



ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดุขฎีนิพนธ์
ของ
ร่ำไพ ไชยยนต์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มกราคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดุขฎีนิพนธ์
ของ
ร่ำไพ ไชยยนต์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มกราคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

CAUSAL FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SMALL-SIZED
PRIMARY SCHOOLS IN THE NORTHEAST REGION

BY

RAMPHAI CHAIYON

A Dissertation Submitted to Partial Fulfillment of the Requirement for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

January 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองคุณวุฒิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จำไพ ไชยยนต์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 (รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)	ประธานกรรมการสอบ	 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์)	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพไหล)	กรรมการสอบ	 (รองศาสตราจารย์ ดร.ดิกันต์ เพียรธัญญกรณ์)	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
	แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (ดร.สุรัตน์ ดวงซาทม)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 30 เดือน มกราคม พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจ ใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสานความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ อันมีคุณค่า

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผล โรงเรียน พร้อมทั้งขอเสนอแนะในการแก้ไขต่าง ๆ ในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถามขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 13 ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจเสมอมา

และขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และพี่น้องทุกคนที่ให้ กำลังใจ ซึ่งให้การสนับสนุน เอาใจใส่และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่อาจกล่าวนามในที่นี้ได้ทั้งหมดจึงขอ ขอบพระคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

จำไพ ไชยยนต์

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	รพี ไชยยนต์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญากรณ์
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยแบ่ง เป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันข้อมูล ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติขั้นสูง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) และระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน เพื่อหาแนวพัฒนาและประเมินผลความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป ค่าเฉลี่ยน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และปัจจัยด้านการจัดการเรียนสอน มีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก

2. โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 54.41 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 26 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.09 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.0009 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.039 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 597.76 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.005 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.99

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยปัจจัยที่ส่งผลทางตรง 4 ตัว คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ ความรู้และทักษะและมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างได้ 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ควรมีความสะอาดร่มรื่น ปลอดภัย เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี 3) วัฒนธรรมขององค์การ ควรมีความไว้วางใจกันการยอมรับซึ่งกัน และกันมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน และ 4) การจัดการเรียนการสอน ครูควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อเกิดทักษะ เปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

คำสำคัญ: ประสิทธิผลโรงเรียน ปัจจัยเชิงสาเหตุ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

TITLE	Causal Factors Affecting the Effectiveness of Small-Sized Primary Schools in the Northeast Region
AUTHOR	Ramphai Chaiyon
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the level causal factors of the effectiveness of small-sized primary schools in the northeast region; 2) validate the developed linear relationship model of causal factors; and 3) establish guidelines for developing the causal factors of the effectiveness of small-sized schools in the northeast region. The research was divided into three phases: Phase 1 examining the level of the causal factors of the school effectiveness through relevant documents and research studies, and interviews with experts for data confirmation; Phase 2: validating the consistency with empirical data using model structural equations (SEM) and a linear model analysis with Chi-square statistics. Advanced statistical techniques, such as SPSS and LISREL software packages, were employed to analyze the quantitative data. The sample group comprised school administrators and teachers from 360 small-sized schools in the northeast region in the academic year 2021. The school was used as the unit of analysis, and the sample group was selected using multi-stage random sampling; and Phase 3 examining guidelines for developing causal factors of the effectiveness of small-sized primary schools in the northeast region through ten expert interviews to establish guideline development and evaluate the appropriateness of the developed guidelines.

The findings were as follows:

1. The causal factors of the effectiveness of small-sized primary schools in the northeast region were overall rated at a high level ranking from high to low mean scores as follows: The organizational culture factor received the highest rating with a mean of 4.54, followed by the administrators' leadership factor, the school environment factor, and the teaching and learning factor, all with similar means of 4.49, indicating a high level of influence.

2. The developed relationship causal factor model was consistent with the empirical data. The Chi-square (χ^2) = 54.41, Degrees of Freedom (df) = 26, Chi-square/Degree of Freedom (χ^2/df) = 2.09, Probability (p-value) = 0.0009, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.039, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95, Critical N (CN) = 597.76, Comparative Fit Index (CFI) = 1.00, Root mean squared Residual (RMR) = 0.005, and Alpha Coefficient (R^2) = 0.99.

3. The guidelines for developing the causal factors contributing to the effectiveness of small-sized primary schools in the northeast region comprised of four aspects: 1) Leadership, administrators must process vision, knowledge, skills, and exhibit good personal qualities to serve as role models; 2) School Environment, the school environment should be clean, safe, and provide good learning resources; 3) Organizational Culture, schools should foster an environment of mutual trust, acceptance, and friendship; and 4) Teaching and Learning, teachers should organize activities to support students' performance to improve learning skills, play supportive roles and encourage students to learn.

Keywords: School Effectiveness, Causal Factors, Small-Sized Primary Schools

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1 ภูมิหลัง 1 คำถามของการวิจัย 7 ความมุ่งหมายของการวิจัย 7 ความสำคัญของการวิจัย 8 ขอบเขตของการวิจัย 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย 10 นิยามศัพท์เฉพาะ 14
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 21 ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 22 ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน 22 แนวคิดของประสิทธิผลโรงเรียน..... 25 ลักษณะของประสิทธิผลโรงเรียน..... 27 ตอนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน..... 54 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ..... 54 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน..... 61 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิ ผลโรงเรียน..... 74 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ..... 80 องค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน..... 82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 การบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา	128
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	128
ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา	132
ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา	135
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา.....	142
ตอนที่ 4 การวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น	144
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง.....	144
องค์ประกอบของโมเดลโครงสร้าง.....	149
ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง.....	150
ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง.....	151
ประเภทของพารามิเตอร์ในโมเดลโครงสร้าง	153
ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของกลไกของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	154
การประเมินโมเดลการวัดและการปรับโมเดล	158
โมเดลสมมติฐานการวิจัย	161
3 วิธีดำเนินการวิจัย	167
ระยะที่ 1 ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน.....	168
การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	168
การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	168
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	170
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	170
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย	172
การเก็บรวบรวมข้อมูล	176
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย	176
การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย	178

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผล โรงเรียน.....	180
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	183
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน.....	186
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	186
ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน.....	187
ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน	198
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของกลไกของปัจจัย เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน.....	203
ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้.....	203
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	206
ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปร แฝงภายใน.....	209
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรง.....	220
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียน.....	230
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	255
สรุปผลการวิจัย	257
อภิปรายผลการวิจัย	260
ข้อเสนอแนะ	269

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	271
ภาคผนวก.....	293
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	295
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ.....	301
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	329
ภาคผนวก ง เครื่องมือวิจัย.....	333
ภาคผนวก จ การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	371
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	379
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย	409
ประวัติย่อของผู้วิจัย	419

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน	32
2	ตัวแปรสังเกต นิยาม และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา	50
3	ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน	59
4	องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร	92
5	ตัวแปรสังเกต นิยาม และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร	96
6	องค์ประกอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	104
7	ตัวแปรสังเกต นิยาม และตัวบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน.....	105
8	องค์ประกอบของวัฒนธรรมขององค์การ	112
9	ตัวแปรสังเกต นิยาม และตัวบ่งชี้วัฒนธรรมขององค์การ	114
10	องค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน	124
11	ตัวแปรสังเกต นิยาม และตัวบ่งชี้การจัดการการสอน	126
12	ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์	157
13	จำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยทดลองเครื่องมือ.....	174
14	ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	179
15	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	187
16	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยเชิง สาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	188
17	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	189

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน.....	191
19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร	194
20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	197
21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	199
22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือรายด้าน.....	199
23 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ก่อนแปลงคะแนน	204
24 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ หลังแปลงคะแนน	205
25 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง.....	207
26 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	208
27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	210

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้วย ข้อมูลเชิงประจักษ์	212
29 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยข้อมูล เชิงประจักษ์	214
30 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดการเรียนการสอน ด้วยข้อมูล เชิงประจักษ์	216
31 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลโรงเรียน ด้วยข้อมูล เชิงประจักษ์	218
32 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ	220
33 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ	222
34 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลในภาพรวม.....	227
35 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน.....	237
36 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) การประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิง สาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารฯ	247
37 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) การประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิง สาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน.....	249
38 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) การประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิง สาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมขององค์กร	250
39 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) การประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิง สาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอน	252
40 การวิเคราะห์ตรวจสอบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	373
41 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	377

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	13
2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน	34
3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน.....	62
4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การ.....	63
5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน.....	65
6 สภาพแวดล้อมโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน.....	66
7 สภาพแวดล้อมโรงเรียนส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การ.....	67
8 สภาพแวดล้อมโรงเรียนส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน.....	69
9 วัฒนธรรมขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน.....	71
10 วัฒนธรรมขององค์การส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน.....	72
11 การจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน.....	74
12 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	81
13 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร	95
14 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	105
15 องค์ประกอบของวัฒนธรรมขององค์การ	114
16 องค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน	126
17 โมเดลสมการโครงสร้าง	146
18 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก	165
19 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากการ ตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	211
20 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	213

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
21 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์กรที่ได้จากการ ตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	215
22 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากการ ตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	217
23 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้จากการ ตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	219
24 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ.....	221
25 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ.....	223
26 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน.....	224
27 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	246
30 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	259
31 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	411
32 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	411
33 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	412

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
34 สัมภาษณ์ ดร.สุรางค์รัตน์ ตริเทธา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	412
35 สัมภาษณ์ นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสร้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.....	413
36 สัมภาษณ์ นางกัลยา เพ็ญบุญ ครู โรงเรียนบ้านสาหร่ายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.....	413
37 สัมภาษณ์ นางสมฤติ ตะโยธา ครู โรงเรียนบ้านดอนอุ่มรั้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	414
38 สัมภาษณ์ นางมลิวรรณ เขจรศาสตร์ ครู โรงเรียนบ้านดอนอุ่มรั้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	414
39 สัมภาษณ์ นายศักดิ์สิทธิ์ จันปุ่ม ครู โรงเรียนบ้านปลาขาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	415
40 สัมภาษณ์ นางวารุณี นาถ้ำพลอย ครู โรงเรียนบ้านหนองแสง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	415
41 สัมภาษณ์ นายสุริยะ ใจวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	416
42 สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ ฤทธิ์วงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	416
43 สัมภาษณ์ ดร.เจษฎา ตะโยธา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	417

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาเป็นเรื่องหนึ่งของการปฏิรูปประเทศ ซึ่งประเด็นการปฏิรูปการเรียนรู้ทุกระดับเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ก็กำหนดให้สามารถปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยการดำเนินการปฏิรูปหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในมาตรา 54 ของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ได้บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษา ภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วยการศึกษาที่โปร่งต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความสามารถ เชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560, หน้า 14)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 มาตรา

39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาตามภารกิจหลักของสถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวและรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและสามารถพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14)

นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลงโดยกำหนดไว้ 2 ด้าน คือ 1) เป้าหมายด้านผู้เรียนโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) 2) เป้าหมายของการจัดการศึกษามี 5 ประการ คือ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, พ.ศ. 2560 – 2579, หน้า 78 – 80)

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อสามารถนำ ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้ได้รับการพัฒนาอย่างสูงสุดไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม โดยต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดกลไกในการตรวจสอบและกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษามีการควบคุม คุณภาพการศึกษาต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 48 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและมาตรา 49 ได้กำหนดให้มีการเสนอผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา แต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี เมื่อได้รับ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาแล้วให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงาน ที่กำกับดูแลสถานศึกษาจัดส่งรายงานดังกล่าวพร้อมกับประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการ ประเมินผลและการติดตามตรวจสอบซึ่งรวบรวมได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือจากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาแห่งนั้นให้กับสำนักงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการ ประเมินคุณภาพภายนอก (ราชกิจจานุเบกษา, กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561, เล่มที่ 135 ตอนที่ 11 ก, หน้า 3 - 5)

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาและวิกฤติการณ์ด้านคุณภาพการศึกษา ดังจะเห็นได้จากความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทย ด้านสมรรถนะ ด้านการศึกษาภาพรวมปี พ.ศ. 2562 การจัดอันดับด้านการศึกษาของไทยอยู่ที่ 56 จาก จำนวนทั้งสิ้น 63 ประเทศ ส่วนอันดับที่ 1 ของโลกเป็นของเดนมาร์ก สิงคโปร์ ฟินแลนด์ ตามลำดับ ด้านคุณภาพการศึกษา IMD พิจารณาจากเกณฑ์ต่าง ๆ ได้แก่ อัตราส่วน

นักเรียนต่อครูประถมศึกษา 16.7 : 1 ระดับมัธยมศึกษา 26.63 : 1 อยู่ในลำดับที่ 40 และ 60 ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของเด็กอายุ 15 ปี อยู่อันดับที่ 49 อัตราการไม่รู้หนังสือของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป อยู่ที่ร้อยละ 7.1 ขึ้นไปอยู่ในลำดับที่ 57 ซึ่งมีอัตราสูงขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านซึ่งมีเพียงร้อยละ 3.3 เท่านั้น สำหรับผลสัมฤทธิ์ของการอุดมศึกษายังมีผู้จบระดับอุดมศึกษาเพียงร้อยละ 33.6 อยู่อันดับที่ 41 รวมทั้งความสามารถด้านภาษาอังกฤษซึ่งวัดจากผลสอบ TOEFL ไทยอยู่ในอันดับที่ 59 ตีความมองโกเลียและญี่ปุ่นเท่านั้น สำหรับการจัดอันดับด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษสูงสุด คือ สิงคโปร์ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ 10 ปีที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีสมรรถนะด้านการศึกษาลดลง จากอันดับที่ 47 ในปี 2552 ลดลงเป็นอันดับที่ 56 ในปี 62 ลดลงถึง 9 อันดับนี้จึงเป็นภาพสะท้อนในด้านสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจและยังล้าหลังในหลาย ๆ ประเทศทั้งด้านโอกาส คุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ผลจากการประเมินดังกล่าวข้างต้นในด้านคุณภาพผู้เรียนต่ำจึงเป็นปัญหาสำคัญที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ผู้เกี่ยวข้องต้องช่วยกันหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ยิ่งขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563 หน้า 45 - 65)

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - พ.ศ. 2558) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 32,834 แห่ง ได้รับการรับรองมาตรฐาน 20,369 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.04 ไม่รับรองมาตรฐาน 12,465 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.96 โดยร้อยละ 54.20 มีผลการประเมินระดับดีและร้อยละ 7.83 มีผลการประเมินระดับดีมาก ผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนค่าเฉลี่ยเทียบร้อยละ 47.65 สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา ที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน มีผลประเมินในระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ค่าเฉลี่ยเทียบร้อยละ 29.50 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา, 2560, หน้า ค)

แนวคิดเรื่องประสิทธิผลขององค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การทุกประเภท เพื่อเพิ่มพูนในผลผลิต การบริการและผู้รับบริการในทุกกลุ่มและทุกประเภทโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องคำนึงถึงการบริหาร

เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของหน่วยงานเป็นสำคัญรวมถึงโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญทางการศึกษาต้องคำนึงประสิทธิเป็นสำคัญความสนใจในเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนมีมากขึ้นในปี 1980 เห็นได้จากรายงานของ A Nation at Risk ในปี 1983 ได้วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของชาวอเมริกันโดยเฉพาะบุคคลในวงการธุรกิจและผู้กำหนดนโยบายทั่วไป และยอมรับว่าเศรษฐกิจของโลกมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงเกี่ยวข้องเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน อาศัยความรู้เป็นตัวขับเคลื่อน แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนในอเมริกาไม่สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ อีกทั้งพื้นฐานทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตไปจากเดิม เช่น ประชากรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น สิ่งย่อมทำให้เกิดความหลากหลายวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ตามมา นอกจากนี้ Mott (1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ประกอบด้วย ความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สถาพร พุทธิพิฏกุล (2560, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาเป็นการพัฒนาคนในชาติให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขในสังคมในฐานะพลเมืองและพลโลกที่มีศักยภาพ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและอนาคตส่งผลให้เกิดปัญหาเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในระบบการศึกษาของไทยหลายประการ เช่น ปัญหาศักยภาพด้านการแข่งขันในเวทีระดับชาติและนานาชาติ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนปัญหาความล้มเหลวในการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทย การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ กล่าวได้ว่าประสิทธิผลเป็นระดับความสำเร็จจากการดำเนินงานของโรงเรียนตามเป้าหมายและการรับรู้ของผู้เกี่ยวข้องโดยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องการบริหารงานโดยคำนึงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสำคัญ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การรักษาอัตลักษณ์ หรือแม้กระทั่งความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียน เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 4 – 8)

โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน เป็นเรื่องที่ทำทนายการศึกษาไทยและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่ออัตราการเกิดของคนไทยลดน้อยลง

โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะกระจายอยู่ในชนบท และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนนั้นเป็นหลัก แต่โรงเรียนขนาดเล็กมักเป็นเป้าหมายของการยุบรวมเพื่อลดจำนวนให้น้อยลง เพราะต้องใช้ทรัพยากรสูงในการพัฒนาคักยภาพของโรงเรียนให้มีคุณภาพ และเมื่อไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณตามความจำเป็น ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามแก้ไขปัญหารโรงเรียนขนาดเล็กตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบันด้วยความตระหนักว่าการที่มีโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมากย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารอัตรากำลังครูโดยกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการมาตรการยุบและรวมโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามมาตรการการยุบหรือควบรวมโรงเรียนก็ไม่ใช่วิธีการในการแก้ไขปัญหาค่าที่จะประสบความสำเร็จ เพราะบางแห่งชุมชนก็ไม่ยอมให้ยุบโรงเรียนการมีโรงเรียนในชุมชนได้กลายเป็นสัญลักษณ์ของความเจริญของชุมชน ความไม่ชัดเจนและความไม่แน่นอนของนโยบายทำให้โรงเรียนขนาดเล็กหลายแห่งขาดการพัฒนาซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาเนื่องจากบุคลากรส่วนหนึ่งขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปีการศึกษา 2561 มีโรงเรียน จำนวน 30,112 แห่ง ในที่นี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 15,089 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.11 ปีการศึกษา 2562 มีโรงเรียนจำนวน 29,871 แห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 15,158 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.74 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 1) ในปีการศึกษา 2563 มีโรงเรียนจำนวน 29,642 แห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 14,976 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.53 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7,128 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 47.60 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี ได้มีการศึกษาปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหา ดังนี้ 1) ปัญหาด้านบุคลากร พบว่าจำนวนครูไม่ครบชั้น ไม่ครบตามรายวิชาเอก 2) ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณน้อย 3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ และ 4) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 6)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่ามีปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคนให้มีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ได้ทราบระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7,157 แห่ง (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 360 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) มีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1.1 สุ่มจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกทั้งหมด จำนวน 20 จังหวัด

1.2.1.2 แต่ละจังหวัดสุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกทั้งหมด จำนวน 61 เขต

1.2.1.3 สุ่มอย่างง่าย โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนมีจำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 720 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

เนื่องจากเป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นซึ่งเป็นรูปแบบที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือว่าตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (intervening latent variable) หรือตัวแปรแฝงส่งผ่าน (mediating latent variable) และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิสเรล ได้กำหนดให้ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมเรียกว่า ตัวแปรภายในและการศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัว คือ

2.1.1.1 การมีวิสัยทัศน์

2.1.1.2 การมีความรู้และทักษะ

2.1.1.3 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

2.1.1.4 การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ

2.1.2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้

3 ตัว คือ

2.1.2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2.1.2.2 สภาพแวดล้อมทางวิชาการ

2.1.2.3 สภาพแวดล้อมทางการบริหาร

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

2.2.1 วัฒนธรรมขององค์การ วัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัว คือ

2.2.1.1 การยอมรับนับถือ

2.2.1.2 เป้าหมายขององค์การ

2.2.1.3 กระบวนการทำงาน

2.2.1.4 การมอบอำนาจ

2.2.2 การจัดการเรียนการสอน วัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้

3 ตัว คือ

2.2.2.1 ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.2.2 ความรู้ความสามารถของครู

2.2.2.3 การจัดกระบวนการเรียนรู้

2.2.3 ตัวแปรผล ได้แก่ ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก วัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัว คือ

2.2.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

2.2.3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.3.3 การบริหารจัดการ

2.2.3.4 การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยจำแนกองค์ประกอบในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการที่นำมาศึกษา ได้แก่ ทักษิณ สิทธิศักดิ์ (2555); กรุณา ภูมะลี (2556); สุนทร กุญชร (2557); นฤมล เจริญพรสกุล (2559); วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559); วรชัย ภิรมย์ (2559); วรากร ตันชนะเทวินทร์ (2560); สรคุปต์ บุญเกษม (2560); กันตพัฒน์ มณฑา (2561); Hoy & Ferguson (1985) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นตัวแปรแฝง ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมขององค์กร 4) การจัดการเรียนการสอน ซึ่งปัจจัยหลักทั้ง 4 ด้าน ประเมินจากปัจจัยที่ศึกษาได้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำผู้บริหารตามแนวคิดของ คมศิลป์ ประสงค์สุข (2557); พัทนันท์ หารษาภิรมย์โชค (2557); สุรจิตย์ ผิวงาม (2558); ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558); วีระเชษฐ สาดวิเศษ (2561); กนกอร สมปราชญ์ (2562); นฤมล สุภาพทอง (2562);

Larry W.Hughes (2005); Kowzes and Posner (2006); Smith, Stuart C. Piele, Philip (2006); Richard Gorton & Judy A. Alston (2009); James W. Guthrie and Patrick J. Schuermann (2010); Davig Gurr (2015) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยกำหนดเป็นปัจจัยภายนอกที่สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความรู้และทักษะ 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 4) การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ

1.2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนตามแนวคิดของ กรูมา ภูมะลี (2556); เกียรติศักดิ์ บุญขวาง (2556); เต๋นชัย วงษ์ช่าง (2556); ศิริประภา วงศ์ษา (2556); มณีญา บุญธมา (2559); คณิต สุขรัตน์ (2560); Stee (1977) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรภายนอกที่สามารถวัดได้จากตัวแปรที่ศึกษาได้ 3 ตัวแปร ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ 3) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร

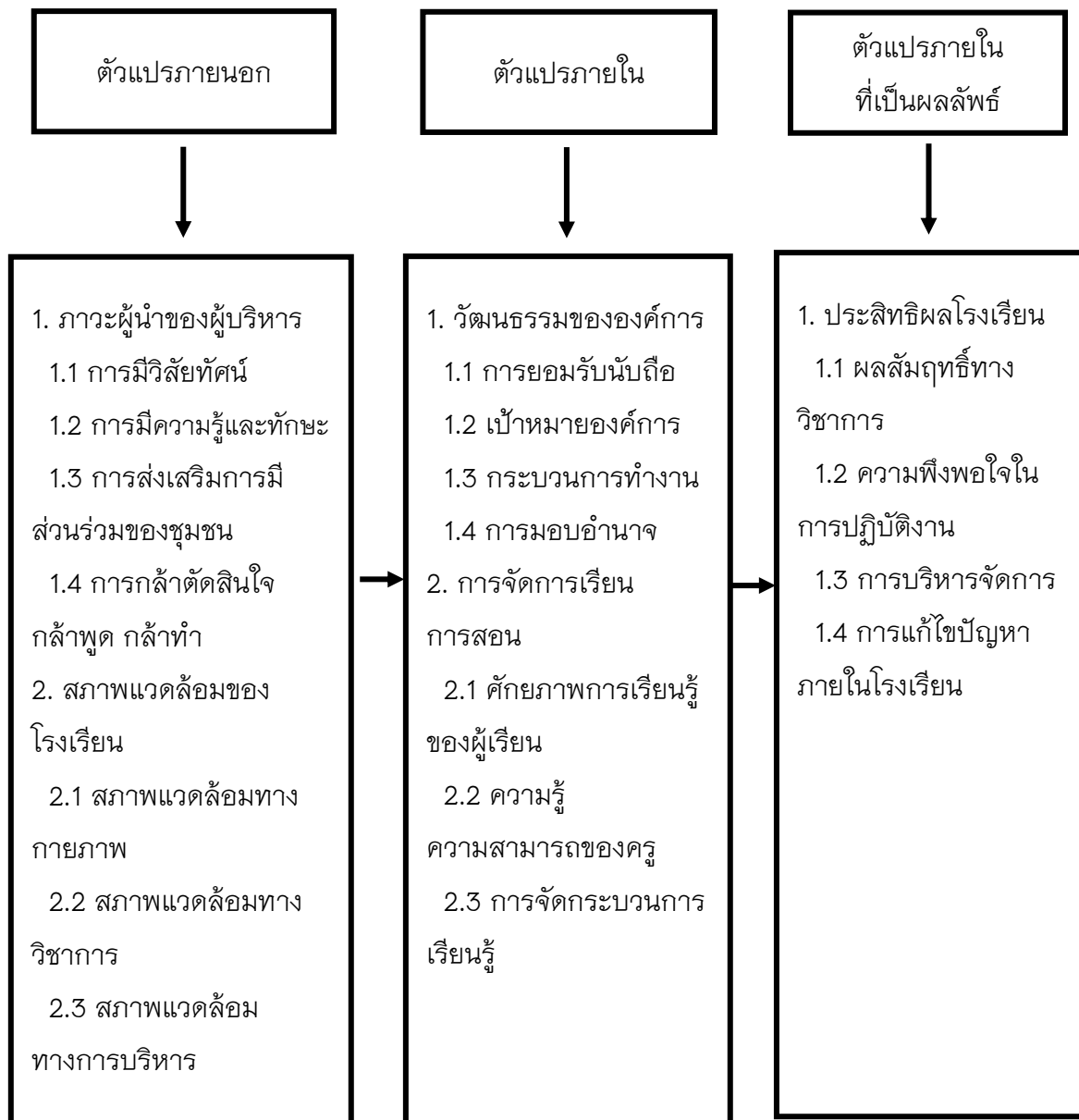
1.3 วัฒนธรรมขององค์การ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์การตามแนวคิดของ ลัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559); พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557); ละคร เขียนชานาจ (2557); ธนกฤต เปรมสวัสดิ์ (2558); สมคิด บางโม (2558); วัฒนชัย ศิริญาณ (2560); เพชรลัดดา ชันทองดี (2562); พระมหาทิพย์ โอบรรูงาม (2563); Hoy and Miskel (2013) ซึ่งเป็นปัจจัยองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมขององค์การ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นตัวแปรภายในที่สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังนี้ คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) เป้าหมายขององค์การ 3) กระบวนการทำงาน และ 4) การมอบอำนาจ

