05	0.06
CUL6	0.07	0.08	0.08	0.06	0.06	0.06
CUL7	0.07	0.08	0.09	0.05	0.07	0.08

Fitted Covariance Matrix

	CUL5	CUL6	CUL7
CUL5	0.15		
CUL6	0.11	0.18	
CUL7	0.10	0.12	0.18

Fitted Residuals

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
MAN1	0.00					
MAN2	0.00	0.00				
MAN3	0.00	0.00	0.00			
HT4	0.00	0.00	0.00	0.00		
HT5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
HT6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QUA10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QUA11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QUA12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

QUA13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QUA14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRA1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRA2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRA3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRA4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
CUL5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
CUL6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
CUL7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
BE7	0.00					
BE8	0.00	0.00				
BE9	0.00	0.00	0.00			
QUA10	0.00	0.00	0.00	0.00		
QUA11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
QUA12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QUA13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QUA14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRA1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRA2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRA3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRA4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
CUL5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
CUL6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
CUL7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	QUA13	QUA14	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
QUA13	0.00					
QUA14	0.00	0.00				
TRA1	0.00	0.00	0.00			
TRA2	0.00	0.00	0.00	0.00		
TRA3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TRA4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
CUL5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
CUL6	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
CUL7	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	CUL5	CUL6	CUL7
CUL5	0.00		
CUL6	0.00	0.00	
CUL7	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.01
Median Fitted Residual = 0.00
Largest Fitted Residual = 0.00

Stemleaf Plot

```
-10|2
- 9|
- 8|
- 7|
- 6|9
- 5|96
- 4|97520
- 3|66554
- 2|85432210
```

- 1|997776665555433332222110
 - 0|9998888777666555544444333332222222100000
 0|1111111122222233333333334444445555566666677777777778888889999
 1|00000011111112222233333344444455567788999
 2|00113355678889
 3|134559
 4|
 5|0

Standardized Residuals

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
MAN1	-0.93					
MAN2	-0.59	0.14				
MAN3	-0.52	0.72	0.52			
HT4	1.25	1.14	0.81	1.07		
HT5	1.18	1.18	1.38	0.81	0.71	
HT6	0.35	0.76	0.95	0.38	0.45	0.08
BE7	0.19	0.83	0.56	0.11	0.67	0.69
BE8	-0.24	0.86	0.25	-0.06	0.06	0.42
BE9	-0.29	-0.11	0.22	-0.81	-0.27	-0.29
QUA10	-0.41	0.03	-0.63	0.64	0.91	0.38
QUA11	-0.52	-0.18	-0.83	-0.12	-0.23	-0.26
QUA12	-0.39	0.17	-0.12	-0.64	-0.21	0.07
QUA13	-1.23	-0.94	-0.82	-0.57	0.34	-0.09
QUA14	-1.12	-0.89	-0.25	-0.66	0.33	0.18
TRA1	0.57	0.89	0.66	0.22	1.18	0.36
TRA2	-0.01	0.33	0.47	-0.13	-0.09	0.60
TRA3	-0.75	-0.34	-0.83	-0.58	-0.52	0.13
TRA4	0.52	0.40	1.15	0.66	0.45	1.08
CUL5	-0.78	-0.88	-0.79	0.53	-0.61	-0.91
CUL6	0.94	0.73	0.47	0.35	-1.49	-1.23
CUL7	1.10	0.87	1.74	1.85	1.08	0.48

Standardized Residuals

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
BE7	0.72					
BE8	0.59	0.63				
BE9	0.46	1.29	1.66			
QUA10	-0.56	-0.61	0.32	-1.14		
QUA11	-0.52	-1.40	0.03	-0.79	-0.31	
QUA12	0.68	-0.29	0.61	-0.11	0.65	1.81
QUA13	0.16	-0.69	0.70	0.42	0.81	1.34
QUA14	1.25	0.80	1.61	0.51	1.11	1.61
TRA1	0.70	0.48	0.74	-0.88	-1.17	0.23
TRA2	0.65	-0.09	0.44	0.11	0.31	0.72
TRA3	-0.07	-0.15	0.05	0.21	0.36	1.14
TRA4	1.13	0.41	0.08	-0.12	0.27	0.24
CUL5	-1.12	-0.71	0.02	0.83	1.07	-0.15
CUL6	0.24	0.45	-0.27	0.52	0.40	-2.02
CUL7	0.73	1.27	-0.30	-0.24	-0.82	-1.49

Standardized Residuals

	QUA13	QUA14	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
QUA13	0.39					
QUA14	1.08	1.31				
TRA1	0.58	0.60	0.50			
TRA2	0.83	0.80	0.54	0.00		
TRA3	0.35	0.25	-0.32	1.06	0.34	
TRA4	0.49	0.04	0.60	-0.80	0.05	-0.02

CUL5	-0.84	-1.39	1.47	-0.45	-0.57	0.47
CUL6	-0.88	-1.73	-0.15	-2.06	-2.19	-0.51
CUL7	-1.68	-2.97	0.49	-1.11	-1.69	0.14

Standardized Residuals

	CUL5	CUL6	CUL7
CUL5	-0.43		
CUL6	0.15	0.82	
CUL7	-0.39	1.27	1.43

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.97
 Median Standardized Residual = 0.24
 Largest Standardized Residual = 1.85

Stemleaf Plot

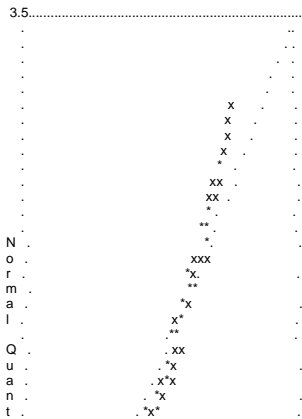
```

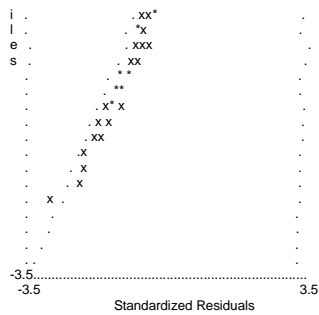
-28|7
-26|
-24|
-22|
-20|962
-18|
-16|398
-14|990
-12|933
-10|74221
-8|43198884332210
-6|99851964311
-4|9877622221531
-2|99421099977654431
-0|855532221199976210
0|23345567881134456789
2|12234455712334455566889
4|0012245556777889901222346789
6|00013455667890012223346
8|001112333679145
10|677888013445888
12|55779148
14|37
16|1164
18|15
    
```

Largest Negative Standardized Residuals
 Residual for CUL7 and QUA14 -2.97

TI ana

Qplot of Standardized Residuals





TI ana

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	--	0.12	0.02	0.32
MAN2	--	0.10	0.05	0.37
MAN3	--	0.00	0.07	0.02
HT4	0.17	--	0.15	0.16
HT5	0.09	--	0.37	0.25
HT6	0.40	--	0.10	0.02
BE7	0.14	0.00	--	0.40
BE8	0.12	0.06	--	1.11
BE9	0.01	0.10	--	0.59
QUA10	0.46	1.10	0.00	--
QUA11	0.01	0.17	0.60	--
QUA12	0.55	0.54	0.01	--
QUA13	0.02	0.08	0.47	--
QUA14	0.00	0.15	2.19	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	--	-0.06	0.00	-0.01
MAN2	--	0.05	0.01	0.01
MAN3	--	0.01	-0.02	0.00
HT4	0.07	--	0.01	-0.01
HT5	0.04	--	-0.01	0.01
HT6	-0.08	--	0.01	0.00
BE7	0.01	0.00	--	0.01
BE8	-0.01	0.01	--	-0.02
BE9	0.00	-0.01	--	0.02
QUA10	-0.01	0.02	0.00	--
QUA11	0.00	-0.01	-0.02	--
QUA12	0.01	-0.01	0.00	--
QUA13	-0.02	-0.01	-0.02	--
QUA14	0.00	0.01	0.04	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	--	-0.06	0.00	-0.01
MAN2	--	0.05	0.01	0.01
MAN3	--	0.01	-0.02	0.00
HT4	0.07	--	0.01	-0.01
HT5	0.04	--	-0.01	0.01
HT6	-0.08	--	0.01	0.00
BE7	0.01	0.00	--	0.01
BE8	-0.01	0.01	--	-0.02
BE9	0.00	-0.01	--	0.02
QUA10	-0.01	0.02	0.00	--
QUA11	0.00	-0.01	-0.02	--