1.4 การจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553); สลิตา รินสิริ (2558); ดิเรก วรณเคียร (2559); อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ (2562); อุทัยวรรณ ทองคำ (2562); ไอลดา อรุณศรี (2556); ซึ่งเป็นปัจจัยองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรภายในที่สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้ 1) ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ความรู้ความสามารถของครู 3) การจัดการกระบวนการเรียนรู้

2. ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิด สุนทร กุญชร (2557); รัชชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557); สุชาติ เอกปัทมา (2557); พิชิต โกพล (2559); นิตยา วีระพันธ์ (2559); ภูมิพิสิษฐ์ สุกนธวงศ์ (2559); วรชัย ภิรมย์ (2559); วรากร ต้นทนะเทวินทร์ (2560); กรรณิกา เพชรนุ้ย (2561); ปฐมพงศ์ ชวลิต (2561); อนุสรณ์ แสนเคน (2561); Marzano (2000); String (2002); Hoy & Miskel (2008); Sammons and Bakkum (2011) นำองค์ความรู้มาสรุปเป็นประสิทธิผลโรงเรียน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 3) การบริหารจัดการ
- 4) การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยตัวแปรต้นเหตุและตัวแปรผล

นำเสนอได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ ความหมายของข้อความที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นที่เข้าใจตรงกัน จึงกำหนดความหมาย ของศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลความสำเร็จในการดำเนินงานของ โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการตามมาตรฐานการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การ บริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มี 4 ด้านดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หมายถึง ความรู้ความสามารถของนักเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จและสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนที่ได้จากการเรียนรู้ อันเป็นผลจากการกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการคิด วิเคราะห์และสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ ทักษะ ในการคำนวณ ความสามารถในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการพัฒนา ตนเอง ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และเป็นเครื่องมือในการบ่งชี้ คุณภาพการศึกษา

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่อ การบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครอง โดยความพอใจจะ เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมาย ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

1.3 การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานในโรงเรียน โดยมี ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการ บริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการ บริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยมี เป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานศึกษาของชาติ

1.4 การแก้ไขปัญหาในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากความ สามารถของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ภายในโรงเรียน ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียน และงานรับผิดชอบ อื่น ๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน วัฒนธรรมขององค์กร การจัดการเรียนการสอน

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าว ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การตั้งเป้าหมายระยะยาวที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กรแล้วจึงกำหนดทิศทางของภารกิจนั้นเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการโดยเป้าหมายดังกล่าวต้องชัดเจน ท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

2.1.2 การมีความรู้และทักษะ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้การปฏิบัติงาน มีการนำประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ความคิด ค่านิยม และปัญญามาวิเคราะห์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา

2.1.3 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ

2.1.4 การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ หมายถึง มีความเชื่อมั่นในตนเองกล้า พูดในสิ่งที่ดี สิ่งที่ต้องสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์มีความมั่นคงทางจิตใจ กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องมีความเป็นผู้นำ รับผิดชอบ กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล

2.2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตหรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงานโดยส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตที่อยู่รอบตัวมนุษย์ที่มีอยู่ภายในโรงเรียน เช่น อาคาร แสง เสียง ต้นไม้ หรือสิ่งที่มีอำนาจความสะดวกให้กับนักเรียน

2.2.2 สภาพแวดล้อมทางวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน การส่งเสริมทางวิชาการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่แจ่มใส น่าเรียนรู้

2.2.3 สภาพแวดล้อมทางการบริหาร หมายถึง การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนที่มีการดำเนินงานอย่างมีระบบ มีโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานสำเร็จด้วยความร่วมมือของทุกคน มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ช่วยเหลือกันของครูในโรงเรียน บรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน

2.3 วัฒนธรรมขององค์การ หมายถึง ค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมกันเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม โดยการแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ซึ่งประกอบด้วย

2.3.1 การยอมรับนับถือ หมายถึง การให้การยอมรับนับถือกับบุคคลหนึ่งบุคคลใดในด้านความรู้ ความสามารถการปฏิบัติตนจนเป็นที่นับถือ

2.3.2 เป้าหมายขององค์การ หมายถึง การกำหนดทิศทาง การดำเนินงานขององค์การ โดยคอยกำหนดแนวทางการปฏิบัติ เมื่อองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะทำให้มีความเข้าใจในการทำงาน

2.3.3 กระบวนการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการฝึกฝนวิธีการทำงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับขั้นตอนอย่างมีระเบียบ โดยอาจทำงานเป็นรายบุคคลหรือทำงานเป็นกลุ่ม

2.3.4 การมอบอำนาจ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งเรียกว่า ตัวการ มอบให้บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าตัวแทน มีอำนาจทำการแทน และผลทางกฎหมายเสมือนว่าตัวการทำด้วยตัวเอง

2.4 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง ประกอบด้วย

2.4.1 ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่ผู้เรียนแสดงออกมาในด้านการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ วางแผน การแก้ไขปัญหาและความสามารถในพัฒนาตนเองของผู้เรียน

2.4.2 ความรู้ความสามารถของครู หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถประสบการณ์ของครูในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพ

2.4.3 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ปฏิบัติงานแทนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

6.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ สาเหตุของตัวแปรภายนอกไม่ปรากฏอยู่ในตัวแบบซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

6.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรแฝงภายในจะแสดงไว้ในตัวแบบอย่างชัดเจน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมขององค์การ การจัดการเรียนการสอน

7. ตัวแปรสังเกต หมายถึง ตัวแปรพฤติกรรมที่สังเกตและวัดได้ของตัวแปรแฝงนั้น ๆ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกต จำนวน 18 ตัวแปร โดยจำแนกตามตัวแปรแฝงดังนี้ คือ

7.1 ประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

7.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความรู้และทักษะ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ

7.3 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ สภาพแวดล้อมทางการบริหาร

7.4 วัฒนธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การยอมรับนับถือ เป้าหมายขององค์กร กระบวนการทำงาน การมอบอำนาจ

7.5 การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู การจัดการกระบวนการเรียนรู้

8. แนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง ผลการศึกษาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนและ 2) การประเมินผลแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าของแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยใช้สารสนเทศที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อช่วยในการตัดสินใจ โดยผู้วิจัยใช้แนวทางในการประเมินการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งรูปแบบการประเมินได้เลือกใช้มาตรฐาน 4 ข้อมาใช้ในการประเมินผลดังนี้ 1) ความถูกต้องครอบคลุมของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิความถูกต้องที่จะนำไปใช้ประโยชน์ 2) ความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ 3) ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม

ตามหลักวิชาการและในการนำไปปฏิบัติและ 4) ความเป็นประโยชน์ของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความถูกต้องครอบคลุมตามหลักวิชาการและในการนำไปปฏิบัติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร บทความงานวิจัยและ แหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดและเป็นความรู้พื้นฐานในการดำเนินการวิจัยจึงแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาวเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน
2. แนวคิดของประสิทธิผลโรงเรียน
3. ลักษณะของประสิทธิผลโรงเรียน

ตอนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. องค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลโรงเรียน

ตอนที่ 3 การบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
2. ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. การบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 4 การวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง
2. ความหมายของโมเดลสมการโครงสร้าง
3. องค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้าง
4. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง
5. การประเมินและการปรับโมเดล
6. โมเดลสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียนเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความสำเร็จของโรงเรียน มีนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาและบุคคลทั่วไปให้ความสนใจอย่างแพร่หลาย ขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นคนให้ความหมาย มุมมองของนักวิชาการแต่ละสาขาจึงแตกต่างกันออกไป แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมองประสิทธิผลไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ที่นักวิชาการในแต่ละสาขาได้ให้นิยามของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ดังนี้

กรรณิการ์ สุขสม (2558, หน้า 65) ได้สรุปประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า คือ การที่โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ในนโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาซึ่งเกิดจากกระบวนการที่มีความร่วมมือกันระหว่างครูกับผู้บริหาร ซึ่งมีใช้เกิดจากกระบวนการสั่งการเท่านั้น โดยความสำเร็จดังกล่าวสามารถที่จะประเมินได้จากความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ อันเกิดจากการประสานความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน โรงเรียนสามารถที่จะผลิตนักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามความคาดหวังของผู้ปกครองและสามารถที่จะดึงความร่วมมือจากผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

วรภรณ์ เนาเพชร (2558, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดจนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

วรชัย ภิรมย์ (2559, หน้า 46) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ร่วมกับการบริหารงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถผลิตนักเรียนความสามารถ

ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เอกชัย บุตรแสนคม (2559, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม

ชัชฌิมพร วรรณทองสูง (2560, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) โดยให้ความหมายรวมถึงความพึงพอใจของผู้สอนและผลผลิตที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

ไพฑูล พรหมมากุล (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า เป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานโดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข รวมถึงสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและสามารถยืดหยุ่นปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้

เรืองชัย ปรีบาล (2560, หน้า 67) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ การบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยสิ่งสำคัญที่สุด คือ การเน้นที่ตัวนักเรียนที่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของที่เป็นไปตามที่ต้องการและสิ่งที่เกิดควบคู่กันไป คือ การบรรลุจุดหมายอื่นของโรงเรียนด้วยเช่นกัน การที่นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ตลอดจนครูมีความรักความสามัคคีและมีความพึงพอใจในงาน

ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2561, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการบริหารงานของโรงเรียน

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2561, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ในด้านของผลผลิตของการดำเนินงาน

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและสร้างความพึงพอใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติทางบวก สมาชิกในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี

รัชพล จอมไตรคุป (2563, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า การที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งสำคัญที่สุดคือ การเน้นที่ตัวนักเรียนที่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตามที่ต้องการและสิ่งที่เกิดควบคู่กันไปคือการบรรลุจุดหมายอื่นของโรงเรียนด้วย เช่น การที่นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ตลอดจนครูมีความรักความสามัคคีและมีความพึงพอใจในงาน

Hoy & Miskel (2008, p. 398) ให้นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก พร้อมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งระบบ

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ผลความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการตามมาตรฐานการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

2. แนวคิดของประสิทธิผลโรงเรียน

ในการบริหารจัดการนั้น ผู้นำองค์กรย่อมต้องการเห็นประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้น ต้องเกิดจากการที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่าที่สุด จึงเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารต้องการที่จะเห็น ซึ่งในการปฏิบัติงานด้วยประสิทธิผลกับประสิทธิภาพควรมีความสัมพันธ์กันเพราะหากมุ่งเน้นประสิทธิผลมากเกินไปย่อมทำให้ประสิทธิภาพเกิดปัญหา ด้านการจัดสรรทรัพยากรขึ้นได้ในขณะเดียวกันหากมุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไปก็อาจทำให้ประสิทธิผลของการทำงานลดลงได้ ดังนั้นประสิทธิผลจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและความสามารถในการดำเนินงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าประสิทธิผลนั้นเป็นสิ่งตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จมากน้อยหรือไม่เพียงใด (วรภกรณ ษาเรืองเดช, 2558, หน้า 19)

รติรัตน์ คล่องแคล่ว (2561, หน้า 26) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมากเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ดังนั้นประสิทธิผลเป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Goals) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตที่ต้องการจึงมีความสัมพันธ์กันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุประสิทธิผลจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร

Robbins (1990, p. 89) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร (Organization Effectiveness OE) หมายถึง ความอยู่รอดและการบรรลุเป้าหมายที่สัมพันธ์กับความสามารถทางการบริหารและความสามารถตอบสนองของความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำรงอยู่หรือความล้มเหลวขององค์กร วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามหลักของ Robbins ซึ่งจำแนกได้ 4 แนวทาง ได้แก่

1. Goal Attainment Approach เป็นการวัดประสิทธิผลจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย โดยเน้นเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร ซึ่งอาจมีวิธีวัดแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และบริบทขององค์กร ตัวอย่างเช่น การบริหารจัดการโดยเน้น

วัตถุประสงค์ (MBO) ซึ่งกำหนดเป้าหมายขององค์การและประสานเป้าหมายของสมาชิกทุกคนในองค์การเข้าด้วยกันหรือวัดตามดัชนีที่สอดคล้องกับลักษณะงาน เป็นต้น

2. Systems Approach เป็นการวัดประสิทธิผลที่นำเอาแนวความคิดของระบบมาอธิบายองค์การ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้ากระบวนการ ผลลัพธ์ขององค์การให้สามารถมององค์การในระยะสั้นและระยะยาวและมีดัชนีชี้วัดประสิทธิผล ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลจากทุกส่วนขององค์การ ซึ่งแตกต่างจากการวัดประสิทธิผลของเป้าหมายที่สนใจเฉพาะปัจจัยนำออก

3. Strategic Constituencies Approach เป็นการวัดประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความกดดันและข้อเรียกร้องของกลุ่มผลประโยชน์หรือผู้มีส่วนได้เสียเชิงกลยุทธ์ โดยองค์การกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่มีอำนาจควบคุมทรัพยากรซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์การ

4. Competing Values Approach เป็นการวัดประสิทธิผลจากค่านิยมที่แตกต่างกันของบุคคล มาตรฐานวัดประสิทธิผลจึงเป็นผลการพิจารณาความรู้ ความคิดและทัศนคติเป็นสำคัญ

Hall (2002, p. 7) กล่าวถึงประสิทธิผล คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์การวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเป็นผู้นำการเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า กระบวนการภายในขององค์การและมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที่องค์การปรารถนา

Hoy and Miskel (2013, pp. 26 – 31) ที่ได้ให้ทัศนะว่าโรงเรียนเป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบสังคม (Social System) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) โดยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบจากกระบวนการภายใน 5 ประการ ได้แก่ การเรียนและการสอน โครงสร้างโรงเรียน บุคคล วัฒนธรรมและบรรยากาศ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และถูกกำหนดโดยอำนาจของสภาพแวดล้อมภายนอก

กล่าวโดยสรุป เนื่องจากประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของการจัดการศึกษา ดังนั้น ประสิทธิภาพโรงเรียนหมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ตามความสามารถของตนเองทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของการดำเนินงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ลักษณะของประสิทธิผลโรงเรียน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นที่สนใจในแวดวงการศึกษากันอย่างกว้างขวางมีการศึกษา ค้นคว้า และนำไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของเยาวชนให้สูงขึ้นกันอย่างแพร่หลาย สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ภารกิจของการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลนั้นเป็นงานที่มีความซับซ้อนและยุ่งยากในการปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากว่าการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย คือ คุณภาพนักเรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้ผลของการจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา มีความแตกต่างกันซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาได้พยายามให้นิยามและอธิบายลักษณะของคำเหล่านี้ไว้อย่างหลากหลายเช่นกัน ดังนั้น ในการกำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

สุนทร กุญชร (2557, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า คือ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การบรรลุเป้าหมายของงานและความพึงพอใจของครู

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557, หน้า 28) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า คือ ความสามารถของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ 1) โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูง 2) โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และ 4) โรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้

สุชาติ เอกปัทมา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียน (Effective) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ มิติด้านนักเรียน (ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียน, ความสามารถในการปรับตัว, ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนา, คุณลักษณะที่ดีของนักเรียนและนักเรียนมีเจตคติทางบวก) มิติด้านครูและบุคลากร (ความพึงพอใจของครู นักเรียนและผู้ปกครอง) มิติด้านโรงเรียน (การบริหารของโรงเรียน) และมิติด้านการใช้ทรัพยากร (บริหารข้อมูล และบุคลากร)

พิชิต โกพล (2559, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพโรงเรียน ไว้ว่า คือความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการพัฒนานักเรียน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิตยา วีระพันธ์ (2559, หน้า 26 - 27) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ว่า คือ ผลที่เกิดจากการที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการศึกษาตามนโยบาย แนวปฏิบัติโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าบรรลุตามจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่กำหนด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนานักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษา มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนส่งผลให้นักเรียนเกิดพัฒนา การทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ ทักษะ เจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ครูมีความจงรักภักดี มีความพึงพอใจ และพิจารณาด้านการบริหารจัดการ และการจัดการของโรงเรียน การแก้ไขปัญหาภายในของโรงเรียน

ภูมิพิสิษฐ์ สุขคนวงค์ (2559, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผลความสำเร็จนั้นสามารถแสดงให้เห็นในหลายด้าน อาทิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของครู การจัดการเรียนการสอนของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสามารถในการปรับตัว การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

วรชัย ภิรมย์ (2559, หน้า 46) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ว่า คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ร่วมกับการบริหารงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถผลิตนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา

ภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

วรากร ต้นชนะเทวินทร์ (2560, หน้า 214) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า มี 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยการบริหารจัดการศึกษา ปัจจัยด้านประกันคุณภาพ ปัจจัยด้านประสิทธิผลและความสำเร็จองค์กร

กรรณิกา เพชรนุ้ย (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการบริหารงานและแผนงานโครงการของโรงเรียน 2) วัฒนธรรมโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 4) พฤติกรรมการสอนของครู 5) พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และ 6) ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ปฐมพงศ์ ชวาลิต (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพบว่าปัจจัยดังนี้ ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านสมรรถนะโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร

อนุสรณ์ แสนเคน (2561, หน้า 190) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีปัจจัยดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านสมรรถนะสถานศึกษา

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 84) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากรความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการวิชาการของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน

Marzano (2000, cited in Sergiovanni and others, 2004, p. 15) ซึ่งได้จำแนกตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนว่าประกอบด้วย

ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพ ดังนี้ 1) โอกาสในการเรียน 2) เวลาที่ใช้ในการเรียน 3) การติดตามกำกับกรเรียนของนักเรียน 4) การผลักดันสู่ความสำเร็จ 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 6) บรรยากาศโรงเรียน 7) ภาวะผู้นำ 8) ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

Sergiovanni (2001, pp. 498 – 518) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

Stringer (2002, p. 65) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศองค์กร ขณะเดียวกันสภาพบรรยากาศองค์กรก็มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน

Lunenburg and Ornstein (2004, pp. 409 – 410) เสนอเกณฑ์ที่สามารถใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน คือ

1. ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
2. พันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
4. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูง
5. การให้เวลามากในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน
6. มีการติดตามการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ
7. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนในทางบวก

Hoy and Miskel (2008, pp. 297 – 298) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนหรือกำลังใจของสมาชิกโรงเรียนดี

Sammons and Bakkum (2011) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา พบว่าคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 1) ครูที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมีความคาดหวังสูงในการเรียนการสอน 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) การทำงานเป็นทีมและการมีความเห็นที่สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน 4) หลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพสูง 5) โอกาสในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย 6) โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี เป็นระเบียบและปลอดภัย 7) รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย 8) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในระดับสูง 9) มีบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน 10) มีการบริหารจัดการเวลาเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดผ่านการจัดการเรียนการสอนที่ดีเยี่ยม 11) มีโครงสร้างการจัดการเรียนการสอน 12) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 13) จัดการเรียนการสอนโดยตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

จากหลักการ แนวคิดเชิงทฤษฎีของนักวิชาการเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า มีทั้งการอธิบายอย่างเป็นระบบและไม่เป็นระบบ แต่แนวโน้มของการอธิบายจะเป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบมากขึ้น โดยจะมองไปทั้งส่วนที่เป็นสถานะแวดล้อม ปัจจัยกระบวนการผลิต และการมองแบบองค์รวมซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบลักษณะประสิทธิผลโรงเรียน ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน

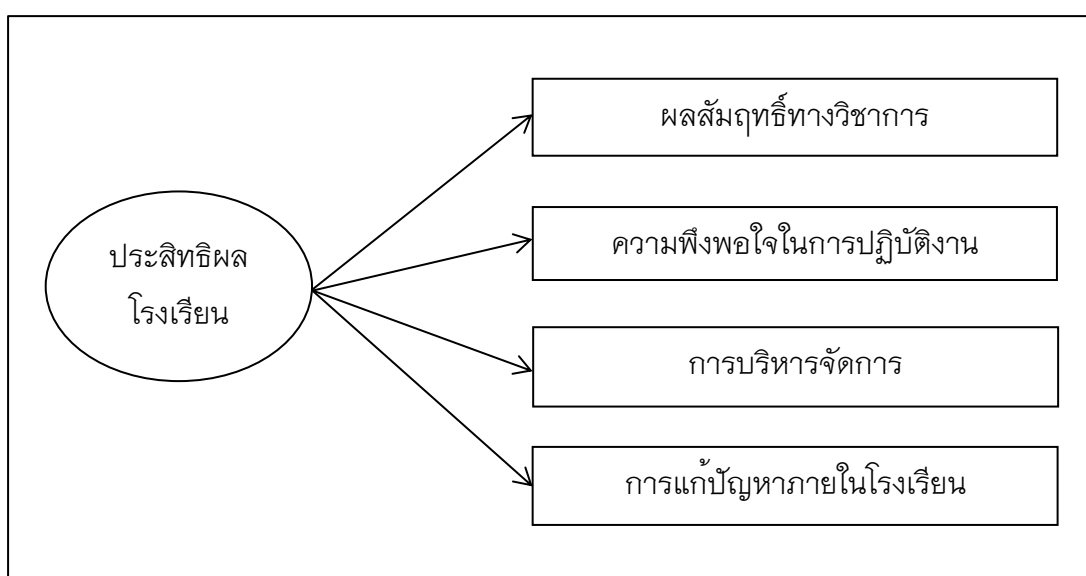
แหล่งข้อมูล	ประสิทธิผลโรงเรียน																				
	สุนทร ภูษธร (2557)	ธวัชชัย ตังอุทัยเรือง (2557)	สุชาติ เอกปัทมา (2557)	พิชิต โกพล (2559)	นิตยา วีระพันธ์ (2559)	ภูมิพิไลษฐ์ สุนทรวงค์ (2559)	วรชัย ภิรมย์ (2559)	วรารกร ตันชนะเทวีรินทร์ (2560)	กรรณิกา เพชรน้อย (2561)	ปฐมพงศ์ ชวลิต (2561)	อนุสรณ์ แสนเคน (2561)	เนาวรัตน์ ศิริเมฆางกูร (2562)	Marzano (2000)	Sregiovanni (2001)	Stringer (2002)	Ornstein and Levine (2004)	Hoy and Miskel (2008)	Sammons and Bakum (2011)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓			✓	✓	12	67	✓
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓		✓		✓		10	56	✓
3. การบริหารจัดการ		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓						✓	9	50	✓
4. การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน		✓		✓	✓	✓	✓					✓	✓				✓		8	45	✓
5. เจตคติทางบวก		✓	✓		✓								✓			✓	✓		6	33	
6. สภาพแวดล้อมโรงเรียน				✓		✓	✓		✓				✓	✓				✓	7	39	
7. นโยบายและโครงสร้าง			✓						✓										2	11	
8. การมีส่วนร่วม			✓										✓			✓		✓	4	22	

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	ประสิทธิผลโรงเรียน																				
	สุนทร ภูษธร (2557)	ธวัชชัย ตังอุทัยเรือง (2557)	สุชาติ เอกปัทชา (2557)	พิชิต โกพล (2559)	นิตยา วีระพันธ์ (2559)	ภูมิพิไลษฐ์ สุคนธวงศ์ (2559)	วรชัย ภิรมย์ (2559)	วรภากร ต้นชนะเทรินทร์ (2560)	กรรณิกา เพชรบุญ (2561)	ปลื้มพงศ์ ชวลิต (2561)	อนุสรณ์ แสนเคน (2561)	เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562)	Marzano (2000)	Sregiovanni (2001)	Stringer (2002)	Ornstein and Levine (2004)	Hoy and Miskel (2008)	Sammons and Bakkum (2011)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
9. ความเชื่อมั่นในโรงเรียน					✓			✓								✓			3	17	
10. การจัดการเรียนการสอน						✓			✓							✓			3	17	
11. การประกันคุณภาพ								✓											1	6	
12. สมรรถนะโรงเรียน										✓	✓								2	11	
13. วัฒนธรรมขององค์กร									✓	✓	✓			✓					4	22	
14. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม													✓	✓				✓	3	17	
15. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					✓			✓	✓	✓			✓		✓			✓	7	39	

จากตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ของนักการศึกษา นักวิชาการไทยและต่างประเทศ พบว่านักวิชาการได้ให้ทัศนะคติต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้อย่างหลากหลาย โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือร้อยละ 45 สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนได้ 4 รายการ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 2) ความพึงพอใจ 3) การบริหารจัดการ 4) การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ตามแนวคิดของ สุนทร กุญชร (2557); ธีรชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557); สุชาติ เอกปัทมา (2557); พิชิต โกมล (2559); นิตยา วีระพันธ์ (2559); ภูมิพิสิษฐ์ สุคนธวงศ์ (2559); วรชัย ภิรมย์ (2559); วรากร ต้นชนะเทวินทร์ (2560); กรรณิกา เพชรน้อย (2561); ปฐมพงศ์ ขวลิต (2561); เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562); Marzano (2000); Sregiovanni (2001); Hoy & Miskel (2008); Sammons and Bakkum (2011)

จากการศึกษาข้างต้นสามารถเขียนเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน

3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบประสิทธิผล

โรงเรียน

3.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องของการพิจารณาถึงความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้ว ยังแสดงถึงคุณภาพของหลักสูตร ผู้บริหาร และครูผู้สอนอีกด้วย ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาในป การศึกษาที่ผ่านมานักเรียนในสถานศึกษาได้รับการยกย่องชมเชย รู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองสูง สถานศึกษาจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการทดสอบการวัดผลมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น นักเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติที่เหมาะสมกับวัย ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 2560, หน้า 79 – 80)

1. เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย

ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้ 1) 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic) 2) 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

2. เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาในระยะ 20 ปี ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6 – 14 ปีทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน และประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.2 ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี เป็นต้น

2.3 ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณลักษณะทักษะความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของแต่ละบุคคลให้ไปได้ไกลที่สุดเท่าที่ศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลพึงมี ภายใต้ระบบเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ สังคมแห่งปัญญาและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาและมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสมการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและคนอื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

นอกจากนี้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำเป็นต้องมีการวัดผล การประเมินผล เพื่อทราบความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงความสำเร็จทางการเรียนว่าผู้เรียนประสบความสำเร็จในเรื่องที่เรียน หรือมีความรู้ในเรื่องที่เรียนมาแล้วมากน้อยเพียงใด ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2556, หน้า 89) ได้ให้คำจำกัดความผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการไว้ว่า คือ คุณลักษณะ ความรอบรู้ ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนหรือ มวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอนทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางสมองซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถสมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้

อะไรบางอย่าง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนการฝึกฝนหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนที่บ้าน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรมต่าง ๆ ก็เป็นผลมาจากการฝึกฝนด้วย

สุรวิทย์ พลมณี (2557, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ไว้ว่า คือ ผลจากการวัดความเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์การเรียนรู้ในเนื้อหาสาระที่เรียนมาแล้วว่าเกิดการเรียนรู้เท่าใดมีความสามารถชนิดใดโดยสามารถวัดได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ในลักษณะต่าง ๆ และการวัดผลตามสภาพจริงเพื่อบอกถึงคุณภาพการศึกษา

วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, หน้า 36) ได้สรุปความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ไว้ว่า หมายถึง ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ทักษะตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีพัฒนาการในด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนสมรรถนะที่สำคัญ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

Good (1973, p. 139) ได้อธิบายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากผลการสอบของครูหรือผู้รับผิดชอบการสอนหรือทั้งสองอย่างรวมกัน

Husen and Postlethwaite (1985, p. 35) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เป็นผลสะท้อนของความรอบรู้และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างที่มีการพัฒนาในด้านทักษะและความรู้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน จึงถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่ง Hoy & Miskel (2005) ได้อธิบายเหตุผลทางการเมือง และประการที่สองเหตุผลทางปฏิบัติในทางการเมือง ตัวแทนทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้นำทางธุรกิจ เห็นว่าคะแนนการทดสอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างแท้จริง ส่วนในทางปฏิบัติเกิดจากการเน้นความสำคัญของผู้กำหนดนโยบายในด้านมาตรฐาน และการประเมินของหลักสูตร ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสิ่งที่กระทำได้ง่ายและวัดได้อย่างกว้างขวางและแพร่หลายจึงเป็นเหตุผลในแง่ของความสะดวกมากกว่าที่จะเป็นเหตุผลเชิงทฤษฎี และบ่อยครั้งผลการวิจัยในทำนองนี้เป็นตัวนำทางในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของ

โรงเรียนเนื่องจากถ้านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมแสดงถึงความสำเร็จและคุณภาพของการจัดการศึกษา

กล่าวโดยสรุป ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หมายถึง ความรู้ความสามารถของนักเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จและสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ที่ได้จากการเรียนรู้อันเป็นผลจากกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ ทักษะในการคำนวณ ความสามารถในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาตนเอง ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้และสามารถสร้างนวัตกรรมได้และเป็นเครื่องมือในการบ่งชี้คุณภาพการศึกษา

3.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ช่วยให้งานสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการนอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงานบริการ ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้คือ จำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้นบริหารที่ชาญฉลาด จึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ การวัดระดับความพึงพอใจ ที่กล่าวมาข้างต้นความพึงพอใจเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การให้บริการขององค์กรประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรบางคนอาจพอใจในลักษณะของการทำงาน พอใจในเพื่อนร่วมงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” โดยทั่วไปนิยมทำการศึกษาความพึงพอใจในด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการได้มีนักวิชาการให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ ดังนี้

ปาริชาติ โนนต์สุภา (2555, หน้า 60) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานของบุคลากรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกริยาต่องานของบุคลากร ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตนเป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, หน้า 41) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของนักเรียน ครู และผู้ปกครองที่มาจากทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและแรงจูงใจ ซึ่งปรากฏออกมาทางพฤติกรรมและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

Harris (2001, p. 173) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

Glover (2002, p. 23) ได้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าเป็นระดับความรู้สึกเมื่อความต้องการที่สำคัญของเรา เช่น การมีคุณภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุขมีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว

Levy (2003, pp. 281 – 287 อ้างถึงใน ธรรมนูญทิพย์มิล, 2551) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน 4 ประการ ตามที่แฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980) ได้ทำการศึกษาไว้เมื่อปี ค.ศ. 1980 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ลักษณะของงานที่ทำ 2) ลักษณะส่วนบุคคล 3) ปัจจัยด้านสังคม 4) โอกาสก้าวหน้า

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี หรือในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัยซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานต่อไปได้ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจนั้น นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 123 – 129) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) 2) ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) 3) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซาว์นปัญญา

2. ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) เช่น ความมั่นคงในงาน รายรับ โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

พิชิต โภพล (2559, หน้า 99) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ บุคลากรมีความรู้สึกอยากทำงานในโรงเรียนมีความทุ่มเท และเสียสละในการทำงานตามหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2561, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจของบุคลากรไว้ว่า คือ ระดับความรู้สึกนึกคิดทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องาน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมในงานที่ทำให้ความพึงพอใจในงานนี้จะเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ภาณุพงษ์ คำภูษา (2562, หน้า 79 – 81) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพัทธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจ หรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ เป็นความรู้สึกแห่งการยอมรับในการปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งประกอบด้วย 1) ความมั่นคงและความปลอดภัย 2) ลักษณะของงานที่ทำทนาย 3) โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) การบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา 5) ลักษณะทางสังคมและเพื่อนร่วมงาน

Gilmer (1973, p. 280) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ทำเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขามีความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
2. การนิเทศงานมีส่วนสำคัญที่ให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงานได้
3. ความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
4. สถานประกอบการและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงขององค์กร การดำเนินงานและการจัดโครงสร้างภายในองค์กร
5. สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน
6. ค่าจ้าง ผลตอบแทนจากการทำงาน
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งของตอบแทน จากความสามารถในการทำงาน
8. ลักษณะทางสังคม ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
9. การติดต่อสื่อสาร การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานในที่สุด

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เงินบำเหน็จ
 ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่
 อาศัย วันหยุด

French (1994, pp. 28 – 31) ได้กล่าวว่า คนจะเกิดความ
 พึงพอใจในการทำงานได้ ถ้าสถานภาพของคนดีซึ่งก็หมายถึง การบริหารงานที่ดีทั้งนี้
 เพราะลักษณะงานที่ดีจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับ
 บุคลิกภาพให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายใน และภายนอกองค์กรได้ปัจจัยที่สร้างความ
 พึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือนหรือค่าจ้าง
3. ความเป็นธรรม
4. มนุษยสัมพันธ์
5. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล
6. สภาพการทำงานดี
7. มีความก้าวหน้า
8. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้าง

เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ

9. งานที่ทำเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งก็คือด้านจัดการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับปัจจัย
 ความผูกพัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับ
 บัญชา รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่าง พนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหน่วยงาน
 ส่งผลทำให้องค์กรหรือหน่วยงาน มีการเจริญเติบโต ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร
 ทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญและเร่งเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร หรือหน่วยงาน
 ของท่าน การกำหนดบทบาทขององค์กรแนวคิดของสมาชิกในองค์กร สร้างให้เกิดความ
 ผูกพันขึ้นในองค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับ
 วัฒนธรรมองค์กร หรือการบริหารงาน จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุป
 ได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร
 ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพให้อยู่กับ
 องค์กรได้ตลอดไปและมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้ ถ้าหากพนักงาน

มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็จะทำให้องค์กรก้าวต่อไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต ให้ความสำคัญในการกำหนดเงินเดือน หรือค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งฐานะและเงินเดือน ผูกอบรมให้เขามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีขวัญกำลังใจดี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เป็นเงินที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน เป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรม
2. สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร
3. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน
4. การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
5. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูและบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความคงอยู่ขององค์การ

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมาย ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

3.1.3 การบริหารจัดการโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่บุคคลหลากหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่บุคลิภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยผ่านกระบวนการที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารจัดการโรงเรียนไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้มีประโยชน์มากที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นขั้นตอนระหว่างทรัพยากรที่มีกับกระบวนการและผลผลิต สำหรับทรัพยากรครอบคลุมไปจนถึง คน วัสดุอุปกรณ์ เงิน การจัดการ ส่วนผลผลิตมุ่งไปที่คุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วรพงษ์ เกาวัลลี (2556, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึงการจัดการ การควบคุม การสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ให้เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามภารกิจและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ชัย สันถวาน (2557, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การบริหารโรงเรียนเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเพื่อให้การบริการทางการศึกษาในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า งานบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 1) งานวิชาการ ได้แก่ งานด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผลและมาตรฐานการศึกษา 2) งานด้านบุคคล 3) งานด้านการเงินและงบประมาณ และ 4) งานด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัดโครงสร้างองค์การ งานการคมนาคมและขนส่งนักเรียน งานด้านกิจการนักเรียน

พระพิศาลศึกษากร (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการโรงเรียน ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การ

บริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงาน
 ธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียนและนักศึกษา และงานด้านความ
 สัมพันธ์กับชุมชน การร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้
 ความสามารถพฤติกรรมและคุณธรรม ตลอดจนค่านิยมให้ตรงกับความต้องการของสังคม
 สุจินดา เขี่ยมศิริ (2563, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของการ
 บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา
 อย่างเป็นระบบโดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากร ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องกับ
 การศึกษา และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ร่วมกันตระหนักถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ
 การศึกษา เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านให้
 ตอบสนองความต้องการของสังคม บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

จากความหมายที่นักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัย
 สามารถสรุปความหมายของการบริหารจัดการโรงเรียนว่าหมายถึง การบริหารงานและ
 การจัดการศึกษาในโรงเรียนที่ครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงาน
 วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงาน
 ทั่วไป เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยมีเป้าหมาย
 ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานศึกษาของชาติ

3.1.4 การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ดังนี้ องค์การ
 ต่าง ๆ หรือโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
 ที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการ
 กำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน การประสานงานเป็นแนวทาง
 ของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และเกิดความเรียบร้อยและกิจกรรม
 คือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียน
 เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม
 การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่น และมีการปรับปรุงให้
 เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินการให้เกิด
 ประสิทธิภาพมีความราบรื่น เรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้
 เหมาะสมไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการไม่สมควรยึดกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกินไป
 ควรมีการยืดหยุ่น แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์การ สร้างความไว้วางใจให้กับ

ผู้ร่วมงานให้มีการยอมรับและมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลในบางโอกาส สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่ายย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้

โคธิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 50 – 51) ได้กล่าวว่า แก่ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งของสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียน จะต้องมีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมนั้น เป็นการตอบสนองของธรรมชาติของมนุษย์ที่ชอบอยู่ด้วยกันและเป็นการได้ช่วยกันคิดช่วยกันออกความเห็น และช่วยกันลงมือทำย่อมนำไปสู่ปัญหาที่เป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงานโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบใด การทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วย เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงที่สุดที่เกิดจากการทำงาน ตามบทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบ รองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดการประสานงาน เป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่นสภาพของบุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจความต้องการ และความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัย ไม่ทันยุคสมัยในปัจจุบันควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ทินกร ภาคสนาม (2558, หน้า 164) ได้กล่าวไว้ว่า การบรรลุ การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนในการบริหารจัดการและการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนซึ่งพิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารความขัดแย้ง

เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่าง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการใช้เทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ครูสามารถปกครองนักเรียนให้มีระเบียบวินัยเพื่อลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้เรียนทั้งในและนอกชั้นเรียน ผู้บริหารและครูใช้หลักประนีประนอม และหลักความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

พิชิต โภพล (2559, หน้า 97) ได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีระบบ ตลอดจนจนการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดผลดีทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

อย่างไรก็ดีโรงเรียนที่จะมีประสิทธิผลนั้นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเพราะโรงเรียนประกอบด้วยคนหลากหลายกลุ่ม หลายฝ่ายในการทำงานร่วมกันความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ (Glickman, 1990, p. 308) ทั้งนี้เพราะบุคคลย่อมมีความคิดค่านิยมความต้องการและเป้าหมายต่างกันซึ่งที่จริงปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Northcraft & Neale, 1990, p. 213) แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในการที่จะแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหารเป็นสำคัญ

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากผลการศึกษาข้างต้น สามารถระบุองค์ประกอบ ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 2) ความพึงพอใจ 3) การบริหารจัดการ และ 4) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยาม และตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตัวแปรสังเกต นิยาม และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	ความรู้ความสามารถของนักเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จและสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนที่ได้จากการเรียนรู้อันเป็นผลจากกระบวนการจัดการเรียนการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2. นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์และสามารถนวัตกรรม 3. นักเรียนมีความสามารถในการอ่านออก เขียนได้ และทักษะการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น 4. นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร 5. นักเรียนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา 6. นักเรียนมีความสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 7. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน 2. ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของโรงเรียน 3. ครูมีความพึงพอใจจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)		<p>4. นักเรียนมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารและพัฒนาโรงเรียน</p> <p>5. นักเรียนมีความพึงพอใจกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน</p> <p>6. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการบริหารงานของโรงเรียน</p> <p>7. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจที่โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน</p>
3. การบริหารจัดการ	<p>กระบวนการทำงานในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของโรงเรียน</p>	<p>1. ผู้บริหารได้นำข้อมูล และความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์ SWOT มาจัดทำยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา</p> <p>2. มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา</p> <p>3. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนโดยใช้กระบวนการที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
3. การบริหารจัดการ (ต่อ)		<p>4. ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา</p> <p>5. มีวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศตรงตามภารกิจของโรงเรียนและได้ข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน ถูกต้องตรงตามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>6. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</p> <p>7. ผู้บริหารใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ ในการสร้างเจตคติที่ดีต่ออาชีพ และจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>8. โรงเรียนมีแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างต่อเนื่องและคุ้มค่า</p> <p>9. มีการสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
3. การบริหารจัดการ (ต่อ)		10. มีการรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและมีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน	ผลสำเร็จที่เกิดจากจากความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน นักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถแก้ไขปัญหาครูไม่ครบชั้นได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถแก้ปัญหาต่างงบประมาณโดยการระดมทรัพยากรจากบุคคล หน่วยงานอื่น ๆ 3. สามารถแก้ปัญหาในการจัดบริหารจัดการในโรงเรียนโดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สามารถประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5. สามารถประสานความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน ในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน 6. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 7. ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย

ตอนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนมีองค์ประกอบและสาเหตุที่สำคัญหลายประการ เนื่องจากการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารจัดการอย่างไร จึงจะเกิดประสิทธิภพนั้น ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานว่าจะขับเคลื่อนไปในทิศทางใด ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จงได้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554, หน้า 6) มีนักการศึกษาหลายคนได้ทำการศึกษาวิจัย และเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลากหลาย ทั้งปัจจัยโดยตรงและปัจจัยโดยทางอ้อม ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ทักษิณ ลิทธิศักดิ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงระบบและแนวทางการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การรับรู้ประสิทธิผลโดยรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ปัจจัยเชิงระบบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ 3) แนวทางในการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม คือ ปัจจัยสนับสนุนทั้งด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการส่งเสริม การใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองและนโยบายโรงเรียนขนาดเล็กที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ เหมาะกับบริบทของโรงเรียนเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

กรอุณา ภูมะลี (2556, หน้า 151 – 152) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมีดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 2) ปัจจัยด้านการเรียนการสอน

3) ปัจจัยด้านการจัดการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา 5) ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย

สุนทร กุญชร (2557, หน้า 117) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีระดับประสิทธิผลสูงสุด คือ การบรรลุเป้าหมายของงานที่วัดจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคอร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4) บรรลุเป้าหมายความชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 ค่า SD = 0.49 รองลงมา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่วัดได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสำนักทดสอบมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2555 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ค่า SD = 0.56 และความพึงพอใจขอครู วัดจากความรู้สึกระงับใจ ชอบ เห็นด้วย เป็นไปในทางบวกหรือเกิดจากความไม่ประทับใจ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย เป็นไปทางลบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้นักเรียน คุณลักษณะของนักเรียน และทางการบริหารของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 ค่า SD = 0.56 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ คือ ปัจจัยสมรรถนะองค์กร (ORG) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (ACL) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (SCF) และปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ (FLP) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ขณะเดียวกัน ปัจจัยสมรรถนะองค์กร (ORG) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (ACL) กับปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (SCF) ยังมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ (FLP) ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาอีกทางหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นฤมล เจริญพรสกุล (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านโรงเรียน คือ ความสามารถในการบริหารโรงเรียน เช่น การจัดการทรัพยากร การแก้ปัญหา การบริหารเวลาในการเรียนการสอน 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร คือ บุคลิกภาพดีมีวินัย กระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้ความสามารถมีทักษะและเทคนิควิธีการทางบริหาร มีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนแบบอย่างที่ดี มีความศรัทธาในอาชีพมนุษย์สัมพันธ์ดีและวิสัยทัศน์กว้างไกล

3) ด้านปัจจัยครู ได้แก่ คุณลักษณะของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู 4) ปัจจัยด้านนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองและเจตคติของผู้เรียน

วรารภรณ์ ชาเรืองเดช (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย บริบทขององค์การ ลักษณะของงานคุณลักษณะของทีมี กระบวนการทำงานของทีมี และประสิทธิผลโรงเรียน 2) รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 38.34$, P-value = 1, df = 141, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, LSR = 1.66) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษามากที่สุดเป็นดังนี้ อิทธิพลทางตรง ได้แก่ กระบวนการทำงานของทีมี อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ บริบทขององค์การและอิทธิพลรวม ได้แก่ คุณลักษณะของทีมีและลักษณะของงาน โดยองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 88

วรชัย ภิรมย์ (2559, หน้า 231) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีจำนวน 7 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู

วรารภรณ์ ต้นชนะเทวินทร์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยการบริหารจัดการการศึกษาในองค์กร ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพ ปัจจัยด้านประสิทธิผลความสำเร็จขององค์กรและ 23 ตัวชี้วัด 2) ความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ตัวชี้วัด 23 ตัวชี้วัด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าตัวชี้วัดทุกตัวมีความเหมาะสม อยู่ในเกณฑ์ มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 42.741 ค่า df เท่ากับ 23 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.858 P-value เท่ากับ 0.617 ค่า CFI เท่ากับ 0.910 ค่า TLI เท่ากับ 0.930 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.042 และค่า SRMR เท่ากับ 0.042 3) ประเมินและยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 นำเสนอผลการประเมินเชิงยืนยันรูปแบบจากประชุม สัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความถูกต้อง มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นไปในทางบวก มาตรฐานด้านความเหมาะสม ระดับมากที่สุด มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ 4.56 ระดับมากที่สุด มาตรฐานด้านความถูกต้อง 4.56 ระดับมากที่สุด มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ 4.61 ระดับมากที่สุด คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่าคะแนน 4.50 จึงสรุปได้ว่าโมเดลที่ออกแบบ มีความน่าเชื่อถือที่จะนำไปใช้ได้จริง

สรคุปต์ บุญเกษม (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับศักยภาพการบริหารจัดการและระดับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 2) ปัจจัยศักยภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยี ทั้งสามปัจจัยสามารถรวมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 69.0 ($R^2 = .690$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชญชนก ยอดสวัสดิ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่ภาคใต้ชายฝั่งตะวันตกผลการวิจัยพบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ 2) องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 3) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม 4) องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ 5) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์
เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย
พบว่า ตัวแปรภายนอก ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่ 1) สมรรถนะองค์กร
2) ภาวะผู้นำทางวิชาการตัวแปรภายใน ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่ 1) กระบวนการ
การจัดการเรียนรู้ 2) บรรยากาศของโรงเรียน 3) ประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาล

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลสามารถวิเคราะห์และ
สังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพโรงเรียน

แหล่งข้อมูล ปัจจัยเชิงสาเหตุ ของประสิทธิภาพโรงเรียน	ทักษิณ สิทธิศักดิ์ (2555)	กฤษณา ภูมยะลี (2556)	สุนทร ภูษธร (2557)	นฤมล เจริญพรสกุล (2559)	วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559)	วรชัย ภิรมย์ (2559)	วรากร ตันชนะเทรินทร์ (2560)	กัญตพัฒน์ มณฑาทา (2561)	ธัญชนก ยอดสวัสดิ์ (2561)	ธีระนันท์ พิรุณสุนทร (2561)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. ความพึงพอใจของครู	✓						✓	✓			3	30	
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	✓	✓	✓			✓			✓		5	50	✓
3. การมีส่วนร่วมของชุมชน		✓				✓			✓		3	30	
4. การจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓							4	40	✓
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		✓	✓	✓		✓			✓	✓	6	60	✓
6. การปฏิบัติตามนโยบาย		✓									1	10	
7. สมรรถนะองค์กร			✓							✓	2	20	
8. การจัดการทรัพยากร				✓							1	10	
9. คุณธรรม				✓				✓			2	20	

ตาราง 3 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	ปัจจัยเชิงสาเหตุ ของประสิทธิผลโรงเรียน												
	ทักษิณ ลีพิทักษ์ศักดิ์ (2555)	กฤษณา ภูมยะลี (2556)	สุนทร ภูษธร (2557)	นฤมล เจริญพรสกุล (2559)	วราภรณ์ ชาวเรืองเดช (2559)	วรชัย ภิรมย์ (2559)	วรากร ตันชนะเทรินทร์ (2560)	กัญตพัฒน์ มณฑาทา (2561)	ธัญชนก ยอดสวัสดิ์ (2561)	ธีระนัน พิรุณสุนทร (2561)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
10. การส่งเสริมการเรียนรู้				✓				✓		✓	3	30	
11. การทำงานเป็นทีม					✓						1	10	
12. ปัจจัยทางการบริหาร						✓	✓				2	20	
13. วัฒนธรรมขององค์กร					✓	✓			✓	✓	4	40	✓
14. แรงจูงใจในการทำงาน						✓					1	10	
15. การประกันคุณภาพ							✓				1	10	
16. ความสำเร็จขององค์กร							✓				1	10	

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนจากเอกสารงานวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนที่ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นตัวแปรโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือก คือ มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 40 มาสรุปเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนได้ จำนวน 4 รายการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมขององค์กร 4) การจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดของ ทักษิณ สิทธิศักดิ์ (2555); กรุณา ภูมะลี (2556); สุนทร กฤษร (2557); นฤมล เจริญพรสกุล (2559); วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559); ธัญชนก ยอดสวัสดิ์ (2561); ชีระนัน พิรุณสุนทร (2561)

2. เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

จากผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนั้นเพื่อกำหนดเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

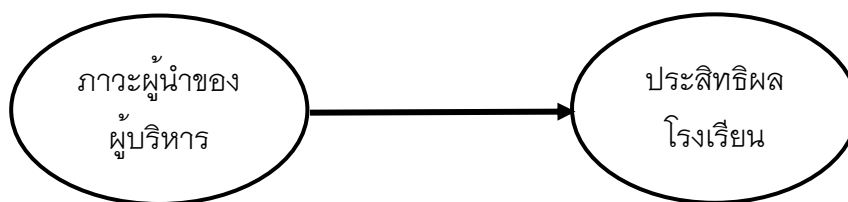
2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อประสิทธิผลโรงเรียน