QUA12	0.01	-0.01	0.00	--
QUA13	-0.02	-0.01	-0.02	--
QUA14	0.00	0.01	0.04	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	--	-0.15	-0.01	-0.03
MAN2	--	0.16	0.02	0.04
MAN3	--	0.03	-0.06	-0.01
HT4	0.19	--	0.04	-0.03
HT5	0.10	--	-0.04	0.03
HT6	-0.22	--	0.02	-0.01
BE7	0.02	0.00	--	0.04
BE8	-0.02	0.01	--	-0.06
BE9	-0.01	-0.02	--	0.06
QUA10	-0.03	0.04	0.00	--
QUA11	0.00	-0.02	-0.04	--
QUA12	0.03	-0.03	0.01	--
QUA13	-0.05	-0.01	-0.04	--
QUA14	0.00	0.02	0.08	--

Modification Indices for LAMBDA-X

	TRA	CUL
TRA1	--	0.87
TRA2	--	1.67
TRA3	--	1.36
TRA4	--	0.85
CUL5	1.81	--
CUL6	1.49	--
CUL7	0.98	--

Expected Change for LAMBDA-X

	TRA	CUL
TRA1	--	0.03
TRA2	--	-0.03
TRA3	--	-0.03
TRA4	--	0.01
CUL5	0.02	--
CUL6	-0.02	--
CUL7	-0.13	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	TRA	CUL
TRA1	--	0.03
TRA2	--	-0.03
TRA3	--	-0.03
TRA4	--	0.01
CUL5	0.02	--
CUL6	-0.02	--
CUL7	-0.13	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	TRA	CUL
TRA1	--	0.09
TRA2	--	-0.11
TRA3	--	-0.09
TRA4	--	0.05
CUL5	0.06	--
CUL6	-0.06	--

CUL7 -0.31 --

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
MAN1	--					
MAN2	--	--				
MAN3	--	--	--			
HT4	--	--	--	--		
HT5	--	--	--	--	--	
HT6	--	--	--	--	--	--
BE7	0.12	0.06	--	0.01	--	--
BE8	0.19	--	--	--	0.07	0.27
BE9	--	0.04	--	--	0.16	--
QUA10	--	--	0.63	0.15	0.35	0.00
QUA11	0.05	0.00	0.01	--	0.11	--
QUA12	0.01	0.44	0.01	--	0.48	--
QUA13	--	--	--	0.74	0.61	0.01
QUA14	0.08	--	0.08	--	0.05	--

Modification Indices for THETA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
BE7	--					
BE8	--	--				
BE9	0.02	0.02	--			
QUA10	0.86	0.04	0.12	--		
QUA11	--	0.86	--	--	--	
QUA12	0.51	0.16	0.00	0.04	0.04	--
QUA13	0.00	0.96	0.32	--	--	--
QUA14	0.48	0.62	--	--	--	--

Modification Indices for THETA-EPS

	QUA13	QUA14
QUA13	--	
QUA14	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
MAN1	--					
MAN2	--	--				
MAN3	--	--	--			
HT4	--	--	--	--		
HT5	--	--	--	--	--	
HT6	--	--	--	--	--	--
BE7	0.00	0.00	--	0.00	--	--
BE8	0.00	--	--	--	0.00	0.00
BE9	--	0.00	--	--	0.00	--
QUA10	--	--	0.00	0.00	0.00	0.00
QUA11	0.00	0.00	0.00	--	0.00	--

QUA12	0.00	0.00	0.00	--	0.00	--
QUA13	--	--	--	0.00	0.00	0.00
QUA14	0.00	--	0.00	--	0.00	--

Expected Change for THETA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
BE7	--					
BE8	--	--				
BE9	0.00	0.00	--			
QUA10	0.00	0.00	0.00	--		
QUA11	--	0.00	--	--	--	
QUA12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	--
QUA13	0.00	0.00	0.00	--	--	--
QUA14	0.00	0.00	--	--	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	QUA13	QUA14
QUA13	--	
QUA14	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
MAN1	--					
MAN2	--	--				
MAN3	--	--	--			
HT4	--	--	--	--		
HT5	--	--	--	--	--	
HT6	--	--	--	--	--	--
BE7	0.01	0.01	--	0.00	--	--
BE8	-0.01	--	--	--	-0.01	0.01
BE9	--	-0.01	--	--	-0.01	--
QUA10	--	--	-0.02	0.01	0.01	0.00
QUA11	0.00	0.00	0.00	--	-0.01	--
QUA12	0.00	0.01	0.00	--	-0.01	--
QUA13	--	--	--	-0.02	0.02	0.00
QUA14	-0.01	--	0.00	--	0.00	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
BE7	--					
BE8	--	--				
BE9	0.00	0.00	--			
QUA10	-0.02	0.00	0.01	--		
QUA11	--	-0.02	--	--	--	
QUA12	0.01	-0.01	0.00	0.00	0.01	--
QUA13	0.00	-0.02	0.01	--	--	--
QUA14	0.01	0.01	--	--	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	QUA13	QUA14
QUA13	--	
QUA14	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
TRA1	--	--	0.13	0.59	0.93	0.25
TRA2	0.00	--	0.37	--	--	0.07

TRA3	--	0.10	1.73	0.00	0.24	0.03
TRA4	0.01	0.36	0.68	--	0.01	0.17
CUL5	--	0.69	0.06	0.53	--	0.32
CUL6	0.43	0.17	0.01	0.18	1.91	0.02
CUL7	--	--	--	0.90	0.00	

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
TRA1	--	--	--	1.06	--	--
TRA2	--	--	0.17	--	--	--
TRA3	1.19	0.35	0.06	0.17	0.13	--
TRA4	0.97	0.31	0.23	0.24	--	--
CUL5	2.41	0.00	0.08	0.00	0.51	--
CUL6	0.25	0.04	--	0.28	0.64	0.72
CUL7	0.00	0.73	0.30	--	--	0.19

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	QUA13	QUA14
TRA1	0.07	--
TRA2	--	--
TRA3	--	--
TRA4	0.21	0.00
CUL5	--	--
CUL6	0.10	0.08
CUL7	0.17	1.73

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
TRA1	--	--	0.00	0.00	0.00	0.00
TRA2	0.00	--	0.00	--	--	0.00
TRA3	--	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRA4	0.00	0.00	0.00	--	0.00	0.00
CUL5	--	0.00	0.00	0.00	--	0.00
CUL6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
CUL7	--	--	--	0.00	0.00	

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
TRA1	--	--	--	0.00	--	--
TRA2	--	--	0.00	--	--	--
TRA3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	--
TRA4	0.00	0.00	0.00	0.00	--	--
CUL5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	--
CUL6	0.00	0.00	--	0.00	0.00	0.00
CUL7	0.00	0.00	0.00	--	--	0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	QUA13	QUA14
TRA1	0.00	--
TRA2	--	--
TRA3	--	--
TRA4	0.00	0.00
CUL5	--	--
CUL6	0.00	0.00
CUL7	0.00	0.00

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
--	------	------	------	-----	-----	-----

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
TRA1	--	--	0.01	-0.01	0.02	-0.01
TRA2	0.00	--	0.01	--	--	0.01
TRA3	--	0.01	-0.02	0.00	-0.01	0.00
TRA4	0.00	-0.01	0.01	--	0.00	0.01
CUL5	--	-0.02	0.00	0.02	--	-0.01
CUL6	0.01	0.01	0.00	0.01	-0.03	0.00
CUL7	--	--	--	--	0.02	0.00

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
TRA1	--	--	--	--	-0.03	--
TRA2	--	--	0.01	--	--	--
TRA3	-0.02	0.01	0.00	0.01	0.01	--
TRA4	0.02	-0.01	-0.01	-0.01	--	--
CUL5	-0.03	0.00	0.01	0.00	0.01	--
CUL6	0.01	0.00	--	0.01	0.02	-0.02
CUL7	0.00	0.02	-0.01	--	--	0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	QUA13	QUA14
TRA1	0.01	--
TRA2	--	--
TRA3	--	--
TRA4	0.01	0.00
CUL5	--	--
CUL6	0.01	-0.01
CUL7	-0.01	-0.02

Modification Indices for THETA-DELTA

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6
TRA1	--					
TRA2	--	--				
TRA3	--	1.00	--			
TRA4	--	1.00	--			
CUL5	1.39	0.03	--	0.01	--	
CUL6	0.33	1.05	--	0.11	--	--
CUL7	--	--	--	--	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA

	CUL7
CUL7	--

Expected Change for THETA-DELTA

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6
TRA1	--					
TRA2	--	--				
TRA3	--	0.00	--			
TRA4	--	0.00	--	--		
CUL5	0.00	0.00	--	0.00	--	
CUL6	0.00	0.00	--	0.00	--	--
CUL7	--	--	--	--	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

	CUL7
CUL7	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6
TRA1	--					
TRA2	--	--				
TRA3	--	0.03	--			
TRA4	--	-0.03	--	--		
CUL5	0.02	0.00	--	0.00	--	
CUL6	-0.01	-0.02	--	0.01	--	--
CUL7	--	--	--	--	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	CUL7
CUL7	--