กรุณา ภูมะลี (2556, หน้า 17) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน มี 5 ด้านดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา 2) ปัจจัยด้านการเรียนการสอน 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 4) ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย 5) ปัจจัยด้านการจัดการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อาอีตะ ยีเจ๊ะนิ (2556, หน้า 175) เรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้รับอิทธิพลจากคุณภาพการสอนของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียน นอกจากนี้จากการศึกษาของ เอกชัย บุตรแสนคม (2559, หน้า 93) ได้ศึกษาคุณลักษณะ องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ คุณภาพนักเรียน คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารมีอาชีพบรรยากาศและสภาพแวดล้อมโรงเรียน และการเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้

ชีระนัน พิรุณสุนทร (2561, หน้า 75) ประสิทธิภาพโรงเรียนประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) สมรรถนะขององค์กร 3) การจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) บรรยากาศของโรงเรียน ภาวะผู้นำทาง

วิชาการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียน ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้และทักษะ มีส่วนร่วมของชุมชนและเป็นคนกล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารนี้จะเป็นส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน



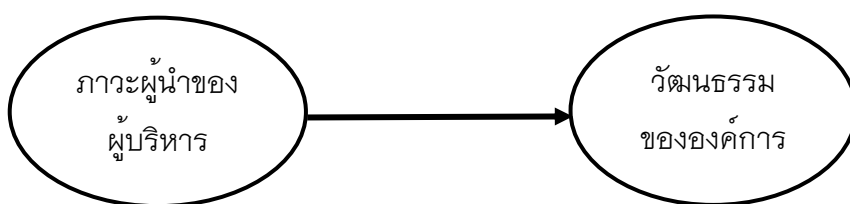
ภาพประกอบ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อวัฒนธรรมขององค์กร

วัฒนธรรมขององค์กรเป็นกลไกความสำเร็จในการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็องค์กรภาครัฐ เอกชนหรือภาคประชาสังคม เพราะวัฒนธรรมองค์กรคือการจัดเชื่อมโยงของพลังความไว้วางใจสูงสุดร่วมกันของทุก ๆ คนที่ทำงานในองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นระบบค่านิยมความเชื่อมั่น อุดมการณ์ที่องค์กรสร้างขึ้นมาเพื่อควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการองค์กรนั้น พลังการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกิดจากความสามารถของผู้นำที่จูงใจและกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความผูกพัน ความมุ่งมั่นและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีพลังต้องทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (บวร ประพฤติดี, 2558, หน้า 5) และสอดคล้องกับการศึกษาของ วชิรี คงทรัพย์ (2562, บทคัดย่อ) พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 50 นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวีรัตน์ อ่อนลี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์กร ตาสวรรค์ วงษ์มีชัย (2562, หน้า 99 – 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมขององค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว มีการสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานที่มุ่งเน้นในด้านการให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในองค์กร มีความเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกัน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว พฤติกรรมเกี่ยวกับการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน การให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานด้วยความเปิดเผย การทำหน้าที่ของบทบาทที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอรวมไปถึงผู้บริหารและครูมีการปรึกษาหารือร่วมกันในการแก้ปัญหาส่งผลให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเกิดความสุขความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมถึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป



ภาพประกอบ 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์กร

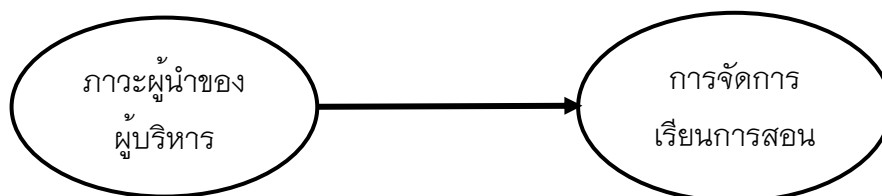
2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อการจัดการเรียนการสอน

สำเนา หมิ่นแจ่ม (2555, หน้า 154 – 158) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง พบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอุดมการณ์ความคิดสร้างสรรค์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจ

และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความเป็นไปได้จริงในสถานการณ์ปัจจุบัน และองค์ประกอบภาวะผู้นำดังกล่าวส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีโอกาสทางการศึกษาและได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Reece (2004) ยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยในออสเตรเลีย ได้แก่ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์วัฒนธรรมองค์การการบริหาร ทรัพยากรบุคคล บทบาทในสังคม การเข้าถึงข้อมูลความรู้ แหล่งข้อมูลความรู้ นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศและการเข้าถึงได้ทั่วโลก สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐวัฒน์ พระงาม (2561, หน้า 17 – 22) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยที่สำคัญ คือ ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการคิดหาทางแก้ไขปัญหาการทำงาน ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรูปแบบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านองค์การ ด้านบุคคล ด้านการเรียนรู้ ด้านกระบวนการจัดการ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับศศิธรดา แพงไทย (2556, หน้า 11) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าผู้บริหารต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านสาระวิชาหลักและทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยี ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจึงเป็นภาระที่สำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำยอดเยี่ยมปรับเปลี่ยนองค์การให้ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบทศน์ใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์การ ขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุน ทั้งด้านงบประมาณสื่ออุปกรณ์อย่างเพียงพอ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ ๆ พัฒนาหลักสูตรส่งเสริมด้านเทคโนโลยี ทักษะทางสังคม ทักษะชีวิตรวมทั้งปรับ

บทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เครือข่าย
ผู้ปกครอง ชุมรมศิษย์เก่าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนท้องถิ่น สถานประกอบการ
ที่จะส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล



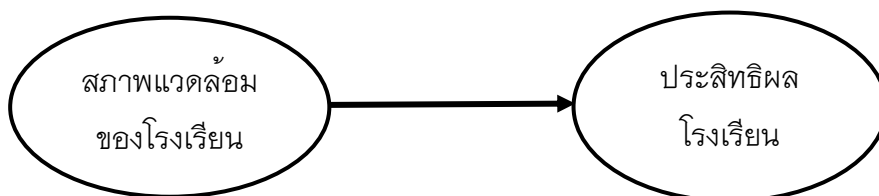
ภาพประกอบ 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน

2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ต่อประสิทธิผลโรงเรียน

มณัญญา บุษยะมา (2560, หน้า 379) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มี
อิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน
ควรมีความตระหนักถึงข้อนี้โดยจัดให้มีการจัดลักษณะทางกายภาพทั้งภายในและภายนอก
ของโรงเรียนขนาดเล็กให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์
สื่อและเทคโนโลยี อาคารสถานที่และแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากที่สุดซึ่ง
จะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุดอีกด้วยสอดคล้องกับการศึกษา
ของ คณินธิป รัชต์พรหมราษฎร์ (2560, หน้า 54) ได้ทำการวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การ
บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 4 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในการบริหารโรงเรียนที่มี
ประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวม
ด้านการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม มีค่า PNI ความต้องการต่อการพัฒนาเฉลี่ย 0.46
มีลำดับความต้องการพัฒนา คือ โรงเรียนมีจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่
หลากหลายเหมาะสมกับระดับชั้นเรียนและเชื่อมโยงกับแหล่งการเรียนรู้ภายในและ
ภายนอกโรงเรียน มีการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้อย่างคุ้มค่าจัดกิจกรรมการส่งเสริมการ
อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงานอย่างยั่งยืนจัดบรรยากาศในการเรียนให้หน้าเรียน ออกแบบ
ระบบอาคารเรียนให้เหมาะสม

กนธอร์ กุลบุตรดี (2560, หน้า 110) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ล้วนมีความสำคัญต่อการจัดการคุณภาพการศึกษาสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไม่ว่าจะเป็นประชากร ทุกระดับวัย สังกัดกรมการเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติและที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

จากรายงานวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เนื่องจากว่าหากโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวิชาการและสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน



ภาพประกอบ 6 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

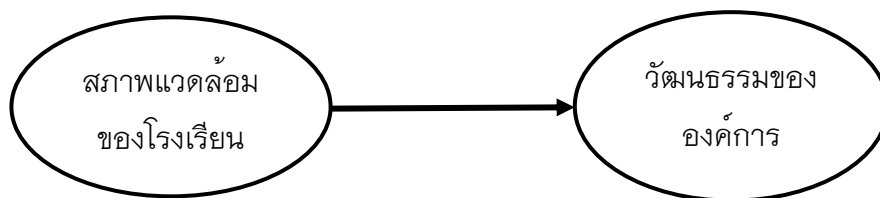
2.5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ต่อวัฒนธรรมขององค์การ

ทักษิณ ลิทธิศักดิ์ (2555, หน้า 55 - 57) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงระบบและแนวทางการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โรงเรียนเป็นระบบสังคมรับเอาตัวป้อนจากสภาพแวดล้อมซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดผลผลิตสำหรับโรงเรียนผลลัพธ์รวมนั่นคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการปฏิบัติงานของครูและการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์การ

วิเชษฐ จิตรสงวน (2556, หน้า 175) ได้ศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ปัจจัยทุกตัว โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลปรากฏว่ามีจำนวน 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้

2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียนวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) สภาพแวดล้อมภายใน อีกประการหนึ่งซึ่งถือเป็นพลังที่มีความสำคัญต่อองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็น “ชุดของค่านิยม (Value) และบรรทัดฐาน (Norms) ที่สมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นมา ซึ่งถือเป็นรากฐานของระบบการจัดการ และการปฏิบัติของบุคลากร” ค่านิยมร่วม (Shared Value) ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อรูปแบบเชิงพฤติกรรม ซึ่งกลายมาเป็นบรรทัดฐานที่ให้แนวทางปฏิบัติแก่บุคลากรขององค์กรหนึ่ง ๆ สอดคล้องกับการทศนะของ Lunenburg and Omstein (2000) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์กรเกิดจาก 1) สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์การย่อมส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้ เนื่องจากความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมภายนอก 2) สภาพภายในองค์กรที่มีการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมภายในองค์กร 3) ความกดดันที่เกิดขึ้นกะทันหัน 4) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างปัจจุบัน 5) วิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม 6) ยุทธวิธีเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเป็นการเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมปัจจุบันกับวัฒนธรรมใหม่เข้าด้วยกัน 7) การวางแผนปฏิบัติงานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม 8) การนำวิธีการแทรกแซงไปปฏิบัติ 9) การปฏิรูปวัฒนธรรม

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวิชาการและสภาพแวดล้อมการบริหารจัดการส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้นวัฒนธรรมองค์กรอาจมีการปรับเปลี่ยนได้เมื่อเวลาและสถานการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปสังคมมนุษย์ย่อมมีวัฒนธรรมเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณลักษณะและความแตกต่างของแต่ละสังคม

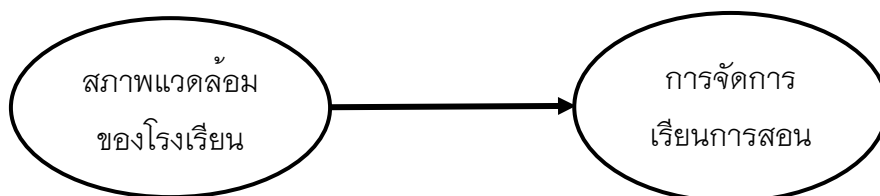


ภาพประกอบ 7 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลวัฒนธรรมขององค์กร

2.6 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ต่อการจัดการเรียนการสอน
 ชวีภา คำชะอม (2556, หน้า 68) ได้ศึกษาการจัดการสภาพแวดล้อม
 ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
 การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานีปีการศึกษา 2556
 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอเกาะสมุย อำเภอพุนพิน และอำเภอบ้าน
 นาสาร จำนวน 17 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 244 คน ซึ่งตัวแปรที่ศึกษา คือ การจัด
 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และการจัดการสภาพแวดล้อมทางวิชาการ พบว่า โรงเรียน
 เทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวม 2 ด้าน
 ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ อยู่ใน
 ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยเรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้าน
 สภาพแวดล้อมทางวิชาการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐภัค อุทโท (2558, หน้า
 22 - 23) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างใน
 สถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษาทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
 และที่มนุษย์สร้างขึ้นมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อ
 การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง การจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนทาง
 กายภาพมีความสำคัญต่อการเรียนรู้มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การจัดบริเวณโรงเรียน
 2) การจัดอาคารเรียน 3) การจัดห้องเรียน 4) การจัดโรงอาหาร 5) การจัดห้องสุขา
 สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี ทองสำฤทธิ์ (2561, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพ
 แวดล้อมในสถานศึกษามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนและสามารถ
 พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ดีจะช่วยกระตุ้น
 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ช่วย
 ยกระดับคุณภาพการดำรงชีวิตประจำวันในสถานศึกษา พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และ
 พัฒนานตนเองในทุก ๆ ด้านซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด บุคลิกภาพ
 ร่างกายจิตใจ อารมณ์สังคม มีความรับผิดชอบและประสบความสำเร็จในอนาคต นอกจากนี้
 สภาพแวดล้อมในสถานศึกษายังช่วยส่งเสริมให้คนรู้สึกกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่จัก
 วิธีการดำรงชีวิต และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและต่อสภาพแวดล้อมอย่างถูกต้องด้วยและ
 Greenwood (2002) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของ

นักเรียนที่มีผลการเรียนดี ระดับ 6 ซึ่งพบว่า นักเรียนที่มีผลการเรียนดีนั้นเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และการเอาใจใส่ของครู รวมทั้งความไว้วางใจต่อครูของนักเรียนและอีกด้าน คือ นักเรียนที่ประสบความสำเร็จน้อยที่สุดมีความรู้ลึกกว่าห้องเรียนของเขาเป็นแบบที่มีการแข่งขัน

ดังนั้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียน ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอย่างมาก ทั้งยังส่งผลทำให้บรรยากาศในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหารงานอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย จึงเป็นงานที่สำคัญที่ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ อีกทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองการสร้างควมามีวินัยให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน



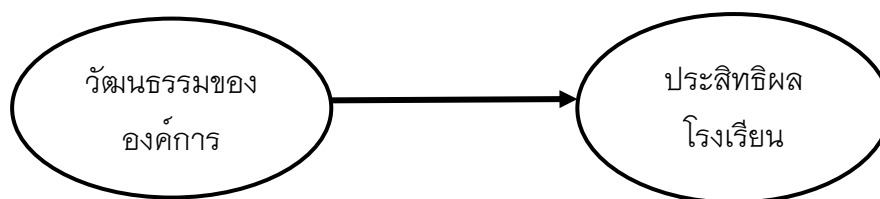
ภาพประกอบ 8 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน

2.7 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สัมฤทธิ์ ทองทับ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพการณ์วัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษามีสามองค์ประกอบคือ 1) วัฒนธรรมโรงเรียน 2) คุณภาพการศึกษาและ 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีองค์ประกอบย่อยคือ 1) วัฒนธรรมการบริหารโรงเรียน 2) วัฒนธรรมของคณะกรรมการสถานศึกษา 3) วัฒนธรรมของครู 4) คุณภาพของหลักสูตร 5) คุณภาพของผู้เรียน 6) คุณภาพของสิ่งแวดล้อม 7) ประสิทธิภาพการวัดผลและประเมินผลและ 8) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีการดำเนินการในระดับมากที่สุด 3 ด้านที่ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.30 2) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย วัฒนธรรมโรงเรียนคุณภาพการศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริม

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและคุณภาพ การศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ฉัตรวิมล เข้มพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรม องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น รายแบบพบว่าวัฒนธรรมแบบราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแบบอื่น ๆ อยู่ในระดับ ปานกลางทุกแบบ โดยวัฒนธรรมแบบราชการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดส่วนวัฒนธรรมแบบ ผู้ประกอบการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัด นครสวรรค์ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบผู้ประกอบการและวัฒนธรรมองค์การแบบ เครือญาติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พิเชตชัย ศรีใสคำ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับที่สูงมาก ($r_{xy}=.886$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ นับถือและรางวัล และด้านการมอบอำนาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 โดยตัวแปรทั้ง 3 นี้รวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้ร้อยละ 85.50 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า วัฒนธรรมขององค์การส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียน เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นฐานการคิดและกรอบการประพฤติปฏิบัติ ในการดำเนินชีวิตและการทำงานในองค์การ เป็นตัวเชื่อมและยึดความเป็นองค์การ ให้เป็น หนึ่งเดียว วัฒนธรรมเป็นความเชื่อและค่านิยมที่กำกับการคิด การตัดสินใจและพฤติกรรม ของคนในองค์การ หากโรงเรียนมีวัฒนธรรมขององค์การที่มีการยอมรับนับถือ มีเป้าหมาย กระบวนการทำงาน การมอบอำนาจ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน



ภาพประกอบ 9 วัฒนธรรมขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

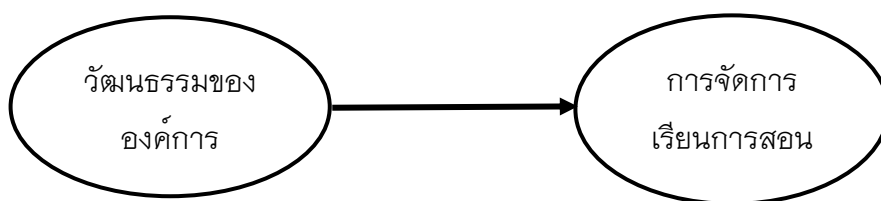
2.8 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ ต่อการจัดการเรียนการสอน

สัมฤทธิ์ ทองทับ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา

วัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานการณ์วัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา มี 3 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมโรงเรียน คุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน มีองค์ประกอบย่อย คือ วัฒนธรรมการบริหารโรงเรียน วัฒนธรรมของคณะกรรมการสถานศึกษา วัฒนธรรมของครู คุณภาพของหลักสูตร คุณภาพของผู้เรียน คุณภาพของสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพการวัดและประเมินผล และประสิทธิผลการบริหารจัดการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีระดับการดำเนินการในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ที่ค่าคะแนน เฉลี่ย 4.30 2) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย วัฒนธรรมโรงเรียน คุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาร้อยละ 100 และเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนร้อยละ 94.53 สอดคล้องกับผลการศึกษากัญญาภรณ์ นุชวงษ์ (2559, หน้า 84) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การสิ่งเหล่านี้สะท้อนออกมาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น กฎกติกา พิธีกรรมหรืองานพิธี หลักสูตรโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน มนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คำขวัญ คติพจน์ และระบบการสื่อสาร และเทคโนโลยีซึ่งเป็นของโรงเรียนนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาบุคลากรที่มีความเอื้ออาทร ความหลากหลาย

ความผูกพันมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จในระยะยาว ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นกับสถานศึกษา และ Anderson (2000) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน และสถาบันทางเทคนิคในรัฐเทนเนสซี โดยสอบถามผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ธุรการ และอาจารย์จำนวน 1,423 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหาร อาจารย์ การพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพอาจารย์ ความเปิดกว้างของระบบปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร สุขภาพองค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวมีอิทธิพลต่อพัฒนาทางวิชาการ ทำนองเดียวกันวัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การทางวิชาการของผู้เรียนและยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบตลาดมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรคุณภาพผู้เรียน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่าวัฒนธรรมขององค์การที่แข็งแกร่งมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนทั้งการพัฒนาบุคลากรนักเรียน การปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมขององค์การเป็นส่วนสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะถ้าโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ ครูมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นการทำให้คณะครูเกิดความร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การนั้นส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนสะท้อนถึงการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

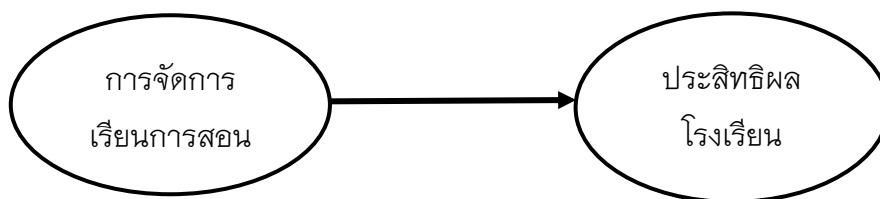


ภาพประกอบ 10 วัฒนธรรมขององค์การต่อการจัดการเรียนการสอน

2.9 ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ฉวีวรรณ แผ่วตะคุ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการเรียนการสอน ทรัพยากรวัสดุเทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ ลักษณะครูและบุคลากร ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน และบรรยากาศโรงเรียนโดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง คือ กระบวนการเรียนการสอนและโครงสร้างองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 และ 0.24 ตามลำดับ 2) อิทธิพลทางอ้อม คือ ทรัพยากรวัสดุเทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและลักษณะครูและบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.68, 0.53 และ -0.25 ตามลำดับ 3) อิทธิพลรวม คือ กระบวนการเรียนการสอน ทรัพยากรวัสดุเทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การและลักษณะครูและบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76, 0.52, 0.40, 0.24 และ -0.19 ตามลำดับ สอดคล้องกับ วีรวรรณ มีมัน (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปน้อยดังนี้ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและด้านผู้เรียนตามลำดับ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นว่า ผู้เรียนมีความเป็นพลโลก มีทักษะชีวิตและมีทักษะในการสื่อสาร มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลกผู้นำองค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เนื่องจากการจัดการเรียนการสอน ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู รวมถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งทั้งสามส่วนนี้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียน



ภาพประกอบ 11 การจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

จากการศึกษาเส้นทางอิทธิพลจากแนวคิดทฤษฎีที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง สามารถกำหนดเส้นทางอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้ดังนี้ อิทธิพลทางตรงมี 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมขององค์กร 4) การจัดการเรียนการสอน อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัยคือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผ่านปัจจัยวัฒนธรรมขององค์กรและการจัดการเรียนการสอน 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผ่านวัฒนธรรมขององค์กรและการจัดการเรียนการสอน 3) วัฒนธรรมขององค์กรส่งผ่านการจัดการเรียนการสอนและอิทธิพลรวมมี 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมขององค์กร 4) การจัดการเรียนการสอน

3. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ดังนี้

3.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีการประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน ได้แก่

3.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษาหรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่

3.2.1 นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคำสร้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan

3.2.2 ดร.สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3.2.3 ดร.เนาวรัตน์ ถาวร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3.3 ครู เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาหรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่

3.3.1 นางสมฤดี ตะโยธา ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านดอนอุ่มริ้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3.3.2 นางบังอร พิมพ์พิทักษ์ ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านตากอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3.3.3 นางกัลยา เพลินบุญ ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านสาหร่ายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ผลการสัมภาษณ์

1. ประเด็นความเหมาะสมของตัวแปร

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาถือเป็นหัวใจ

สำคัญของประสิทธิผลโรงเรียน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกคนการร่วมมือกันปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ 3) การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด 4) การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาการศึกษาไปได้เนื่องจากในการปฏิบัติย่อมเกิดสิ่งที่คาดไม่ถึงเสมอ ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปร สามารถสะท้อนถึงประสิทธิผลของโรงเรียนครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านนักเรียน ด้านครู และด้านผู้บริหารและยังส่งผลถึงการปฏิบัติงาน 4 ฝ่ายในโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลโรงเรียนเพราะผู้บริหารเป็นต้นแบบเป็นผู้นำพาองค์การนั้นให้พัฒนาได้ตามที่ตั้งหมายไว้ 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญเพราะหากโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางด้านวิชาการและสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน 3) วัฒนธรรมขององค์การเป็นปัจจัยที่สะท้อนความเป็นองค์การได้เป็นอย่างดี หากโรงเรียนใดมีวัฒนธรรมในองค์การที่มีการยอมรับนับถือ มีการตั้งเป้าหมายขององค์การ มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ มีการมอบอำนาจก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน 4) การจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่เกิดจากการตั้งผู้บริหารที่สนับสนุน ครูมีทักษะกระบวนการถ่ายทอดและนักเรียนที่มีศักยภาพการเรียนรู้ โดยทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามแนวคิดของ ทักษิณ สิทธิศักดิ์ (2555); กรุณา ภูมะลี (2556); สุนทร กุญชร (2557); นฤมล เจริญพรสกุล (2559); วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559); ธัญชนก ยอดสวัสดิ์ (2561); ชีระนัน พิรุณสุนทร (2561) ดังผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

“...ตัวแปรสังเกตของประสิทธิผลโรงเรียนมีความเหมาะสม แต่เสนอแนะให้ว่าอาจจะยังไม่ชัดเจนในการบริหารงาน 4 ฝ่าย ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนมีความเหมาะสมดีแล้ว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2565)

“...มีความเหมาะสมและน่าสนใจทั้งปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปร
สังเกตของประสิทธิผลโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2565)

“...ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนมีความเหมาะสมและ
สอดคล้องกับเอกสาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารและการจัดการเรียนการสอน
สามารถสะท้อนถึงประสิทธิผลของโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2565)

“...ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนมีความน่าสนใจ
โดยเฉพาะปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กรเพราะโรงเรียนประถมศึกษาบางส่วนบุคคลากร
ในโรงเรียนจะมีญาติพี่น้องกัน ตัวแปรสังเกตของประสิทธิผลโรงเรียนเหมาะสมดีแล้ว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ตัวแปรของประสิทธิผลโรงเรียนมีความเหมาะสมดี ปัจจัยเชิง
สาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนน่าสนใจสิ่งที่ท้าทายสำหรับโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเหมาะสมดี ส่วนตัวแปร
สังเกตของประสิทธิผลโรงเรียนอาจจะเพิ่มนิยามศัพท์เฉพาะให้มีความชัดเจนมากขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมของ
โรงเรียนเป็นส่วนสำคัญในการสร้างเสริมบรรยากาศของการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี
โดยเฉพาะปัจจุบันการเรียนการสอนไม่จำเป็นต้องอยู่ในห้องเรียนเสมอไป...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนมีความเหมาะสมดีแล้ว ส่วนตัวแปรสังเกตของประสิทธิผลโรงเรียนอาจจะยังไม่ชัดเจน ยังไม่สะท้อนถึงภาพการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา ควรศึกษาเอกสารเพิ่มเติมอีก...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนมีความเหมาะสมดี โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน และต้องสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์การด้วย ส่วนตัวแปรสังเกตของประสิทธิผลโรงเรียนเหมาะสมดี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

2. ประเด็นความเหมาะสมของเส้นทางอิทธิพล

เส้นทางอิทธิพลจากแนวคิดทฤษฎีที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง สามารถกำหนดเส้นทางอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้ดังนี้ อิทธิพลทางตรงมี 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมขององค์การ 4) การจัดการเรียนการสอน อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผ่านปัจจัยวัฒนธรรมขององค์การและการจัดการเรียนการสอน 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผ่านวัฒนธรรมขององค์การและการจัดการเรียนการสอน 3) วัฒนธรรมขององค์การส่งผ่านการจัดการเรียนการสอนและอิทธิพลรวมมี 4 ปัจจัย คือ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมขององค์การ 4) การจัดการเรียนการสอน ดังผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

“...เส้นทางอิทธิพลถือว่าความเหมาะสมดี เสนอแนะให้ทบทวนการหันหัวลูกศรเข้าและออกจากประสิทธิผลโรงเรียน ตามหลักการสร้างโมเดลความสัมพัทธ์เชิงสาเหตุ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2565)

“...ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลชัดเจนต่อประสิทธิผลโรงเรียน ส่วนเส้นทางอิทธิพลอื่นมีความเหมาะสมดีและน่าสนใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2565)

“...เส้นทางอิทธิพลมีความเหมาะสมและเชื่อมโยงกันเป็นอย่างดี
สามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียนได้จริง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2565)

“...เส้นทางอิทธิพลมีความสอดคล้องดีกับเอกสารที่ได้นำมาศึกษา..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เส้นทางอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมมีความเหมาะสมดีและ
สอดคล้องกับเอกสารที่ได้ศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เส้นทางอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมมีความเหมาะสมดี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เส้นทางอิทธิพลมีความสอดคล้องสมเหตุสมผล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เส้นทางอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมมีความเหมาะสมและ
สมเหตุสมผลดี...”