Maximum Modification Index is 2.41 for Element (5, 7) of THETA DELTA-EPSILON
TI ana

Factor Scores Regressions

ETA

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
MAN	-0.01	1.87	2.32	-0.38	-0.25	-0.52
HT	0.13	-0.87	-1.23	2.01	0.27	1.36
BE	0.27	0.06	-0.81	0.49	-0.07	0.13
QUA	-0.02	0.06	0.06	0.21	0.09	-0.17

ETA

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
MAN	0.08	-0.63	0.12	0.00	0.03	-0.16
HT	-0.24	0.67	0.05	-0.16	0.26	-0.50
BE	0.64	1.30	0.96	0.20	0.32	0.16
QUA	0.04	0.10	0.11	0.43	1.14	0.54

ETA

	QUA13	QUA14	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
MAN	-0.09	0.01	0.68	0.09	0.15	0.13
HT	-0.01	0.23	0.23	0.57	0.26	-0.32
BE	0.05	-0.07	-1.05	-0.19	0.17	0.20
QUA	0.28	0.32	-0.17	-0.97	0.11	0.53

ETA

	CUL5	CUL6	CUL7
MAN	0.20	0.29	-0.74
HT	0.12	0.02	0.14
BE	0.07	0.07	0.19
QUA	-0.16	0.14	0.09

KSI

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
TRA	0.19	0.02	-0.54	-0.16	-0.28	0.10
CUL	-0.27	0.12	0.13	0.00	0.14	0.00

KSI

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
--	-----	-----	-----	-------	-------	-------

TRA	-0.23	-0.24	-0.75	-0.91	0.32	-2.94
CUL	0.07	0.06	0.03	0.07	0.26	-0.22

KSI

	QUA13	QUA14	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4
TRA	0.20	0.47	4.74	1.69	2.03	0.61
CUL	-0.06	-0.01	0.02	0.07	0.50	-0.22

KSI

	CUL5	CUL6	CUL7
TRA	0.36	0.11	-1.09
CUL	0.90	0.69	0.71

TI ana

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	0.30	--	--	--
MAN2	0.33	--	--	--
MAN3	0.28	--	--	--
HT4	--	0.33	--	--
HT5	--	0.30	--	--
HT6	--	0.32	--	--
BE7	--	--	0.28	--
BE8	--	--	0.32	--
BE9	--	--	0.27	--
QUA10	--	--	--	0.30
QUA11	--	--	--	0.36
QUA12	--	--	--	0.31
QUA13	--	--	--	0.28
QUA14	--	--	--	0.33

LAMBDA-X

	TRA	CUL
TRA1	0.35	--
TRA2	0.24	--
TRA3	0.29	--
TRA4	0.28	--
CUL5	--	0.31
CUL6	--	0.35
CUL7	--	0.34

BETA

	MAN	HT	BE	QUA
MAN	--	--	--	--
HT	--	--	--	--
BE	0.23	0.26	--	--
QUA	0.10	0.07	0.18	--

GAMMA

	TRA	CUL
MAN	0.32	0.49
HT	0.29	0.39
BE	0.04	0.33

QUA 0.32 0.27

Correlation Matrix of ETA and KSI

	MAN	HT	BE	QUA	TRA	CUL
MAN	1.00					
HT	0.46	1.00				
BE	0.61	0.58	1.00			
QUA	0.63	0.54	0.64	1.00		
TRA	0.64	0.54	0.55	0.69	1.00	
CUL	0.70	0.58	0.68	0.70	0.66	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	MAN	HT	BE	QUA
	0.45	0.62	0.46	0.38

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	TRA	CUL
MAN	0.32	0.49
HT	0.29	0.39
BE	0.19	0.55
QUA	0.40	0.44

TI ana

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	0.76	--	--	--
MAN2	0.92	--	--	--
MAN3	0.92	--	--	--
HT4	--	0.93	--	--
HT5	--	0.82	--	--
HT6	--	0.88	--	--
BE7	--	--	0.76	--
BE8	--	--	0.85	--
BE9	--	--	0.77	--
QUA10	--	--	--	0.74
QUA11	--	--	--	0.88
QUA12	--	--	--	0.78
QUA13	--	--	--	0.66
QUA14	--	--	--	0.76

LAMBDA-X

	TRA	CUL
TRA1	1.04	--
TRA2	0.84	--
TRA3	0.94	--
TRA4	0.90	--
CUL5	--	0.81
CUL6	--	0.84
CUL7	--	0.80

BETA

	MAN	HT	BE	QUA

MAN	--	--	--	--
HT	--	--	--	--
BE	0.23	0.26	--	--
QUA	0.10	0.07	0.18	--

GAMMA

	TRA	CUL
MAN	0.32	0.49
HT	0.29	0.39
BE	0.04	0.33
QUA	0.32	0.27

Correlation Matrix of ETA and KSI

	MAN	HT	BE	QUA	TRA	CUL
MAN	1.00					
HT	0.46	1.00				
BE	0.61	0.58	1.00			
QUA	0.63	0.54	0.64	1.00		
TRA	0.64	0.54	0.55	0.69	1.00	
CUL	0.70	0.58	0.68	0.70	0.66	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	MAN	HT	BE	QUA
	0.45	0.62	0.46	0.38

THETA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
MAN1	0.43					
MAN2	0.04	0.15				
MAN3	--	-0.12	0.15			
HT4	0.13	0.17	0.12	0.13		
HT5	0.12	0.13	0.18	-0.08	0.33	
HT6	0.11	0.14	0.19	-0.18	--	0.23
BE7	--	--	0.10	--	0.03	0.03
BE8	--	0.03	0.15	-0.09	--	--
BE9	-0.06	--	0.04	-0.05	--	-0.02
QUA10	0.01	-0.03	--	--	--	--
QUA11	--	--	--	-0.06	--	0.02
QUA12	--	--	--	-0.02	--	0.04
QUA13	0.06	0.00	0.05	--	--	--
QUA14	--	0.02	--	-0.07	--	0.04

THETA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
BE7	0.42					
BE8	0.05	0.29				
BE9	--	--	0.41			
QUA10	--	--	--	0.45		
QUA11	-0.03	--	-0.04	0.04	0.23	
QUA12	--	--	--	--	--	0.39
QUA13	--	--	--	-0.08	-0.06	0.13
QUA14	--	--	0.04	-0.05	-0.04	0.13

THETA-EPS

	QUA13	QUA14
QUA13	0.57	

QUA14 0.19 0.43

THETA-DELTA-EPS

	MAN1	MAN2	MAN3	HT4	HT5	HT6
TRA1	-0.04	-0.04	--	--	--	--
TRA2	--	-0.02	--	-0.06	0.04	--
TRA3	0.02	--	--	--	--	--
TRA4	--	--	--	0.04	--	--
CUL5	0.06	--	--	--	-0.05	--
CUL6	--	--	--	--	--	--
CUL7	0.16	0.12	0.08	0.06	--	--

THETA-DELTA-EPS

	BE7	BE8	BE9	QUA10	QUA11	QUA12
TRA1	0.12	0.10	0.14	0.12	--	0.10
TRA2	-0.02	0.04	--	0.07	0.09	0.28
TRA3	--	--	--	--	--	0.21
TRA4	--	--	--	--	-0.03	0.16
CUL5	--	--	--	--	--	0.08
CUL6	--	--	0.03	--	--	--
CUL7	--	--	--	-0.01	-0.04	--

THETA-DELTA-EPS

	QUA13	QUA14
TRA1	--	0.01
TRA2	0.10	0.08
TRA3	0.05	0.06
TRA4	--	--
CUL5	0.13	0.08
CUL6	--	--
CUL7	--	--

THETA-DELTA

	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	CUL5	CUL6
TRA1	-0.09					
TRA2	-0.30	0.30				
TRA3	-0.34	--	0.12			
TRA4	-0.29	--	-0.05	0.18		
CUL5	--	--	-0.04	--	0.35	
CUL6	--	--	-0.03	--	0.00	0.30
CUL7	0.07	0.00	0.05	0.10	-0.05	--

THETA-DELTA

	CUL7
CUL7	0.36

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	TRA	CUL
MAN	0.32	0.49
HT	0.29	0.39
BE	0.19	0.55
QUA	0.40	0.44

TI ana

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	TRA	CUL
MAN	0.32 (0.05) 6.58	0.49 (0.06) 8.33
HT	0.29 (0.05) 6.23	0.39 (0.05) 7.07
BE	0.19 (0.05) 3.54	0.55 (0.06) 8.56
QUA	0.40 (0.05) 7.66	0.44 (0.06) 7.78