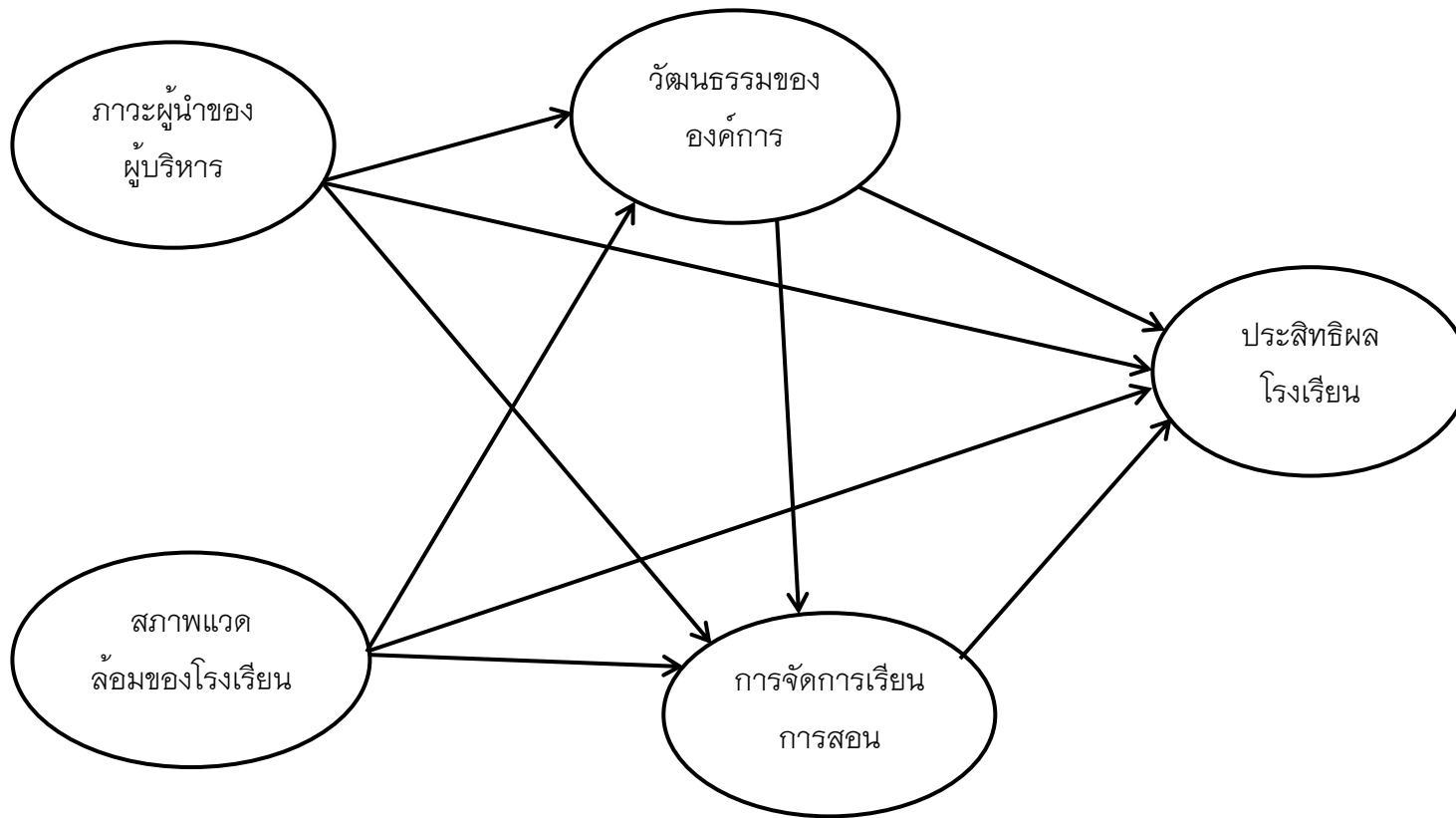
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เส้นทางอิทธิพลมีความเหมาะสมทั้งทางตรงและทางอ้อม
สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้จริง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

4. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ทั้งหมด 9 คน เพื่อยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุของ
ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเส้นทาง
อิทธิพล สามารถสรุปเป็นแผนภาพซึ่งแสดงเป็นโมเดล ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. องค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

5.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนผู้วิจัยได้ศึกษาจากนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ชานาญ คำปญญาสินโททัย (2559, หน้า 21) ได้สรุปความหมายของผู้นำไว้ว่า หมายถึง ผู้กระทำหน้าที่ตามสถานภาพทางสังคม หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าประสบความสำเร็จด้วยความสามารถมีวิสัยทัศน์ อิทธิพลทำให้ผู้อื่นหรือกลุ่มปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

วัฒนา ปะกิกา (2560, หน้า 13) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า คือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวสร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ผู้นำถือว่ามี ความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้เกิดผลสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับตัวของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในฐานะผู้ใช้อำนาจหรืออิทธิพล เพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับ เคารพนับถือ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 37) และภารดี อนันต์นารี (2557, หน้า 77 – 78) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์การควรมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวคือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำมาใช้ หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

ประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การ สิ่งหนึ่งที่จะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่

องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้ยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

เมื่อใดก็ตามเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะต่าง ๆ ได้

5.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำทางการศึกษากับผู้บริหารการศึกษาจะต้องเหมือนกัน หมายความว่า ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำนั่นเอง การเป็นผู้บริหารสมัยใหม่ต้องการความเป็นผู้นำในการบริหารงานของตนจึงจะกล่าวได้ว่าเป็นผู้บริหารสมัยใหม่ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสมัยใหม่ตระหนักดีว่า มนุษย์มีความแตกต่างกันตามลำดับขั้นของความต้องการจำเป็น ซึ่งต่างกับการทำงานกับเครื่องกลหรือเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เราใช้กฎเกณฑ์ตายตัวได้ในการสั่งให้เครื่องทำงาน แต่การสั่งให้มนุษย์

ทำงานด้วยกฎเกณฑ์ที่ตายตัวอาจได้ผลมากบ้าง น้อยบ้าง หรือไม่ได้ผลเอาเสียเลยก็เป็นได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้ศาสตร์ คือ ความรู้ในเรื่องระเบียบ ทฤษฎีต่าง ๆ และศิลปะในการบริหารทฤษฎีจะเป็นเครื่องมือและเครื่องช่วยนำทางสำหรับผู้บริหาร ถ้าไม่มีทฤษฎีการบริหารงานจะประสบความสำเร็จได้ด้วยเหตุบังเอิญเท่านั้น ส่วนศิลปะนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำเอาทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้ ภาวะผู้นำ หมายถึง อะไรภาวะผู้นำมีอยู่หลายความหมาย อาจจะเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ประการแรก ภาวะผู้นำมีขอบเขตกว้างขวางและเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ มากมาย ประการที่สองภาวะผู้นำเป็นผลงานของสหวิทยาการสหสถาบันและสหอาชีพ ฉะนั้นวิธีการมองภาวะผู้นำของแต่ละวิชาสถาบันและอาชีพจึงแตกต่างกันออกไป ประการสุดท้ายองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำยังถือเป็นข้อยุติไม่ได้เนื่องจากผลการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังขัดแย้งกันอยู่มาก แต่อย่างไรก็ดีมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำโรงเรียน หมายถึง บุคคลต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาเชิงวิชาการ การประเมินผลและเทคนิคการสอน มีการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะร่วมกับครู การรวบรวม วิเคราะห์และการใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ผู้นำถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่าความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนได้รับการตอบสนอง

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 129) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำโรงเรียนว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากร ครู ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษาเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสื่อสาร การโน้มน้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียน

นฤมล สุภาทอง (2562, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำโรงเรียนว่า หมายถึง โรงเรียนที่ใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคนหรือองค์กรทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Sergiovanni and Moore. (1989, p. 213) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกลี้ยกล่อมจิตใจของผู้นำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำหรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการที่จะให้ความร่วมมือทำ

กิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ผู้นำต้องการ ซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำนี้ไม่มีเฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าเท่านั้น แต่บุคคลทุกอาชีพ ทุกสถานภาพก็สามารถมีภาวะผู้นำได้ตามเวลาโอกาส สถานที่ เช่น บิดามีภาวะความเป็นผู้นำในฐานะหัวหน้าครอบครัวที่มีผลต่อผู้ตามคือภรรยาและบุตร การบริหารการศึกษากับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กัน คือการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเพื่อช่วยให้การบริหารการศึกษาเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Bass and Avolio (1994, p. 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ

Daft (1999, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Beatriz Pont, Deborah Nusche and Hunter Moorman (2008, p. 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำโรงเรียนว่า หมายถึง การสร้างความร่วมมือของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรในบทบาทและหน้าที่ที่หลากหลาย เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยที่มภาวะผู้นำ คณะกรรมการโรงเรียนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในงาน

European Trade Union Committee for Education (2012, p. 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมกับครู ผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ และนักเรียนเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

Lorna Wilson-Morgan (2015, p. Abstract) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำโรงเรียน หมายถึง ความพยายามในการสร้างความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน และสมาชิกในชุมชนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางวิชาการ

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารว่า หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าว ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดการบูรณาการความรู้ การความคิด ร่วมทำหรือรวมพลังไปสู่การเกิดนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้

อย่างแท้จริง ภาวะผู้นำโรงเรียนที่สามารถพัฒนา ปฏิรูปการศึกษา สามารถปฏิรูปการ เรียนรู้ส่งผลต่อผู้เรียนมากที่สุด การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำโรงเรียนส่งผลทั้งตรง และทางอ้อมต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนจึงมามีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก มีการศึกษางานวิจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจากนักการศึกษาและ นักวิชาการที่ศึกษาในเรื่องนี้ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

คมศิลป์ ประสงค์สุข (2557, หน้า 272) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมี วิสัยทัศน์ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การ เสริมสร้างแรงจูงใจ 5) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ

พัทนันท์ หารษาภิรมย์โชค (2557, บทคัดย่อ) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชนปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 1.1) ด้านการบริหารจัดการ 1.2) ด้านบุคลากร 1.3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 1.4) อาคารสถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) การมี ส่วนร่วมของชุมชน และ 2) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และ 2. วิธีการดำเนินงานแบ่ง ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

สุรจิตย์ ผิวงาม (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น: พหุกรณีศึกษา พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้ และทักษะสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี 3) ด้านบุคลิกภาพ มีความฉลาดทาง อารมณ์ น่าเชื่อถือศรัทธา 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ 6) ด้าน การพัฒนาทีมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) ด้านการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วม ผลกระทบที่เกิดจากการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น ประกอบด้วย ผลกระทบเชิงบวก (1) ด้านนักเรียน พบว่ามีวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ (2) ด้านผู้บริหารครูและบุคลากร พบว่า มีความพึงพอใจในงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงาน มีความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพครู และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (3) ด้านโรงเรียน พบว่า โรงเรียนมีชื่อเสียง เป็นต้นแบบของนวัตกรรมทางการศึกษา ต้นแบบคุณธรรมนำความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์กลางการบริการประชาชนและโรงเรียนสุจริต (4) ด้านผู้ปกครองและชุมชน พบว่า มีความพึงพอใจ ความรู้สึกประทับใจร่วมกันระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน ตอบสนองความต้องการของชุมชน

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558, หน้า 240 – 241) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะคือ 1) มีคุณธรรมและจริยธรรม 2) สร้างแรงจูงใจ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) กล้าตัดสินใจกล้าคิด พุด ทำ 5) มีทักษะในการสื่อสาร 6) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย 7) สร้างสัมพันธที่ดีกับทีมงาน

วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ (2561, หน้า 64) ได้องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจและองค์ประกอบด้านทักษะและความสามารถ

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 140) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เข้มแข็งจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญเป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นภาวะผู้นำร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย ไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารและครูแต่ยังรวมถึงผู้ปกครอง ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ด้วย

Kouzes and Posner (2006, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์ 2562, หน้า 140) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนว่า มี 5 องค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำมีความเชื่อ ค่านิยมแห่งตนที่ชัดเจน และสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรและให้เห็นว่าเรามีจุดยืน เราทำเพื่ออะไรและแสดงออกโดยการกระทำเช่นนั้น

2. สร้างแรงบันดาลใจไปสู่วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำสื่อสารเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ น่าสนใจ น่าตื่นตัวมีการนำเอาความคิดความเชื่อ ความหวังรวมวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาหลอมรวมกันและแบ่งปันให้ทราบโดยทั่วกัน

3. สร้างยุทธศาสตร์และกระบวนการที่ท้าทาย ผู้นำมองหาโอกาสเพื่อเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม กล้าเสี่ยง ปรับปรุงการทำงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพ มีการเรียนรู้เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคต

4. เสริมพลังแก่อำนาจและกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นกันสร้างความร่วมมือทั้งในและนอกองค์กร สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการกระจายความเป็นผู้นำ และมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. กระตุ้นและเสริมพลัง เป็นการเสริมสร้างให้เกิดพลังเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศของสมาชิกแต่ละบุคคล ทุกคนเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จให้คุณค่าทุก ๆ คนและเมื่อสำเร็จเกิดขึ้นต้องฉลองทุกครั้งรวมทั้งการสร้างชุมชนวิชาการหรือชุมชนวิชาชีพให้เกิดขึ้นให้จงได้ ซึ่งจะทำให้เกิดการรวมพลังในชุมชนต่อไป

นฤมล สุภาทอง (2562, หน้า 33) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) โครงสร้างองค์การ 3) วัฒนธรรมองค์การ 4) การบริหารจัดการศึกษา 5) สภาพแวดล้อมองค์การ และ 6) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Larry W. Hughes (2005, pp. 3 – 5) ได้กล่าวถึง ปัญหาของภาวะผู้นำโรงเรียน ได้แก่

1. ปัญหาสังคมและการเมือง
2. ปัญหาหลักสูตรและการเรียนรู้
3. ปัญหาการบริหารจัดการ

Smith, Stuart C. and Piele, Philip K (2006, อ้างถึงใน จตุรงค์ ณะสีสังกูร, 2554, หน้า 28 – 32) ได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติทางการบริหารโรงเรียนที่ผู้อำนวยการโรงเรียนได้แสดงออกมี 5 มุมมอง ดังนี้

1. ตัวบุคคล (person) การศึกษาคุณลักษณะที่ผู้นำแสดงออก รูปแบบและกลยุทธ์ของภาวะผู้นำที่ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ผู้นำโรงเรียนทำอย่างไรที่อยู่ในสถานภาพนั้น และผู้นำพัฒนาในฐานะเป็นมืออาชีพได้อย่างไร ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์การ หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่งบางครั้งการจัดองค์การ แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการนำของ

ผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์การถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมมีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งวินิจฉัยสั่งการ

2. ค่านิยม (values) อิทธิพลของค่านิยมต่อผู้อำนวยการโรงเรียน คือ ช่วยให้ผู้อำนวยการโรงเรียนตัดสินใจว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ดีหรือไม่ มีคุณค่า หรือไม่มีคุณค่าควรทำหรือไม่ควรทำ ช่วยในการกำหนดท่าทีของตนต่อเหตุการณ์ที่ตนต้องเผชิญ ช่วยสร้างมาตรฐาน และแบบฉบับจากการประพฤติปฏิบัติของผู้อำนวยการโรงเรียน มีอิทธิพลเหนือบุคคลในการเลือกคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น และเลือกกิจกรรมทางสังคม ซึ่งตนจะต้องเข้าไปร่วมด้วย ช่วยให้ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดความคิดและแนวทางปฏิบัติ ช่วยเสริมสร้างหลักศีลธรรม ซึ่งผู้อำนวยการจะใช้ในการพิจารณา การกระทำของตนเองอย่างมีเหตุผล

3. โครงสร้าง (structure) บทบาทหน้าที่ผู้อำนวยการจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนฝ่ายต่าง ๆ การจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น การจัดตั้งงบประมาณ และรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การออกกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด การกำกับติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา และการดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตามที่กฎหมายกำหนด การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษาใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน การจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนและให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก โรงเรียน รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการโรงเรียนและสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา การส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียน และสถาบันอื่นในชุมชนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในโรงเรียนหรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนด

4. พันธกิจ (Mission) คือ ความประสงค์ หรือความมุ่งหมาย พื้นฐานของโรงเรียนที่จะดำเนินการในระยะยาว อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าเป็นขอบเขตในการดำเนินงานของโรงเรียนก็ได้พันธกิจที่ดีจะสามารถแยกความแตกต่างและคุณค่าของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ดังนั้นพันธกิจจะบ่งบอกกว้างงานของโรงเรียนคืออะไร อะไรคือสิ่งที่โรงเรียนต้องการจะเป็นข้อความพันธกิจจะเป็นการแสดงแนวคิดและวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด เป็นการระบุภารกิจที่โรงเรียนนั้นพยายามจะบรรลุและจะระบุขอบเขตการปฏิบัติการของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ข้อความพันธกิจที่ชัดเจนจะอธิบายถึงค่านิยมและลำดับความสำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียนและบ่งบอกถึงทิศทางในอนาคตของโรงเรียน โดยจะกำหนดขอบเขตเพื่อเสนอแนะการกำหนดกลยุทธ์ความสำคัญในการกำหนดพันธกิจให้ชัดเจน เพื่อเป็นหลักสำคัญในการกำหนดเป้าประสงค์ และทิศทางของโรงเรียน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรของโรงเรียนเพื่อความสะดวกในการแปลความหมายของเป้าประสงค์ในโครงสร้างการทำงาน การออกแบบงาน และกำหนดความรับผิดชอบภายในโรงเรียน ด้วยวิธีการซึ่งคำนึงถึงทรัพยากร เวลา และตัวชี้วัดการทำงานที่สามารถประเมินผลและควบคุมผลงานได้

5. ทักษะ (skills) ผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดหรืออยู่ในองค์การใดก็ทำหน้าที่ในการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การโน้มนำ (leading/influencing) และการควบคุม (controlling) และการที่ผู้บริหารจะสามารถทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการได้ประสพผลสำเร็จนั้น ต้องมีทักษะที่ดีด้านการจัดการ ซึ่งทักษะสำคัญในเบื้องต้นที่ผู้บริหารควรมีอย่างน้อย 3 อย่าง ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ทักษะด้านคน (human skills) และทักษะด้านความคิด (conceptual skills)

Richard Gorton & Judy A. Alston (2009, pp.1 – 3) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำโรงเรียน มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำโดยใช้ทักษะการตัดสินใจ ผู้มีอำนาจ/อำนาจ/และมีอิทธิพล การสื่อสาร และการบริหารความขัดแย้ง

2. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ค่านิยมและความคิด บรรทัดฐาน ความคาดหวัง การกระทำเชิงสัญลักษณ์ การสื่อสาร และบรรยากาศโรงเรียน

3. การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ กระบวนการเปลี่ยนแปลง การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงองค์กร และปัญหาการเปลี่ยนแปลง

4. ปัญหาของนักเรียน

5. ความสัมพันธ์ของบุคลากร

6. ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน

7. บทบาทขององค์กร

8. การตัดสินใจของสังคม

James W. Guthrie and Patrick J. Schuermann (2010, p. 52)

ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำโรงเรียน ประกอบด้วย

ภาวะผู้นำ

1. การวางแผนการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความเข้าใจในกลยุทธ์

2. การเมือง ได้แก่ นโยบายที่เกี่ยวข้อง

3. การปฏิบัติงาน ได้แก่ กลยุทธ์

4. อำนาจ ได้แก่ การตัดสินใจ บุคลากรคณะกรรมการ

ที่ปรึกษา ผู้ปกครองและชุมชน

David Gurr (2015, p. 142) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจากโครงการผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนานาชาติ พบว่า ภาวะผู้นำโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมี 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหารโรงเรียน 2) ด้านการมีส่วนร่วมกับบริบทโรงเรียน 3) ด้านศักยภาพของโรงเรียน 4) ด้านผลลัพธ์โรงเรียน 5) ด้านการสอนและการเรียนรู้ 6) ด้านความร่วมมือกับเครือข่าย 7) ด้านงานภาวะผู้นำ และ 8) ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น สรุปองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	คัมทิลป์ ประสงค์สุข (2557)	พีทน์ท์ หารษาภิรมย์โชค (2557)	สุรจิตย์ ฝิงงาม (2558)	ฉัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558)	ศิริเชษฐ์ สาทวิเศษ (2561)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	นฤมล สุภาพทอง (2562)	Larry W.Hughes (2005)	Kowzes and Posner (2006)	Smith,Stuart C. Piele,Philip (2006)	Richaed Gorton& Judy A. Alston(2009)	James and Patrick J.Schuermann (2010)	Davig Gurr (2015)	คามณี รอยละ	องค์ประกอบที่เลือก	
1. การมีวิสัยทัศน์	✓		✓	✓		✓		✓		✓				6	46	✓
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓													1	7	
3. การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓	✓	✓			✓							✓	5	38	
4. การเสริมสร้างแรงจูงใจ	✓			✓	✓			✓	✓					5	38	
5. การมุ่งเน้นผลสำเร็จ	✓			✓										2	15	
6. การมีความรู้และทักษะ		✓	✓		✓	✓				✓		✓		6	46	✓
7. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน		✓	✓			✓			✓		✓	✓	✓	6	46	✓

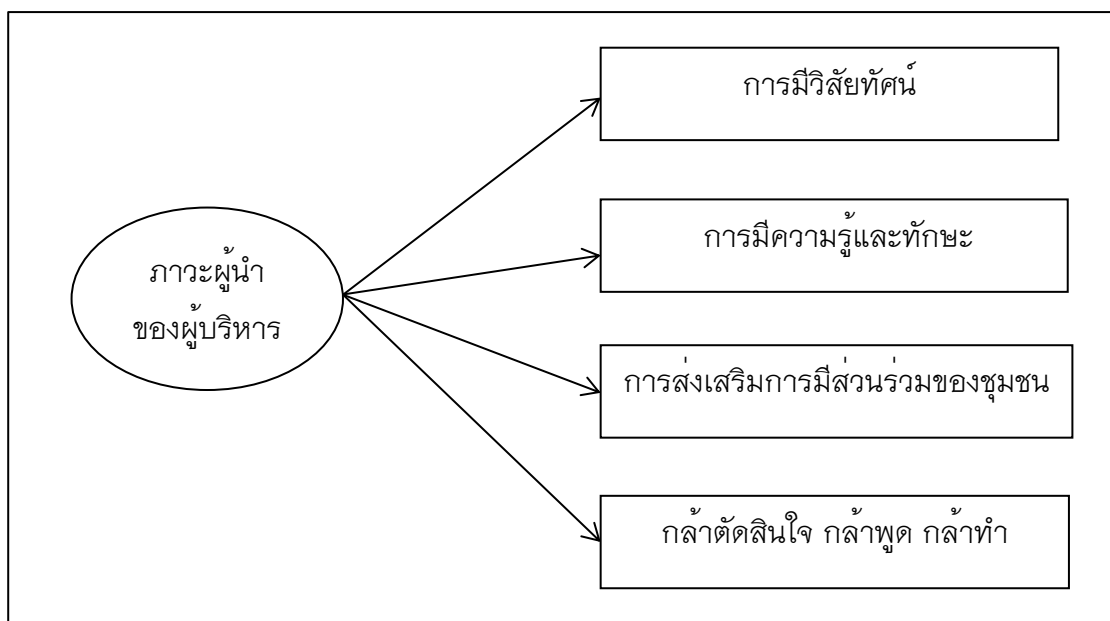
ตาราง 4 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	คัมคิลป์ ประสงค์สุข (2557)	พัทนันท์ หาราชกริมโยชิต (2557)	สุรจิตย์ ผิงงาม (2558)	ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558)	ศิริเชษฐ์ ธาตวิเศษ (2561)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	นฤมล สุภาพทอง (2562)	Larry W.Hughes (2005)	Kowzes and Posner (2006)	Smith,Stuart C. Piele,Philip (2006)	Richaed Gorton& Judy A. Alston (2009)	James and Patrick J.Schuermann (2010)	Davig Gurr (2015)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
8. การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ		✓										✓		2	15	
9. การบริหารความขัดแย้ง			✓								✓			2	15	
10. การมีบุคลิกภาพที่ดี			✓		✓			✓		✓			✓	5	38	
11. การมีคุณธรรม จริยธรรม			✓	✓					✓					3	23	
12. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี			✓	✓										2	15	
13. กล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ			✓	✓				✓	✓		✓	✓		6	46	✓

ตาราง 4 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	คัมทิลป์ ประสงค์สุข (2557)	พัทน์พัทธ์ หารราชกริมโยชิต (2557)	สุรจิตย์ ฝิงงาม (2558)	ฉัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558)	วีระเชษฐ์ สอาดวิเศษ (2561)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	นฤมล สุภาพทอง (2562)	Larry W.Hughes (2005)	Kowzes and Posner (2006)	Smith,Stuart C. Piele,Philip (2006)	Richaed Gorton& Judy A. Alston (2009)	James and Patrick J.Schuermann (2010)	Davig Gurr (2015)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
14. การมีทักษะในการสื่อสาร				✓							✓			2	15	
15. การมีเป้าหมายในการทำงาน						✓								1	7	
16. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับ บุคลากร								✓			✓			2	15	
17. การกำหนดโครงสร้างองค์กร							✓				✓			2	15	

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำจากเอกสารงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นตัวแปรโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือก คือ มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือร้อยละ 46 นำมาสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารได้จำนวน 4 รายการ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความรู้และทักษะ 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 4) การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ ตามแนวคิดของ คมศิลป์ ประสงค์สุข (2557); พัทนันท์ หารษาภิรมย์โชค (2557); สุรจิตย์ ผิงงาม (2558); ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558); วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2561); กนกอร สมปราชญ์ (2562); นฤมล สุภาทอง (2562); Larry W.Hughes (2005); Stuart C. Piele, Philip (2006); Kowzes and Posner (2006); Richaed Gorton & Judy A. Alston (2009); Larry W.Hughes (2005); James W. Guthrie and Patrick J.Schuermann (2010); Davig Gurr (2015) จากการศึกษาข้างต้นสามารถสร้างตัวแบบได้ภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

5.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการศึกษาในข้างต้น สามารถระบุงค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความรู้และทักษะ 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 4) การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามและตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 5

ตาราง 5 ตัวแปรสังเกต นิยาม และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. การมีวิสัยทัศน์	การตั้งเป้าหมายระยะยาวที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กรแล้วจึงกำหนดทิศทางของภารกิจนั้นเพื่อมุ่งสู่ที่ต้องเป้าหมายที่ต้องการโดยเป้าหมายดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่ายมีพลังและมีความเป็นไปได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์อย่างชัดเจน 2. วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา 3. มีการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4. มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5. มีการกำหนดแนวทางตรวจสอบผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อเป้าหมายที่ต้องการ

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
2. การมีความรู้และทักษะ	ความรู้ความเข้าใจที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน มีการนำประสบการณ์ วิจัยรณญาณ ความคิด ค่านิยม และปัญญา มา วิเคราะห์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงาน การตัดสินใจและการแก้ปัญหา	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบายภารกิจของสถานศึกษา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารได้ 2. มีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. สามารถนำความคิดในด้านต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม 4. มีความมั่นใจ และเชื่อในความสามารถของตน มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เพื่อให้มีการส่งข้อมูลที่ถูกต้อง 5. มีความสามารถทำงานเป็นทีม ให้ความเคารพต่อตนเองและผู้อื่น มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการแก้ไขปัญหา
3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน	การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการ 2. มีผลการพัฒนาโครงการ / กิจกรรมเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม 3. โรงเรียนได้รับสนับสนุนจากชุมชนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
	<p>นั้นดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพโดยยึด หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ</p>	<p>4. โรงเรียนมีสมาคม ชมรม องค์กรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ให้การสนับสนุนสถานศึกษา</p> <p>5. โรงเรียนมีการสำรวจความ ต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา</p>
<p>4. การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ</p>	<p>มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าพูดในสิ่งที่ดี สิ่ง ถูกต้องสร้างสรรค์ และเป็น ประโยชน์มีความมั่นคงทาง จิตใจ กล้าแสดงออกในทาง ที่ถูกที่ควร มีความเป็นผู้นำ รับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล</p>	<p>1. ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลง วิธีการและแนวทางในการ ทำงานแบบใหม่ที่ทำให้เกิด ประสิทธิภาพต่อโรงเรียน</p> <p>2. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครู และบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาโรงเรียน</p> <p>3. ผู้บริหารสามารถแสดงให้เห็น ถึงความมั่นคงในความคิด หลักการและเหตุผลทำให้ผู้ร่วม งานมั่นใจที่จะดำเนินงานให้ สำเร็จตามเป้าหมายได้</p> <p>4. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ สามารถพูดในสิ่งที่ดี กระตุ้นให้ บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์</p> <p>5. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผล แม้อยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน</p>

5.2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นอย่างยิ่งเพราะการสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นดี บรรยากาศที่ดีก็นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จ เพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญในหลาย ๆ ปัจจัยที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้องค์กรเดินทางไปข้างหน้าซึ่งได้แก่สภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กรที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่ต้องมีการควบคุมดูแลให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกที่มีความพร้อมสำหรับทุก ๆ ด้านและค่านิยมในการทำงาน มนุษย์มักเชื่อว่าค่านิยมในการทำงานมีค่าและมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของเขาเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เขาจะแสวงหาจากงานที่ทำ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กรและค่านิยมจึงมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ารู้สึกอยากทำงานหรือรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน ฉะนั้นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีซึ่งหมายความว่าองค์กรต่าง ๆ ควรที่จะกำหนดความมีมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีมีการป้องกันมลพิษที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพกายและใจ

5.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะว่าในปัจจุบันจะพบปัญหาเรื่องสภาพแวดล้อมซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่มีความรุนแรงเป็นอันตรายต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจโดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในวัยเรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาตินโยบายแผนงานและการดำเนินการต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกัน การสนับสนุนกับการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาจะต้องมีนโยบายด้านการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปดำเนินการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาซึ่งสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความรู้สึที่ดี ความรู้สึกพึงพอใจรักและผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนได้ด้วย สภาพแวดล้อมในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งด้านกายภาพและด้านสังคม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ดังนี้

กรมวิชาการ (2556, หน้า 17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนในโรงเรียนว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาทุกแห่งได้จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้อย่างมีความสุข รู้จักแสวงหาความรู้ได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ได้เรียนรู้จากสื่อ เทคโนโลยีจากแหล่งเรียนรู้ในและนอกสถานที่

กรรณา ภูมะลี (2556, หน้า 98) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนทั้งปัจจัยที่เสริมสร้างหรือทำลายซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางวิชาการและสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2556, หน้า 11) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมทางการเรียน (Learning Environment) ว่าหมายถึง สภาพะใด ๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม (Concrete Environmental) หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ สภาพต่าง ๆ ที่มีมนุษย์ทำขึ้น เช่น อาคาร สถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์หรือสื่อต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ อันได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ

วิชิต เทพประสิทธิ์ (2558, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning Environment) มีความหมายว่า สิ่งต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้เรียนทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ส่งผลต่อผู้เรียนทั้งทางบวกและทางลบและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างพอเพียง สะอาด สงบ อากาศถ่ายเท มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพเหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้ มีบรรยากาศในการเรียนที่ดีก็จะส่งผลทางบวกต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข มีความตั้งใจและ

กระตือรือร้นในการเรียน หากบรรยากาศเต็มไปด้วยความสกระปรกรรุงรัง เต็มไปด้วยข้าวของที่ไม่เป็นระเบียบ ก็ส่งผลทางลบต่อผู้เรียนทำให้บรรยากาศในการเรียนเต็มไปด้วยความเคร่งเครียด ผู้สอนก็จะรู้สึกท้อถอย ไม่เป็นผลดีต่อการเรียนการสอน

Astin (2008, p. 3) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมตามความหมายของพจนานุกรม หมายถึง การรวมตัวของสภาพภายนอกที่มีอิทธิพลต่อชีวิตและการพัฒนาอินทรีย์ ส่วนคำว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (School environment) หมายถึง ลักษณะใด ๆ ก็ตามของสถานศึกษาที่เป็นสิ่งเร้า (Stimulus) ที่มีศักยภาพและอิทธิพลต่อนักศึกษา

McVey (2009, p. 124) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ ประกอบด้วย แสงสว่าง สี เสียงบริเวณที่ว่าง เฟอร์นิเจอร์และลักษณะของสถานที่ที่ใช้เรียนรู้ ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมหรือสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยาก็คือ บรรยากาศของชั้นเรียน

Harold (2014, p. 233) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาหรือสถาบันอุดมศึกษาว่า หมายถึง ระบบการศึกษา ระบบการปกครองและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนนักศึกษาได้รับประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติและความสนใจ

จากการศึกษาความหมายของสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตหรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานโดยส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

5.2.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ดีเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวย สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนและส่งเสริมผู้เรียนให้มีพัฒนาการในหลาย ๆ ด้าน ได้มีนักวิชาการการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมของโรงเรียนไว้ ดังนี้

สายฝน สุวรรณรินทร์ (2553, หน้า 2) ในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้ดี ได้แก่ การจัดให้มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการที่เอาใจใส่การทำกิจกรรมการเรียนการสอน มีห้องสมุดไว้เป็นแหล่งเรียนรู้ มีพื้นที่สีเขียวและสิ่งอำนวยความสะดวก

ที่พอเพียงและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี มาตรการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของนักเรียนซึ่งจำเป็นจะต้องมีการจัดให้กับผู้เรียนด้วย

อรพินธุ์ ประสิทธิ์รัตน์ (2555, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะด้วยกันคือ 1) สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตภาพ 3) สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ สื่อ อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ เป็นต้น สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในห้องเรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน

2) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกจิตใจ เจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านนักเรียนและด้านครูผู้สอน

3) สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง นักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน นักเรียนกับครูผู้สอน รวมถึง กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน

สุนทร กุญชร (2557, หน้า 58) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่ส่งผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ โดยตรง เช่น ภาวะผู้นำผลจากการปฏิบัติงาน งานที่มีความหมายต่อบุคลากรในโรงเรียนและพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหาร บุคลากร และความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย บรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียน การให้ความเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกันส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม และการจัดระบบการจูงใจ

มนัญญา บุษยะมา (2559, หน้า 11) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาพบว่า การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีอิทธิพลทางบวกมากที่สุด นอกจากนั้นแล้ว

ได้ระบุไว้ว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านบริหารและ 3) ด้านวิชาการ

Glickman (1982, อ้างถึงใน วิบูลย์ เปี่ยมอุดมสุข, 2556, หน้า 2) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นอยู่กับตัวบ่งชี้ 2 ประการ คือ 1) ภาวะขาดและมีการกระตุ้น หมายถึง นโยบายเงื่อนไขและอื่น ๆ ซึ่งอาจบั่นทอนกำลังใจไม่ให้อยากทำงานหรือกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างเต็มที่ 2) ความเอื้ออาทรต่อกันหมายถึง ความห่วงใยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสองหน่วยงานโดยเฉพาะ ในขณะที่ทำงานมาก ภาวะเหนื่อยกายย่อมมีแต่ความสบายใจย่อมสำคัญกว่า

Steer (1977, p. 8 อ้างถึงใน กษมาพร ทองเอื้อ, 2555, หน้า 51 – 52) กำหนดให้ลักษณะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญและมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร Steer ได้กล่าวถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในฐานะที่องค์กรมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่กระทบต่อการดำเนินงาน ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารและการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร ระบุไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

1) แนวโน้มความสำเร็จและความเอาใจใส่ต่อบุคลากร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของบุคลากรเป็นหลัก

2) แนวโน้มการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การให้คุณและโทษซึ่งเป็นเงื่อนไข หรือค่านิยมขององค์กรในการปฏิบัติซึ่งบุคลากรรับรู้ร่วมกัน

3) ความมั่นคงและความเสี่ยงในการทำงานในองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงสถานการณ์ของบุคลากรในการทำงาน ว่ามีความมั่นคงหรือมีความเสี่ยงเพียงใด รวมถึงมีเงื่อนไขใดที่ทำให้สถานการณ์ของตนมั่นคง หรือเกิดความเสี่ยงเหล่านั้น

4) การเปิดเผยและการปกป้อง หมายถึง บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรว่ามีลักษณะเปิดเผย แบบมิตรภาพของเพื่อนร่วมงาน หรือการปกปิดป้องกันข้อมูล เป็นความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ

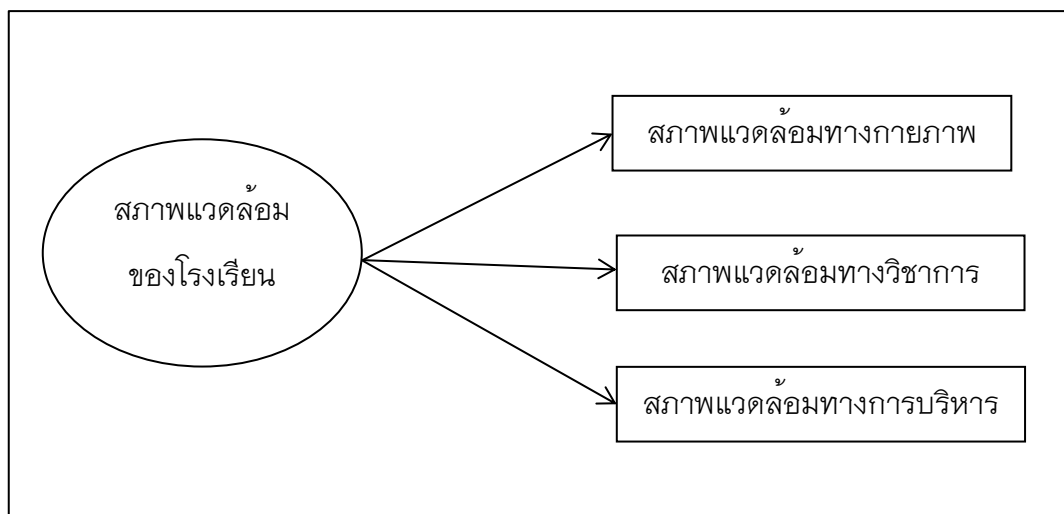
จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ดังตาราง 6

ตาราง 6 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	สายฝน สุวรรณรินทร์ (2553)	อรพินทร์ ประสิทธิ์รัตน์ (2555)	กรรณา ภูมะลี (2556)	สุนทร ภูษธร (2557)	มนัญญา บุษยธมา (2559)	Stee (1977)	Glickman (1982)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	✓	✓	✓		✓	✓		5	71	✓
2. สภาพแวดล้อมทางวิชาการ	✓	✓	✓		✓	✓		5	71	✓
3. สภาพแวดล้อมทางการบริหาร	✓		✓		✓	✓		4	57	✓
4. ด้านสังคม		✓						1	14	
5. บรรยากาศเชิงบวก				✓			✓	2	28	
6. การให้ความไว้วางใจ				✓			✓	1	14	
7. การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ				✓				1	14	
8. การจัดระบบการจูงใจ				✓				1	14	

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียน จากเอกสารงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นตัวแปรโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือก คือ มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 57 นำมาสรุปเป็นองค์ประกอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้จำนวน 3 รายการ ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ 3) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร จากแนวคิดของ สายฝน สุวรรณรินทร์ (2553); อรพินทร์ ประสิทธิ์รัตน์ (2555); กรรณา ภูมะลี (2556); มนัญญา บุษยธมา (2559); Stee (1977) จากการศึกษาข้างต้น สามารถสร้างตัวแบบได้ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

2.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

จากการศึกษาข้างต้น สามารถระบุงค์ประกอบของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ 3) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามและตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 7

ตาราง 7 ตัวแปรสังเกต นิยาม และตัวบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	สิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตที่อยู่ในรอบตัวมนุษย์ที่มีอยู่ภายในโรงเรียน เช่น อาคาร แสง เสียง ต้นไม้ หรือสิ่งที่ยำนวนยความสะดวกให้กับนักเรียน	1. มีการจัดภูมิทัศน์ ภายในบริเวณโรงเรียนให้มีความสะอาด เป็นระเบียบร่มรื่น สวยงาม 2. มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยจากโรคติดต่อ เช่น ความสะอาดของอาหาร น้ำดื่ม

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		<p>3. มีการจัดอาคารเรียน อาคารประกอบให้เหมาะสมสะอาดสวยงาม มั่นคงแข็งแรง และเพียงพอกับจำนวนนักเรียน</p> <p>4. มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์การเรียน สามารถช่วยอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนรู้</p> <p>5. มีการจัดการสิ่งที่มาบกวนต่าง ๆ เช่น แสง เสียง ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้</p>
2. สภาพแวดล้อมทางวิชาการ	การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน การส่งเสริมทางวิชาการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่แจ่มใส น่าเรียนรู้	<p>1. มีจัดหาเอกสาร ตาราง ป้ายนิเทศ หรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพียงพอกับจำนวนนักเรียนและครอบคลุมเนื้อหาในหลักสูตรการเรียนรู้</p> <p>2. มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ห้อง ปฏิบัติการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย</p> <p>3. มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การเรียนให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		<p>4. มีการพัฒนางานและจัดกิจกรรมด้านวิชาการอย่างหลากหลายเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5. มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p>
3. สภาพแวดล้อมทางการบริหาร	<p>การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนที่มีการดำเนินงานอย่างมีระบบ มีโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานสำเร็จด้วยความร่วมมือของทุกคน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันของครูในโรงเรียน บรรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน</p>	<p>1. มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่แสดงการมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน</p> <p>2. มีการกำหนดแนวปฏิบัติของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน</p> <p>3. มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีและมีความสามัคคีกลมเกลียวภายในโรงเรียน</p> <p>4. มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5. มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน</p>

5.3 วัฒนธรรมขององค์การ

วัฒนธรรมขององค์การเป็นสิ่งคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี ประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการจริยธรรมองค์การถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การก้าวหน้าและส่งผลให้องค์การได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์การทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์การอย่างถูกต้องเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์การ นอกจากนี้ วัฒนธรรมยังเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์การ โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งในสังคมทุกโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเองและวัฒนธรรมโรงเรียนยังเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้น วัฒนธรรมโรงเรียนในทางบวกจึงส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

5.3.1 ความหมายของวัฒนธรรมขององค์การ

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การ ไว้หลายท่าน ดังนี้

เกตุสุรินทร์ ปกิรินทร์ (2556, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมขององค์การไว้ว่า หมายถึง เป็นแบบแผนที่องค์การยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันในสองมิติ ได้แก่ มิติเชิงปทัสฐานซึ่งเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การกำหนดขึ้นโดยสมาชิกทั้งหมดขององค์การเป็นพื้นที่ร่วมกันระหว่างชีวิตขององค์การทั้งสองฝั่งและเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความขัดแย้งขององค์การ เนื่องจากช่วยให้เกิดสมดุลของความต้องการและความสำเร็จระหว่างองค์การกับปัจเจกบุคคล

ชนิดา จิตตรุทธะ (2556, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมขององค์การไว้ว่า หมายถึง วัฒนธรรมขององค์การเป็นมิติที่มีความหลากหลายสูง เพราะเป็นส่วนผสมผสานระหว่างสิ่งที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ชุดของคุณค่า ความเชื่อ อุดมการณ์ ค่านิยม และปทัสฐานขององค์การกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น รูปแบบของ

องค์การ ลักษณะพฤติกรรม วิธีทางในการปฏิบัติ การดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวันและการแสดงออกทั้งหมดขององค์การจึงมีความหมายที่หลากหลาย

ปรีณ บุญฉนวน (2556, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ชุดของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติที่มีร่วมกันและรูปแบบของการปฏิบัติร่วมกันต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การและสมาชิกในองค์การมีการถ่ายทอดในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งมีความหมายต่อองค์การและมีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง (2556, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยมแบบแผนการทำงาน คติฐานที่บุคลากรในองค์การสามารถเรียนรู้ร่วมกันและถ่ายทอดมาสู่สมาชิกรุ่นใหม่เป็นแบบแผนแนวคิดที่ช่วยอธิบายถึงเหตุผลที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติและกำหนดร่วมกันในองค์การแสดงออกด้วยการรับรู้ ยึดถือ และประพฤติปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการทำงานและการปฏิบัติตัวในองค์การ

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 138) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ความเข้าใจร่วมกัน ผลรวมหรือกลุ่มของค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ บรรทัดฐาน ความคาดหวังที่สมาชิกในองค์การกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกัน โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบความสำเร็จ

เพชรรัตน์ ชันทองดี (2562, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์การกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์การ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน และนามธรรมที่ฝังลึกแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยเป็นข้อสมมติฐานของสมาชิกองค์การที่อยู่ร่วมกันยึดถือปฏิบัติและถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในองค์การ ซึ่งทำให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จมีความมั่นคงยาวนาน แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Robbins and DeCenzo (2004, p. 129) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดความเข้าใจแนวปฏิบัติ บทบาท

และหน้าที่ของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดับความเสี่ยง ระดับความร่วมมือ ระดับการควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสารผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือการให้ความสนใจคนกับงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

Schein (2004, p. 17) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง แบบแผนของฐานคิดร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์การ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การ สามารถดำเนินไปได้อย่างดี

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วม ยอมรับนับถือกันเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมโดยการแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ

5.3.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการได้จำแนกองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้หลากหลายตามนิยามของวัฒนธรรมองค์การ จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การโดยพิจารณาจากวัฒนธรรมในส่วนที่สังเกตได้ง่ายจนถึงสังเกตได้ยาก ดังนี้

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 101) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 10 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา 2) ด้านการมอบอำนาจ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านความมีคุณภาพ 7) ด้านการให้การยอมรับ 8) ด้านความเอื้ออาทร 9) ด้านความซื่อสัตย์ 10) ด้านความหลากหลายของบุคลากร

ละคร เขียนชานาจ (2557, หน้า 103) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา 2) ด้านการมอบอำนาจ 3) ด้านการ

ตัดสินใจ 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านความ
มีคุณภาพ 7) ด้านการยอมรับ 8) ด้านความเอื้ออาทร

ธนกฤต เปรมสวัสดิ์ (2558, หน้า 49) ได้ทำการศึกษารูปแบบ
วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสถาน
ศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านพิธีการ
องค์ประกอบด้านวัตถุ องค์ประกอบด้านองค์การ

สมคิด บางโม (2558, หน้า 42 - 43) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรม
องค์การเกิดจากการยอมรับของสมาชิกและปฏิบัติต่อกันมา ปัจจัยที่ทำให้เกิดวัฒนธรรม
องค์การ คือ 1) สภาพแวดล้อมขององค์การที่เหมาะสมแก่การดำรงชีวิตและเอื้อต่อความ
สำเร็จขององค์การ 2) ความเชื่อและค่านิยมส่วนใหญ่ของสมาชิกในองค์การ 3) ผู้นำ
4) ประเพณีขององค์การ 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา รูปแบบการ
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรม
องค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อ 2) ค่านิยม 3) บรรทัดฐาน

วิวัฒน์ชัย ศิริญาณ (2560, หน้า 85 - 86) ได้ทำการศึกษา
รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยในราชภัฏในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม
ผลการศึกษาพบว่า องค์การแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย
โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ ผู้นำบุคลากร ทรัพยากร การ
บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับการสื่อสาร การจัดการ
ความรู้และข้อมูลข่าวสาร การประเมินและการลำเลียงความคิดและเครือข่าย

เพชรรัตน์ ชันทองดี (2562, บทคัดย่อ) การศึกษา
เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านกระบวนการทำงาน 2) ด้าน
สัมฤทธิ์ผลของงาน 3) ด้านปัจเจกบุคคล 4) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และ 5) ด้านการ
พัฒนางาน

พระมหาพิชัย โฆษฐงาม (2563, หน้า 95) ได้ศึกษา รูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมอบอำนาจ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ความไว้วางใจ 4) ความมีคุณภาพของงาน 5) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ 6) ความเอื้ออาทร

Hoy and Miskel (2013, pp. 190 – 200) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าควรประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถของส่วนรวม 2) ความไว้วางใจกัน และ 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังตาราง 8

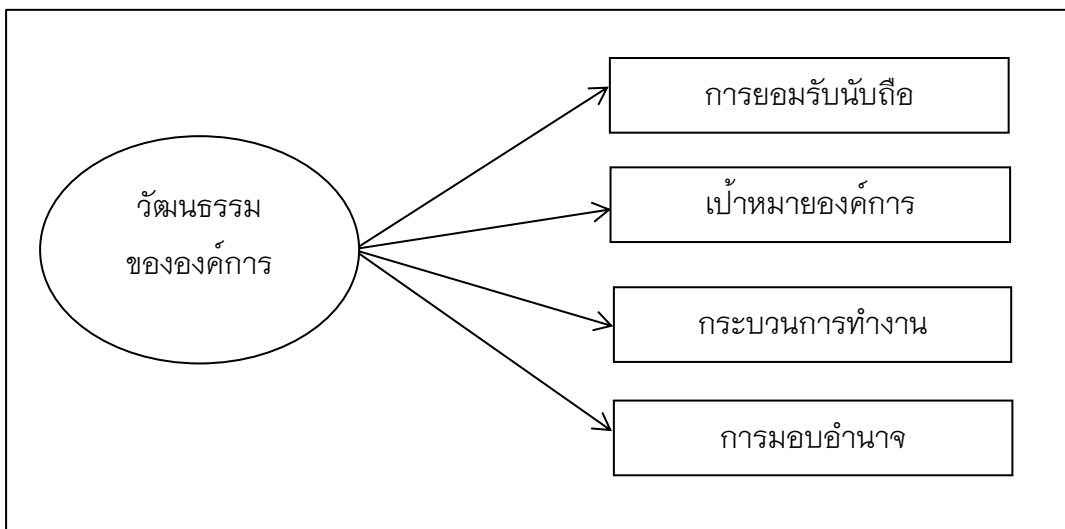
ตาราง 8 องค์ประกอบวัฒนธรรมขององค์การ

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ วัฒนธรรมขององค์การ	พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557)	ละคร เขียนชานาจ (2557)	ชนกฤต เปรมสวัสดิ์ (2558)	สมคิด บางโม (2558)	สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559)	วัฒน์ชัย ศิริญาณ (2560)	เพชรรัตน์ ชันทองดี (2562)	มหาพิชัย โฆษฐงาม (2563)	Hoy and Miskel (2013)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. เป้าหมายขององค์การ	✓	✓				✓	✓		✓	5	56	✓
2. การมอบอำนาจ	✓	✓				✓		✓		4	44	✓
3. การตัดสินใจ	✓	✓								2	22	
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	✓	✓								2	22	
5. ความไว้วางใจ	✓	✓								2	22	
6. ความมีคุณภาพ	✓	✓								2	22	

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ วัฒนธรรมขององค์การ	แหล่งข้อมูล									องค์ประกอบที่เลือก		
	พิต ศรีสวัสดิ์ (2557)	ละคร เขียนชานาจ (2557)	ธนภุต เปรมสวัสดิ์ (2558)	สมคิด บางโม (2558)	สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559)	วัฒน์ชัย ศิริญาณ (2560)	เพชรรัตน์ ชันทองดี (2562)	มหาทิพย์ โอบุชงาม (2563)	Hoy and Miskel (2013)			
7. การยอมรับนับถือ	✓	✓			✓	✓		✓	✓	6	67	✓
8. ความเอื้ออาทร	✓	✓						✓		3	33	
9. ความซื่อสัตย์	✓									1	11	
10. กระบวนการทำงาน	✓		✓		✓		✓			4	44	✓
12. พิธีการ			✓							1	11	
13. วัตถุประสงค์			✓							1	11	
14. สภาพแวดล้อม				✓						1	11	
15. การสื่อสาร						✓				1	11	
16. โครงสร้างของ องค์การ						✓	✓			1	11	

จากตาราง 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมขององค์การจากเอกสารงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมขององค์การที่ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นตัวแปรโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือก คือ มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 44 นำมาสรุปเป็นองค์ประกอบวัฒนธรรมขององค์การได้จำนวน 4 รายการ ดังนี้ 1) การยอมรับนับถือ 2) เป้าหมายองค์การ 3) กระบวนการทำงาน และ 4) การมอบอำนาจ ตามแนวคิดของสัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559); พิต ศรีสวัสดิ์ (2557); ละคร เขียนชานาจ (2557); ธนภุต เปรมสวัสดิ์ (2558); สมคิด บางโม (2558); วัฒน์ชัย ศิริญาณ (2560); เพชรรัตน์ ชันทองดี (2562); พระมหาทิพย์ โอบุชงาม (2563); Hoy and Miskel (2013) จากการศึกษาข้างต้นสามารถสร้างตัวแบบได้ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบวัฒนธรรมขององค์การ

5.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบวัฒนธรรมขององค์การ

จากการศึกษาข้างต้น สามารถระบุองค์ประกอบของวัฒนธรรมขององค์การที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังนี้ 1) การให้การยอมรับ 2) การมอบอำนาจ 3) กระบวนการทำงาน 4) การมอบอำนาจ ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามและตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 9

ตาราง 9 ตัวแปรสังเกต นิยาม และตัวบ่งชี้วัฒนธรรมขององค์การ

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. การยอมรับนับถือ	การให้การยอมรับนับถือกับบุคคลหนึ่งบุคคลใด ในด้านความรู้ความสามารถการปฏิบัติตนจนเป็นที่นับถือ	1. ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือด้านความรู้ความสามารถจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง 2. ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความรู้ความสามารถของครูทุกคน 3. ผู้บริหารให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นของครูทุกคน

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		<p>4. ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการยอมรับนับถือเรื่องความรู้ความสามารถ จากผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง</p> <p>5. ครูและบุคลากรทุกคนให้การยอมรับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน</p>
2. เป้าหมายองค์กร	<p>การกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร โดยคอยกำหนดแนวทางการปฏิบัติ เมื่อองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะทำให้มีความเข้าใจในการทำงาน</p>	<p>1. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน</p> <p>2. ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี</p> <p>3. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร</p> <p>4. ครูและบุคลากรในโรงเรียนตระหนักและยึดพันธกิจเป้าหมายขององค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>5. ผู้บริหารและครูร่วมมือกันพัฒนาการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา</p>

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
3. กระบวนการทำงาน	การปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการฝึกฝนวิธีการทำงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับขั้นตอนอย่างมีระเบียบโดยอาจทำงานเป็นรายบุคคลหรือทำงานเป็นกลุ่ม	<ol style="list-style-type: none"> 1. โรงเรียนได้กำหนดกรอบการทำงานและจัดวางครูให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัด 2. โรงเรียนมีการกระจายอำนาจให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน 3. ครูและบุคลากรในโรงเรียนปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานที่ปฏิบัติ 4. ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี 5. เมื่อบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ มีบุคลากรอื่นสามารถปฏิบัติงานแทนได้ทันที
4. การมอบอำนาจ	การที่บุคคลหนึ่งเรียกว่าตัวการ มอบให้บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าตัวแทน มีอำนาจทำการแทนและผลทางกฎหมายเสมือนว่าตัวการทำด้วยตัวเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. โรงเรียนมีการวางหลักเกณฑ์สำหรับครูในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการแทนผู้บริหารอย่างชัดเจน 2. โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการแทนผู้บริหารทุกครั้ง

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		3. โรงเรียนมีการกำกับและ แนะนำการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติ ราชการแทนอยู่เสมอ 4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรใน โรงเรียน มีความไว้วางใจกันให้ เกียรติและให้การยอมรับกัน 5. บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญ เกี่ยวกับงานที่ได้รับ มอบหมาย

5.4 การจัดการเรียนการสอน

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) 2562 หมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 ได้กล่าวไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” ดังนั้นผู้สอนทุกคนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ให้จบไปในแต่ละครั้งที่เข้าสอนมาเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กล่าวคือ เป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งเร้าและจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล การจัดการเรียนจึงต้องเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ วิจัย สร้างสรรค์ ศึกษาและค้นคว้าได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเองเป็นสาระความรู้ด้วยตนเอง รักการอ่าน รักการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Long-life Education) และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Man) ผู้สอนจึงต้องสอนวิธีการแสวงหาความรู้ (Learn How to Learn) มากกว่าสอนตัวความรู้ สอนการคิดมากกว่าสอนให้ท่องจำ

สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่าเน้นที่เนื้อหาวิชา การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญจะช่วยพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ด้านความรู้ ทักษะและเจตคติและทั้งด้าน IQ (Intelligence Quotient) และด้าน EQ (Emotional Quotient) ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข

5.4.1 ความหมายของการจัดการเรียนการสอน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายและหลักการจัดการเรียนการสอนไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 13 – 14) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้น โดยกำหนดตัวบ่งชี้การเรียน ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน 9 ข้อ และตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 10 ข้อ ตัวบ่งชี้ดังกล่าวใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

1. นักเรียนมีประสบการณ์ตรง สัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. นักเรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
3. นักเรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
4. นักเรียนฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล
5. นักเรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบ แก้ไขปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วยช่วยกัน
6. นักเรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
7. นักเรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข
8. นักเรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน

9. นักเรียนฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น
ตลอดจนเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
- ตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนรู้ของคุณ
1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
 2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าจิตใจและ
เสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
 3. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตา
ต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง
 4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออก
และคิดอย่างสร้างสรรค์
 5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำและฝึกปรับปรุงด้วย
ตนเอง
 6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มพร้อมทั้ง
สังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของนักเรียน
 7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการ
ค้นพบความรู้
 8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์
กับชีวิตจริง
 9. ครูฝึกฝนกิจกรรมรายทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
 10. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่าง
ต่อเนื่อง

ไอลดา อรุณศรี (2556, หน้า 73) ได้ศึกษาการบูรณาการรัฐ
สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนของครูระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทย พบว่า การ
เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งให้ผู้เรียนมีความสามารถพัฒนาทักษะในการ
แสวงหาความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง แนวทางการจัดการเรียนการสอน
ดังกล่าวจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง
อย่างอิสระ ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
การเรียนรู้สารสนเทศจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนที่เอื้อโอกาสในการ
เรียนรู้ด้วยการนำตนเองการใช้แหล่งสารสนเทศที่หลากหลาย และการคิดเชิงวิเคราะห์

สำหรับการนำการเรียนรู้สารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยมีรูปแบบเป็นการบูรณาการในการสอน การเรียนรู้และเนื้อหาหลักสูตรที่เป็นกลไกส่งเสริมวิธีการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning) 2) การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งข้อมูลเป็นฐาน (Resource-based learning) 3) การจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบสืบสวนหรือสืบเสาะหาความรู้

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้เรียนรู้ โดยพยายามจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลสื่อและสิ่งแวดล้อมโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ และนักเรียนมีโอกาสนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ซึ่งมีแนวคิดมาจากแนวคิดของ จอห์น ดีวอี้ (John Dewey) ซึ่งเป็นต้นคิดในเรื่องของการเรียนรู้โดยการกระทำ หรือ learning by doing อีกทั้งเป็นรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ โดยเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้รับ” มาเป็น “ผู้เรียน” และบทบาทของ “ครู” เป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูลมาเป็น “ผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้”

เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ 3 ประเด็นคือ

1. เทคนิคการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตัวเอง
2. เทคนิคการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับคนอื่น
3. เทคนิคการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

บทบาทหรือการกระทำของครูผู้สอน มีประเด็นสำคัญดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้จัดการ ซึ่งกำหนดเป้าหมายในการจัดการว่า “ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของตนเอง”
2. บทบาทในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ

5.4.2 องค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน

สลิตา รินสิริ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย ด้านการประเมินผล ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อ การเรียนรู้ โดยมีครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเอง ได้ด้วยตนเอง ครูเป็นคนที่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมและลงมือ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และเตรียมสื่อ วัสดุการเรียนการสอนให้เพียงพอสำหรับผู้เรียน

การจัดการกระบวนการเรียนรู้ในการศึกษาแนวใหม่ จะให้ความสำคัญ อย่างยิ่งต่อตัวผู้เรียนปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อวิธีการศึกษา ได้แก่ แนวคิด พื้นฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ชัณธ์ชัย อธิเกียรติ และ ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว, 2559, หน้า 2) สรุปได้ 4 ประการ คือ

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) การจัดการ ศึกษาของไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลเอาไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะเห็นได้จากแผนการศึกษาของชาติ ให้มุ่งจัดการศึกษาตามความถนัดความสนใจและ ความสามารถของแต่ละคนเป็นเกณฑ์ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน ได้แก่ การจัดระบบห้อง เรียนโดยใช้อายุเป็นเกณฑ์บ้าง ใช้ความสามารถเป็นเกณฑ์บ้าง นวัตกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อ สนองแนวความคิดพื้นฐานนี้ เช่น การเรียนแบบไม่แบ่งชั้น (Non-Graded School) แบบเรียน สำเร็จรูป (Programmed Text Book) เครื่องสอน (Teaching Machine) การสอนเป็นคณะ (Team Teaching) การจัดโรงเรียนในโรงเรียน (School within School) เครื่องคอมพิวเตอร์ ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction)

2. ความพร้อม (Readiness) เดิมทีเดียวเชื่อกันว่า เด็กจะเริ่มเรียน ได้ก็ต้องมีความพร้อมซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติ แต่ในปัจจุบันการวิจัยทางด้าน จิตวิทยาการเรียนรู้ ชี้ให้เห็นว่าความพร้อมในการเรียนเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ ถ้าหากสามารถ จัดบทเรียนให้พอเหมาะกับระดับความสามารถของเด็กแต่ละคน วิชาที่เคยเชื่อกันว่ายาก และไม่เหมาะสมสำหรับเด็กเล็กก็สามารถนำมาให้ศึกษาได้ นวัตกรรมที่ตอบสนองแนว ความคิดพื้นฐานนี้ ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ การจัดโรงเรียนในโรงเรียน การปรับปรุงการสอน สามขั้น (Instructional Development in 3 Phases)

3. การใช้เวลาเพื่อการศึกษาแต่เดิมมาการจัดเวลาเพื่อการสอนหรือตารางสอนมักจะจัดโดยอาศัยความสะดวกเป็นเกณฑ์ เช่น ถือหน่วยเวลาเป็นชั่วโมงเท่ากันทุกวิชา ทุกวันนอกจากนั้นก็ยังจัดเวลาเรียนเอาไว้แน่นอนเป็นภาคเรียนเป็นปี ในปัจจุบันได้มีความคิดในการจัดเป็นหน่วยเวลาสอนให้สัมพันธ์กับลักษณะของแต่ละวิชา ซึ่งจะใช้เวลาไม่เท่ากัน บางวิชาอาจใช้ช่วงสั้น ๆ แต่สอนบ่อยครั้ง การเรียนก็ไม่จำกัดอยู่แต่เฉพาะในโรงเรียนเท่านั้น นวัตกรรมที่สนองแนวความคิดพื้นฐานด้านนี้ เช่น การจัดตารางสอนแบบยืดหยุ่น (Flexible Scheduling) มหาวิทยาลัยเปิด (Open University) แบบเรียนสำเร็จรูป (Programmed Text Book) การเรียนทางไปรษณีย์

4. ประสิทธิภาพในการเรียนการขยายตัวทางวิชาการ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้มีสิ่งต่าง ๆ ที่คนจะต้องเรียนรู้เพิ่มขึ้นมาก แต่การจัดระบบการศึกษาในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอจึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งในด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้เรียน และปัจจัยภายนอก นวัตกรรมในด้านนี้ที่เกิดขึ้น เช่น การเรียนทางโทรทัศน์ การเรียนทางไปรษณีย์ การเรียนการสอนทางไกล การเรียนทางเว็บไซต์ การเรียนผ่านเครือข่ายแบบเรียนสำเร็จรูป

ดิเรก วรณเศียร (2559, หน้า 1) ได้กล่าวถึง แนวคิดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ แนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยการใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถและความถนัดเน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีการสอน หลากหลายแหล่งความรู้ สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลาย คือ พหุปัญญา รวมทั้งเน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธีการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้บทบาทของผู้สอน คือ ผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นแหล่งความรู้ (Resource Person) ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียนหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกและจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้ารับผิดชอบการเรียนตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. เนื้อหาวิชามีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ในการ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณา ประกอบด้วย เนื้อหาวิชาประสบการณ์เดิมและความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมายจึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่สอน (เนื้อหา) และวิธีที่ใช้สอน (เทคนิคการสอน)

3. การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนการสอนผู้เรียนจะได้รับความสนุกสนานจากการเรียน หากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ได้ทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ได้ค้นพบข้อคำถามและคำตอบใหม่ ๆ สิ่งใหม่ ๆ ประเด็นที่ท้าทายและความสามารถในเรื่องใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่พวกเขาเริ่มด้วยตนเอง

4. สัมพันธภาพระหว่างผู้เรียน การมีสัมพันธภาพในกลุ่มจะช่วยเหลือส่งเสริมความเจริญของงาน การพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงานและการจัดการกับชีวิตของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเหลือส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน

5. ผู้สอน คือ ผู้อำนวยการความสะดวกและเป็นแหล่งความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียนและสามารถค้นคว้าหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความเต็มใจของผู้สอนที่จะช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไข ผู้สอนจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียน ไม่ว่าจะด้วยความเชี่ยวชาญ ความรู้เจตคติ และการฝึกฝนโดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้นั้นก็

6. ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนมองเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างออกไป ผู้เรียนจะมีความมั่นใจในตนเองและควบคุมตนเองได้มากขึ้นสามารถเป็นในสิ่งที่อยากเป็นมีวุฒิภาวะสูงมากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมับเหตุการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น

7. การศึกษา คือ การพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน หลาย ๆ ด้านพร้อมกันไปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นจุดเริ่มของการพัฒนาผู้เรียนหลาย ๆ ด้าน เช่น คุณลักษณะด้านความรู้ ความคิด ด้านการปฏิบัติ และด้านอารมณ์ ความรู้สึกจะได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

สมหมาย แก้วกันหา (2559, หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จอย่างดีนั้น ต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้คือ 1) ผู้เรียน 2) อุปกรณ์การเรียนการสอน 3) สิ่งแวดล้อม 4) ผู้สอน ทั้งนี้ผู้เรียนและผู้สอนเป็นมนุษย์ มีเลือด มีเนื้อ มีลมหายใจ มีการปรับปรุงและมีการพัฒนาตามปัจจัยของสังคม ดังนั้น ความสำคัญที่สุดจึงควรอยู่ที่มนุษย์ทั้งผู้เรียนและผู้สอน ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ นั้นน่าจะมี ความสำคัญเป็นรองเพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของโลก

อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ (2562, หน้า 40) ได้สรุปแนวคิดเรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม แสวงหา วิเคราะห์ จัดการความรู้และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเองตามความต้องการและความสนใจ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

จากแนวคิดและข้อค้นพบที่สำคัญของนักวิชาการและผลงานวิจัยเกี่ยวกับด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่มีลักษณะ คล้ายคลึงไว้ด้วยกัน และแจกแจงองค์ประกอบได้ดังตาราง 10

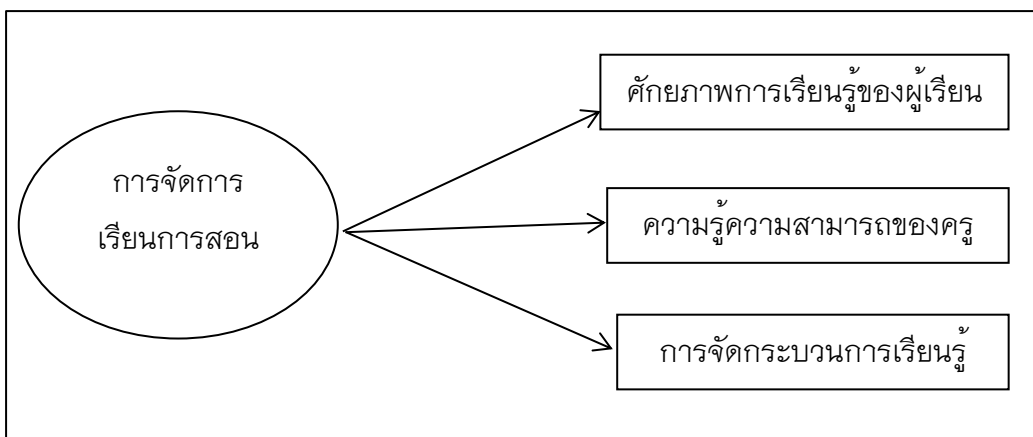
ตาราง 10 องค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ การจัดการเรียนการสอน	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553)	ไอสดา อรุณศรี (2556)	สลิดา รินสิริ (2558)	ดิเรก วรรณเดียร (2559)	สมหมาย แก้วกันหา (2559)	อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ (2562)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. ตัถยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓		✓	✓	✓	✓	5	83	✓
2. ความรู้ความสามารถของครู	✓		✓	✓	✓		4	66	✓
3. การจัดกระบวนการเรียนรู้	✓	✓	✓			✓	4	66	✓
4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน				✓			1	16	

ตาราง 10 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ การจัดการเรียนการสอน	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553)	โกลดา อรุณศรี (2556)	สลิตา รินสิริ (2558)	ดิเรก วรรณเศียร (2559)	สมหมาย แก้วกันหา (2559)	อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ (2562)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
5. การประเมินผลการเรียนรู้			✓				1	16	
6. ความแตกต่างระหว่างบุคคล			✓				1	16	
7. อุปกรณ์การเรียนการสอน					✓		1	16	
8. สิ่งแวดล้อม					✓		1	16	

จากตาราง 10 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนการสอนจากเอกสารงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นตัวแปรโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือก คือ มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 66 นำมาสรุปเป็นองค์ประกอบการจัดการเรียนการสอนได้จำนวน 3 รายการ ดังนี้ 1) ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ความรู้ความสามารถของครู 3) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553); สลิตา รินสิริ (2558); ดิเรก วรรณเศียร (2559); อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ (2562); อุทัยวรรณ ทองคำ (2562); โกลดา อรุณศรี (2556) จากการศึกษาข้างต้นสามารถเขียนตัวแบบได้ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 องค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน

5.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาข้างต้น สามารถระบุองค์ประกอบการจัดการเรียนการสอนที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้ 1) ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ความรู้ความสามารถของครู 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยาม และตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 11

ตาราง 11 ตัวแปรสังเกต นิยาม และตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนการสอน

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพที่ผู้เรียนแสดงออกมาในด้านการคิด วิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ วางแผนการแก้ไขปัญหา และความสามารถในพัฒนาตนเองของผู้เรียน	1. นักเรียนสามารถวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ได้ 2. นักเรียนคิดวิธีการเรียนรู้เพื่อไปยังจุดหมายได้ 3. นักเรียนมีความสามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ 4. นักเรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและความสำเร็จ 5. นักเรียนมีการประเมินตนเองและเข้าใจถึงศักยภาพของตนเองได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
2. ความรู้ความสามารถของครู	ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ของครูในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูจัดการเรียนการสอนตามบทบาทหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น 2. ครูจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน 3. ครูสามารถสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข 4. ครูนำผลการประเมินการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขการเรียนรู้ของนักเรียน 5. ครูสามารถกระตุ้นผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองตามศักยภาพได้
3. การจัดการกระบวนการเรียนรู้	กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรสถานศึกษามีเป้าหมายชัดเจนตรงตามปรัชญานโยบายของโรงเรียน 2. มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3. มีการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นเร้าความสนใจและสร้างความรู้ความตระหนัก 4. มีการสร้างบรรยากาศของการเรียนที่ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		5. มีการประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน

ตอนที่ 3 การบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการของสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้หากสถานศึกษามีความสามารถที่จะบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลได้ ย่อมส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติในการบริหารสถานศึกษานั้นต้องคำนึงถึงศาสตร์และศิลป์เป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการหาความรู้ใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ได้ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เป็นการชี้ให้เห็นว่า การบริหารเป็นศาสตร์ (Science) มีองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่สามารถทำการศึกษาริเรียนรู้ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจตามลำดับขององค์ความรู้ในศาสตร์นั้น ซึ่งมีทั้งศาสตร์ที่เริ่มก่อตั้งหรือศาสตร์พื้นฐานและได้รับการพัฒนาเป็นศาสตร์ในระดับสูง ดังนั้นแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจึงแบ่งได้เป็นยุคต่าง ๆ สรุปได้ดังต่อไปนี้ (กรองทอง เขียนทอง, 2555, หน้า 31 - 32; ชำนาญ คำปัญญาโสไนทัย, 2559, หน้า 82 - 86)

1.1 ยุคการบริหารแบบดั้งเดิม (ก่อน ค.ศ. 1900)

ยุคการบริหารแบบดั้งเดิม (Traditional Management Era) อาจจะถูกกล่าวได้ว่าเป็นการบริหาร เพราะว่ามีมนุษย์ได้รู้จักการมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นคณะเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้ ขึ้นอยู่กับความต้องการทำในการด้านต่าง ๆ เช่น การกระทำกิจกรรมในด้านการเมือง ศาสนา การทหารและธุรกิจที่มีขนาดเล็ก ความซับซ้อนน้อย ผู้ที่ทำหน้าที่

ในการบริหาร คือ หัวหนาซึ่งแนวทางการบริหารมาใช้ในรูปของสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น

ปลายศตวรรษที่ 17 กับต้นศตวรรษที่ 18 กลุ่มนักรัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งของรัฐศาสตร์ (Political Science) มีความสนใจในการบริหารจัดการเกี่ยวกับกิจการของรัฐ ดังนั้น กลุ่มคนดังกล่าวได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจการของรัฐอย่างกว้างขวางและได้รวบรวมเป็นองค์ความรู้ประกอบกับในสมัยนั้น การดำเนินการในกิจกรรมของรัฐมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น จึงได้เกิดคำว่า การบริหาร (Administration) และคำว่า การจัดการ (Management)

Smith ได้เสนอผลงานในปี ค.ศ. 1776 สารสำคัญคือ หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ในเวลาต่อมาหลักการบริหารของเขามีอิทธิพลต่อแนวคิดของ Taylor ในเรื่องของการออกแบบและการจัดการองค์การ

1.2 ยุคบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (ค.ศ. 1900 – 1935)

ยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Era)

เป็นยุคที่สองสำหรับการพัฒนาทางการบริหาร ความหมายของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ หมายถึง การนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้กับการทำงานในองค์การหน่วยงาน หรือบริษัทโดยวิเคราะห์แก้ปัญหา รวมถึงการค้นหาคำวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพจากหลากหลายวิธีการให้คงเหลือวิธีการเดียวที่ดีที่สุด (One Best Way) นักบริหารที่มีบทบาทสำคัญในยุคนี้มี ดังนี้

Henry R. Towne ในปี ค.ศ. 1880 ได้เสนอบทความทางการบริหาร พบว่า ในการผลิตสินค้าได้มากขึ้น มีคุณภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการจัดการให้ได้มาซึ่งปัจจัยการผลิตและสินค้าเป็นกระบวนการสุดท้ายของกรรมวิธีในการอุตสาหกรรม การจัดการดี ผลผลิตก็ดีตามไปด้วย

Frederick W. Taylor นำเสนอหลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ 6 ประการ ดังนี้ 1) หลักเรื่องเวลา (Time-Study Principle) 2) หลักการกำหนดอัตราจ้าง (Price-Rate Principle) 3) หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติการ (Separation of Planning from Performance Principle) 4) หลักการทำงานแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method of Work Principle) 5) หลักการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร (Managerial Control Principle) 6) หลักการจัดระเบียบในการปฏิบัติงาน (The Functional Management Principle)

Henry Fayol นำเสนอ หลักพื้นฐานในการบริหารมีองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ 5 ประการ 1) การวางแผน (To Plan) 2) การจัดหน่วยงาน (To Organize) 3) การบังคับบัญชา (To Command) 4) การประสานงาน (To Co-ordinate) และ 5) การควบคุม (To Control)

Fayol ได้เสนอแนวคิดในการบริหารงาน 14 ประการ ดังนี้

- 1) หลักการแบ่งงาน (Division of Work) 2) หลักอำนาจหน้าที่ (Authority) 3) หลักวินัย (Discipline) 4) หลักเอกภาพในการควบคุมบังคับบัญชา (Unity of Command) 5) หลักเอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) 6) หลักประโยชน์ส่วนตนต้องเป็นรองจากประโยชน์ขององค์การ (Subordinate of Individual Interest to the General Interest) 7) หลักผลประโยชน์ตอบแทน (Centralization) 8) หลักการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง (Centralization) 9) หลักสายการบังคับบัญชา (Line of Authority) 10) หลักการออกคำสั่ง (Order) 11) หลักการเสมอภาค (Equity) 12) หลักความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure or Personnel) 13) หลักความคิดริเริ่มในการทำงาน (Initiative) 14) หลักความสามัคคี (Esprit de corps) จะเห็นได้ว่าหลักการทั่วไปของ Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคล ปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้านจิตวิทยา

1.3 ยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (ค.ศ. 1935 - 1950)

ยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Era) ได้เริ่มต้นในปี ค.ศ. 1930 เป็นแนวคิดใหม่ทางการบริหาร เนื่องด้วยการบริหารทั้งสองยุคที่ผ่านมาได้ใช้ระยะเวลาอันยาวนานพอสมควรที่การบริหารมุ่งเน้นแต่ผลผลิตที่เป็นชิ้นงานเป็นการก้มหน้าก้มตาทำงานของคนงาน ดังนั้นจึงบังเกิดแนวคิดใหม่ทางการบริหาร กล่าวคือ การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ซึ่งมีสาระสำคัญว่าการบริหารที่คิดแต่เพียงว่าคนงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลิตชิ้นงาน มีความรู้สึก มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการทั้งกายและทางจิตใจนักบริหารที่มีบทบาทสำคัญในยุคนี้ ดังนี้

Mary Parker Follett กล่าวว่า หลักการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์มีอยู่สองหลักการด้วยกัน คือ 1) หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การหรือหน่วยงาน มุ่งเน้นฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับฝ่ายปฏิบัติว่า นั่นคือ ศิลปะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน และ 2) หลักความขัดแย้งและความเห็นร่วม หมายถึง ในองค์การซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวนี้มีอยู่ทุกหน่วยงานในหลักของความเห็นร่วม (Consensus) เป็นสิ่งที่ทุกองค์การมีความปรารถนา ส่วนหลักของความขัดแย้งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

1.4 ยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (ค.ศ. 1950 – 1970)

ยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Era) ได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1950 ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการบริหารในสองยุคที่ผ่านมา ได้แก่ ยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์และยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ทั้ง 2 ยุคนี้ มองเห็นความสำคัญของคนงานทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มที่มาอยู่ร่วมกันในหน่วยงาน พฤติกรรมศาสตร์เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์โดยการประสานศาสตร์ในแต่ละวิชาเข้าด้วยกัน เพื่อให้เข้าใจความเป็นมนุษย์ได้มากที่สุดศาสตร์ในสาขาวิชาต่าง ๆ ได้แก่ จิตวิทยา สังคมวิทยา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และศาสตร์อื่น ๆ ที่ศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์สำหรับการบริหารในยุคนี้อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่ายุคทฤษฎีการบริหาร นักบริหารที่มีบทบาทสำคัญในยุคนี้ ดังนี้

Robert R. Blake and Jane S. Mouton มีรูปแบบของผู้นำตามทฤษฎีตาข่ายการจัดการ ออกเป็น 5 แบบ คือ แบบที่ 1 การจัดการแบบ 9,1 คือ มุ่งคนต่ำแต่มุ่งผลงานสูง แบบที่ 2 การจัดการแบบ 1,9 คือ มุ่งคนสูงแต่มุ่งผลงานต่ำ แบบที่ 3 การจัดการแบบ 5,5 คือ มุ่งทั้งผลงานและคนในระดับกลาง แบบที่ 4 การจัดการแบบ 1,1 คือ มุ่งทั้งผลงานและคนในระดับต่ำ แบบที่ 5 การจัดการแบบ 9,9 คือ มุ่งทั้งผลงานและคนในระดับสูง

Herbert A. Simon เสนอกระบวนการตัดสินใจไว้ ดังนี้ 1) การตัดสินใจต้องพิจารณาทางเลือกหลาย ๆ ทาง 2) ทำนายไว้ล่วงหน้าถึงผลที่จะเกิดขึ้น 3) ประเมินผลทางเลือกและประโยชน์ที่จะได้รับจากทางเลือกนั้น ๆ และ 4) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ในสมัยนี้ถือว่า “การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์”

1.5 ยุคการบริหารเชิงคุณภาพ (ค.ศ. 1970 – ปัจจุบัน)

ยุคการบริหารเชิงคุณภาพ (The Quality Management Era) เป็นยุคการบริหารในสมัยปัจจุบัน ผู้บริหารต่างก็มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Focus) ผลผลิตหรือการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า หากถามว่าคุณภาพคืออะไร คำตอบก็น่าจะสมบูรณ์ที่สุดคือคุณภาพ หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค ผู้รับบริการ หรือทำให้ผู้บริโภคมีความพอใจ ดังนั้น นักบริหารที่มีบทบาทสำคัญในยุคนี้ดังนี้

Edward Deming มีแนวคิดมุ่งเน้นคุณภาพคือ การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) โดยใช้เทคนิคการควบคุมทางสถิติ (Statistical Quality Control)

หรือ S.Q.C) เป็นหลักการตรวจสอบ (Inspection) แนวทางในการดำเนินงานจัดเป็นกลุ่มสร้างคุณภาพงาน หรือ Q.C. Circle (Quality Control Circle) ขนาดของกลุ่มเป็นกลุ่มขนาดเล็กประมาณ 3 – 10 คน ในสถานที่ทำงานเดียวกัน รวมตัวกันอย่างอิสระเพื่อทำกิจกรรมในด้านการปรับปรุงงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับปรุงคุณภาพของหน่วยงานโดยไม่มีใครบังคับและกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทหรือหน่วยงานนั้น

Harry Costin ได้เสนอแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Control = TQC) ระบุหลักการทำ TQM จะต้องมีการเน้นถึง 12 ประการ คือ 1) คุณภาพ 2) มุ่งความสนใจที่ลูกค้า 3) มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 4) ทำให้กระบวนการทำงานดีกว่าเดิม 5) ขยายแนวคิดให้กว้างขวางออกไป 6) หิวกระหายข้อมูลหาข้อมูลเพิ่มเติมอยู่เสมอ 7) กำจัดงานที่ซ้ำซ้อนออกไปให้สิ้น 8) ทำเป็นทีม 9) เสริมสร้างพลังในการทำงานให้แก่พนักงาน 10) ฝกอบรมและชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน 11) มีวิสัยทัศน์ 12) มีภาวะผู้นำ

จากการศึกษาทฤษฎีทางการบริหารที่หลากหลายนั้น สามารถสรุปได้ว่าการบริหารของผู้บริหารย่อมตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎี ซึ่งอาจมีความสอดคล้องกับทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง หรืออาจเป็นการบูรณาการผสมผสาน ทฤษฎีสู่การปฏิบัติที่ไม่ได้อิงเพียงทฤษฎีเดียว การที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรนั้นต่อไป

2. ความหมายและความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัด ใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุดหากสถานศึกษามีความสามารถที่จะบริหารให้สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ย่อมจะส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติด้วย ซึ่งได้มีนักการศึกษาและนักบริหารการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอนกติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

จรูณี เก้าเอี้ยน (2555, หน้า 51 – 52) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือการพัฒนาสมาชิกหรือการบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการและเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์การให้บรรลุต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนในปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึงพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนัก ด้วยความประหยัดใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่นเพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ตั้งนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

วิชาญ เกษเพชร (2556, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำทรัพยากรทางการบริหารมาปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการจัดการปัญหาของโรงเรียนให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันวนา พัฒนาอุดมสินคำ (2557, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้อาจเป็นการดำเนินการร่วมกับคนอื่นหรือดำเนินการผ่านบุคคลอื่น

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 177) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมาย จนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

สมศรี พิมพ์พัฒน์ (2559, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถพฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่หน้าที่หลักของ

ผู้บริหาร คือ การประสานงานให้บุคคลต่าง ๆ ปฏิบัติไปด้วยดีและบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

เอกชัย บุตรแสนคม (2559, หน้า 65) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร การศึกษาเป็นการร่วมมือของคณะบุคคลโดยอาศัยกระบวนการจัดการศึกษา พัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และมีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการศึกษา มีการควบคุมสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ผู้เรียนเจริญเติบโตเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมและเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ

ข้า แสงจันทร์ (2561, หน้า 16 – 17) กล่าวไว้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับคณะครูหรือบุคลากรในโรงเรียนและองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น ร่วมกันกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ มีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วิไลรัตน์ จันธิมา (2561, หน้า 77) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู อาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และบรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

เชาวรัตน์ โทณผลิน (2562, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้หลักการและกระบวนการทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

ปราการ อนุศาสนะนันท์ (2562, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คุณภาพของสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีแรงกระตุ้นในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองให้มีคุณภาพและจัดระบบการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์แบบทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

Good (1973, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการการควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการ

บริหารธุรกิจ ในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

Hoy and Miskel (2001, pp. 437 – 438) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจขององค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

Robbins (1998, p. 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา ว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงส่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาและคณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่นร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้กับผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33 – 65) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารเป็นโครงสร้างการบริหาร งานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28 – 29) งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหาร

จัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

1.1 หลักการและแนวคิด

1.1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

1.1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

1.1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีวัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา

1.1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ขอบข่ายและภารกิจงาน

1.2.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.2.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.2.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.2.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.2.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

- 1.2.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.2.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.2.10 การแนะแนว
- 1.2.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.2.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.2.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.2.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.2.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.2.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.2.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นเพื่อการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้มีความคล่องตัว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based – Budgeting : PBB) โดยให้มีการผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมถึงการจัดหารายได้จากการให้บริการมาใช้ในการจัดการศึกษาได้ โดยยึดหลักการแนวคิดและขอบข่ายดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 52 – 53)

2.1 หลักการและแนวคิด

- 2.1.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.1.2 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้

- 2.1.2.1 การวางแผนงบประมาณ
- 2.1.2.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต

2.1.2.3 การจัดการระบบการจัดหาพัสดุ

2.1.2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

2.1.2.5 การรายงานทางการเงิน

2.1.2.6 การบริหารสินทรัพย์

2.1.2.7 การตรวจสอบภายใน

2.1.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

2.1.4 มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความอิสระในการตัดสินใจมีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

2.2 ขอบข่ายและภารกิจงาน

2.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตี้งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก

งบประมาณ

2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.2.11 การวางแผนพัสดุ

2.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ

2.2.14 การจัดหาพัสดุ

2.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

งานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจ
สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อ
ดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ
เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา
มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้า
ในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ให้หลักการ
แนวคิดและข้อช่วยในการทำงานด้านบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 76 - 77)

3.1 หลักการและแนวคิด

3.1.1 ยึดหลักต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงาน
บุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์
ที่กำหนดการ

3.1.2 ยึดหลักความอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่
การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย นโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดการ

3.1.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

3.2 ขอบข่ายและภารกิจ

3.2.1 การวางแผนอัตราค่าเล่าเรียน

3.2.2 การจัดสรรอัตราค่าเล่าเรียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

3.2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

3.2.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2.6 การลาทุกประเภท

3.2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.2.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.2.12 การออกจากราชการ

3.2.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.2.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.2.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.2.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.2.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริหารงานอื่น ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลตามมาตรฐาน โดยมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งมีหลักการใหญ่ ๆ คือ การประสาน การส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ตลอดจนถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาบุคคล ชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพโดยมีหลักการแนวคิดและขอบข่ายดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103 - 104)

4.1 หลักการและแนวคิด

4.1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตัวเองมากที่สุด

4.1.2 มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการการศึกษาของเขตพื้นที่และสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

4.1.3 มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม

4.1.4 การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2 ขอบข่ายและภารกิจ

4.2.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.2.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.2.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.2.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.2.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

- 4.2.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.2.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.2.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.2.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.2.11 การรับนักเรียน
- 4.2.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ
เลิกสถานศึกษา
- 4.2.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและ
ตามอัธยาศัย
- 4.2.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.2.15 การทัศนศึกษา
- 4.2.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.2.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.2.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ
บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.2.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นการ
รายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.2.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.2.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ
ลงโทษนักเรียน
- 4.2.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ
ลงโทษนักเรียน

4. การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา

หน้าที่หลักที่สำคัญของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา คือ การวางแผนจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียนจัดและบริหารชั้นเรียน จัดและดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนจนอาคารสถานที่ บริหารงานวิชาการ การเงิน บริหารงานบุคคล ดูแลสุขภาพอนามัยของผู้เรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมาย

ที่ได้กำหนดบทบาทหลักการการจัดการเรียนรู้ไว้ในมาตรา 8 ว่าการจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือพณีกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลงโดยกำหนดไว้ 2 ด้าน คือ 1) เป้าหมายด้านผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) 2) เป้าหมายของการจัดการศึกษามี 5 ประการ คือ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 2560, หน้า 78 – 80)

ตอนที่ 4 การวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยการรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดล เหมาะสำหรับการทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ซึ่งจะเริ่มจากสมมติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปของโมเดลโดยโมเดลนั้นสามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในโมเดลได้ แล้วตรวจสอบโมเดลว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยหรือไม่ข้อตกลงเบื้องต้นในโมเดลบางอย่างสามารถผ่อนคลายได้ ในระหว่างการวิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดล อาจมีการปรับโมเดลบ้างเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล แต่โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มิได้เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่โดยปราศจากทฤษฎีพื้นฐานจุดแข็งของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) คือ การสร้างตัวแปรแฝง (latent variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้และยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงด้วย (สุภมาศ อังคุชิตี, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2557, หน้า 4) SEM เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรที่นำเอาเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปรหลาย ๆ เทคนิคมาใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน จึงเป็นเทคนิคที่สามารถหาความสัมพันธ์และหาสาเหตุได้ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิเคราะห์ได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) และตัวแปรแฝง (Latent or Unobserved Variable) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 1)

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 235 – 237) กล่าวว่า การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติหนึ่งที่ใช้การทดสอบ (testing) และประมาณค่า (estimate) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causal relationship) ในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างนั้นมีได้ทั้งเพื่อการยืนยัน (confirmation) หรือเพื่อสร้างทฤษฎี (theory building) กรณีการทดสอบทฤษฎี (theory testing) สร้าง

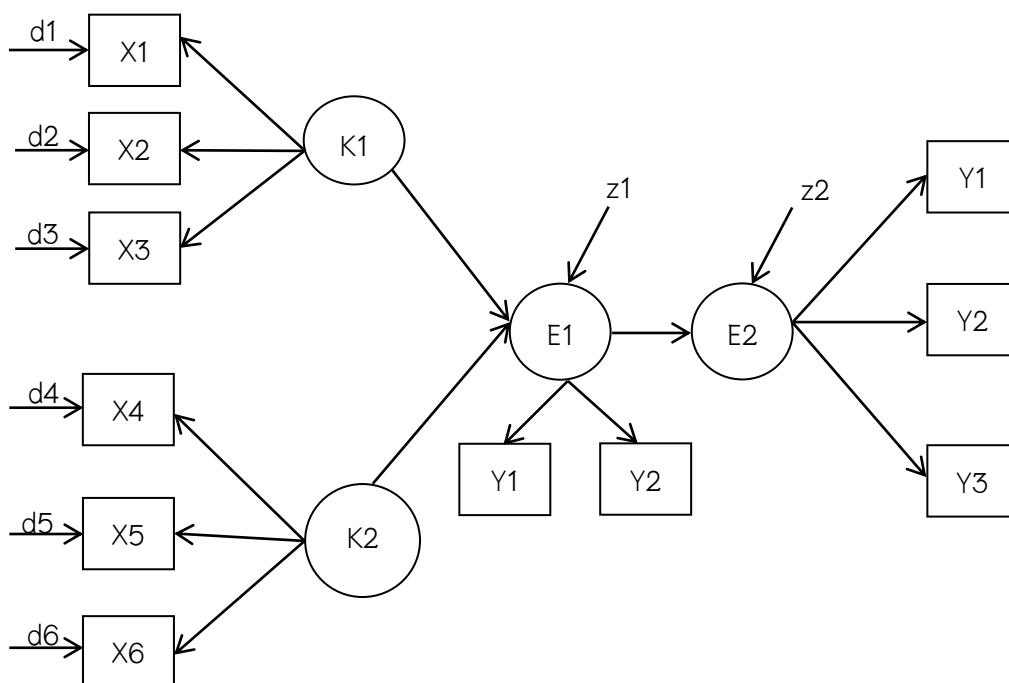
โมเดลด้วยวิธีการเชิงอนุมาน (deductive) หรือการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative Research) เริ่มต้นจากการศึกษาพฤติกรรมทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อกำหนดโมเดลสมมติฐานที่แสดงเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal model) ที่จะได้รับการทดสอบจากข้อมูลที่รวบรวมได้มาว่ามีความสอดคล้อง (fit) กันหรือไม่ โดยการใช้วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) การสร้างทฤษฎี (theory building) สร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอุปมาน (inductive) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แล้วใช้ข้อมูลประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระ (free parameters) ซึ่งบ่อยครั้งที่สมมติฐานเบื้องต้นอาจมีการปรับโมเดลในกรณีเช่นนี้ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis)

จุดเด่นประการหนึ่งของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ การสร้างโมเดลที่มีตัวแปรแฝง (latent or unobserved variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนั้นโมเดลสมการโครงสร้างจะสะท้อนให้เห็นถึงทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) Bollen and Long ซึ่งให้เห็นด้วยว่าในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง ผู้สร้างโมเดลจะต้องคำนึงถึงตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 ประเภท นั่นคือ ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous variables) และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous variables) ตัวแปรแฝงภายนอกจะพิจารณาให้เป็นจุดเริ่มต้นของโมเดลเป็นจุดเริ่มต้นของหัวลูกศร ตัวแปรแฝงภายนอกจึงเป็นได้เฉพาะตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรแฝงภายในเป็นได้ทั้งตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ (independent variable) และตัวแปรตาม (dependent variable) ที่ถูกทำนายด้วยตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรภายในอื่น ซึ่งทุกตัวแปรต้องอยู่ภายใต้ทฤษฎีในการเชื่อมโยงกัน ซึ่งแตกต่างจากตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมการถดถอย (regression) ซึ่งแสดงให้เห็นเฉพาะตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระที่ส่งผลหรือทำนายตัวแปรตาม

องค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลโครงสร้าง/โมเดลสมการโครงสร้าง (structural model/structural equation model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน (หรือระหว่างตัวแปรแฝง) ซึ่งอาจเป็นแบบทางเดียวและแบบเส้นเชิงบวก (recursive and linear additive) หรือแบบสองทางและแบบเส้นเชิงบวก(non-recursive and linear additive) และโมเดลการวัดองค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างที่มีทั้งโมเดลโครงสร้างและ

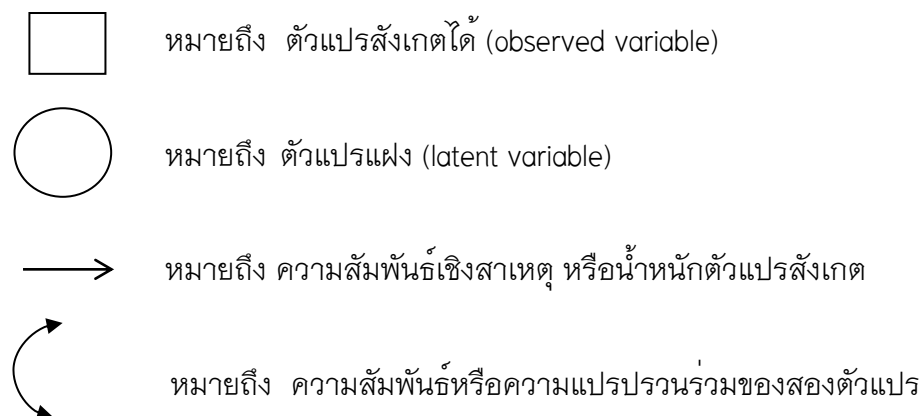
โมเดลสมการดังกล่าว ทำให้แตกต่างจากโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis model) ที่ประกอบด้วยเฉพาะโมเดลการวัด (measurement model) เท่านั้นและแตกต่างจากโมเดลเส้นทาง (path diagram) ที่มีเฉพาะโมเดลโครงสร้าง (structural model) เท่านั้น

การยืนยันหรือการทดสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่นั้นมีสถิติการวัดความสอดคล้องดังนี้ เช่น 1) ค่าไค-สแควร์ (chi-square) ที่ไม่มีนัยสำคัญ คือ ค่า p-value สูงกว่า 0.05 2) ค่าสัดส่วนไค-สแควร์/df มีค่าไม่ควรเกิน 2.00 3) ค่า goodness of fit index: GFI, adjusted goodness of fit index: AGFI, comparative fit index: CFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 4) ค่า standardized root mean squared residual: standardized RMR, root mean squared of error approximation: RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 5) ค่า critical n: CN มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 200 ของกลุ่มตัวอย่าง 6) ค่า largest standardized residual มีค่า -2 ถึง 2 ความเข้าใจเกี่ยวกับสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง มีความสำคัญต่อนักวิจัยเพื่อใช้วิเคราะห์และเขียนแทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลดังภาพประกอบ 17 (สุภมาศ อังคุชิตีและคณะ, 2557, หน้า 5 – 7)