Indirect Effects of KSI on ETA

	TRA	CUL
MAN	--	--
HT	--	--
BE	0.15 (0.04) 3.91	0.22 (0.05) 4.68
QUA	0.09 (0.03) 2.93	0.17 (0.04) 4.31

Total Effects of ETA on ETA

	MAN	HT	BE	QUA
MAN	--	--	--	--
HT	--	--	--	--
BE	0.23 (0.07) 3.53	0.26 (0.06) 4.63	--	--
QUA	0.14 (0.05) 2.86	0.11 (0.04) 2.58	0.18 (0.06) 3.18	--

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.140

Indirect Effects of ETA on ETA

	MAN	HT	BE	QUA
MAN	--	--	--	--
HT	--	--	--	--
BE	--	--	--	--
QUA	0.04 (0.02) 2.44	0.05 (0.02) 2.68	--	--

Total Effects of ETA on Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	0.30	--	--	--
MAN2	0.33 (0.02) 18.07	--	--	--
MAN3	0.28 (0.02) 16.88	--	--	--
HT4	--	0.33	--	--
HT5	--	0.30 (0.02) 15.54	--	--
HT6	--	0.32 (0.02) 15.22	--	--
BE7	0.07 (0.02) 3.53	0.07 (0.02) 4.63	0.28	--
BE8	0.08 (0.02) 3.54	0.08 (0.02) 4.67	0.32 (0.02) 19.37	--
BE9	0.06 (0.02) 3.54	0.07 (0.02) 4.60	0.27 (0.02) 13.93	--
QUA10	0.04 (0.01) 2.86	0.03 (0.01) 2.58	0.05 (0.02) 3.18	0.30
QUA11	0.05 (0.02) 2.88	0.04 (0.02) 2.58	0.07 (0.02) 3.20	0.36 (0.02) 19.42
QUA12	0.04 (0.01) 2.90	0.03 (0.01) 2.59	0.06 (0.02) 3.21	0.31 (0.02) 14.54
QUA13	0.04 (0.01) 2.84	0.03 (0.01) 2.57	0.05 (0.02) 3.15	0.28 (0.02) 11.48
QUA14	0.05 (0.02) 2.87	0.04 (0.01) 2.57	0.06 (0.02) 3.18	0.33 (0.02) 13.47

Indirect Effects of ETA on Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	--	--	--	--
MAN2	--	--	--	--
MAN3	--	--	--	--
HT4	--	--	--	--

HT5	--	--	--	--
HT6	--	--	--	--
BE7	0.07 (0.02) 3.53	0.07 (0.02) 4.63	--	--
BE8	0.08 (0.02) 3.54	0.08 (0.02) 4.67	--	--
BE9	0.06 (0.02) 3.54	0.07 (0.02) 4.60	--	--
QUA10	0.04 (0.01) 2.86	0.03 (0.01) 2.58	0.05 (0.02) 3.18	--
QUA11	0.05 (0.02) 2.88	0.04 (0.02) 2.58	0.07 (0.02) 3.20	--
QUA12	0.04 (0.01) 2.90	0.03 (0.01) 2.59	0.06 (0.02) 3.21	--
QUA13	0.04 (0.01) 2.84	0.03 (0.01) 2.57	0.05 (0.02) 3.15	--
QUA14	0.05 (0.02) 2.87	0.04 (0.01) 2.57	0.06 (0.02) 3.18	--

Total Effects of KSI on Y

	TRA	CUL
MAN1	0.10 (0.01) 6.58	0.15 (0.02) 8.33
MAN2	0.10 (0.01) 6.87	0.16 (0.02) 9.10
MAN3	0.09 (0.01) 6.96	0.14 (0.02) 9.03
HT4	0.09 (0.02) 6.23	0.13 (0.02) 7.07
HT5	0.08 (0.01) 6.03	0.11 (0.02) 6.81
HT6	0.09 (0.02) 6.12	0.12 (0.02) 6.97
BE7	0.05 (0.02) 3.54	0.15 (0.02) 8.56

BE8	0.06	0.18
	(0.02)	(0.02)
	3.55	8.90
BE9	0.05	0.15
	(0.01)	(0.02)
	3.52	8.42
QUA10	0.12	0.13
	(0.02)	(0.02)
	7.66	7.78
QUA11	0.15	0.16
	(0.02)	(0.02)
	8.00	8.14
QUA12	0.12	0.14
	(0.02)	(0.02)
	7.21	8.31
QUA13	0.11	0.12
	(0.02)	(0.02)
	7.24	7.36
QUA14	0.13	0.15
	(0.02)	(0.02)
	7.55	7.74

TI ana

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	TRA	CUL
MAN	0.32	0.49
HT	0.29	0.39
BE	0.19	0.55
QUA	0.40	0.44

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	TRA	CUL
MAN	--	--
HT	--	--
BE	0.15	0.22
QUA	0.09	0.17

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	MAN	HT	BE	QUA
MAN	--	--	--	--
HT	--	--	--	--
BE	0.23	0.26	--	--
QUA	0.14	0.11	0.18	--

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	MAN	HT	BE	QUA
MAN	--	--	--	--
HT	--	--	--	--
BE	--	--	--	--
QUA	0.04	0.05	--	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	0.30	--	--	--
MAN2	0.33	--	--	--
MAN3	0.28	--	--	--
HT4	--	0.33	--	--
HT5	--	0.30	--	--
HT6	--	0.32	--	--
BE7	0.07	0.07	0.28	--
BE8	0.08	0.08	0.32	--
BE9	0.06	0.07	0.27	--
QUA10	0.04	0.03	0.05	0.30
QUA11	0.05	0.04	0.07	0.36
QUA12	0.04	0.03	0.06	0.31
QUA13	0.04	0.03	0.05	0.28
QUA14	0.05	0.04	0.06	0.33

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	0.76	--	--	--
MAN2	0.92	--	--	--
MAN3	0.92	--	--	--
HT4	--	0.93	--	--
HT5	--	0.82	--	--
HT6	--	0.88	--	--
BE7	0.18	0.20	0.76	--
BE8	0.20	0.22	0.85	--
BE9	0.18	0.20	0.77	--
QUA10	0.11	0.08	0.13	0.74
QUA11	0.12	0.10	0.16	0.88
QUA12	0.11	0.09	0.14	0.78
QUA13	0.09	0.07	0.12	0.66
QUA14	0.11	0.09	0.14	0.76

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	--	--	--	--
MAN2	--	--	--	--
MAN3	--	--	--	--
HT4	--	--	--	--
HT5	--	--	--	--
HT6	--	--	--	--
BE7	0.07	0.07	--	--
BE8	0.08	0.08	--	--
BE9	0.06	0.07	--	--
QUA10	0.04	0.03	0.05	--
QUA11	0.05	0.04	0.07	--
QUA12	0.04	0.03	0.06	--
QUA13	0.04	0.03	0.05	--
QUA14	0.05	0.04	0.06	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	MAN	HT	BE	QUA
MAN1	--	--	--	--
MAN2	--	--	--	--
MAN3	--	--	--	--
HT4	--	--	--	--
HT5	--	--	--	--
HT6	--	--	--	--
BE7	0.18	0.20	--	--
BE8	0.20	0.22	--	--
BE9	0.18	0.20	--	--

QUA10	0.11	0.08	0.13	--
QUA11	0.12	0.10	0.16	--
QUA12	0.11	0.09	0.14	--
QUA13	0.09	0.07	0.12	--
QUA14	0.11	0.09	0.14	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	TRA	CUL
	-----	-----
MAN1	0.10	0.15
MAN2	0.10	0.16
MAN3	0.09	0.14
HT4	0.09	0.13
HT5	0.08	0.11
HT6	0.09	0.12
BE7	0.05	0.15
BE8	0.06	0.18
BE9	0.05	0.15
QUA10	0.12	0.13
QUA11	0.15	0.16
QUA12	0.12	0.14
QUA13	0.11	0.12
QUA14	0.13	0.15

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	TRA	CUL
	-----	-----
MAN1	0.24	0.37
MAN2	0.29	0.45
MAN3	0.29	0.45
HT4	0.27	0.36
HT5	0.23	0.32
HT6	0.25	0.34
BE7	0.15	0.42
BE8	0.16	0.46
BE9	0.15	0.42
QUA10	0.30	0.33
QUA11	0.35	0.39
QUA12	0.32	0.34
QUA13	0.26	0.29
QUA14	0.30	0.33

Time used: 0.172 Seconds

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ญ
ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติโดยย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอรัญญา ชนะเพ็ญ
วัน เดือน ปีเกิด	6 มีนาคม 2516
สถานที่เกิด	อำเภอหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	68/2 หมู่ 16 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2538	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
พ.ศ. 2542	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2550	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2558	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกระบอกราษฎร์อุทิศวิทยา อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร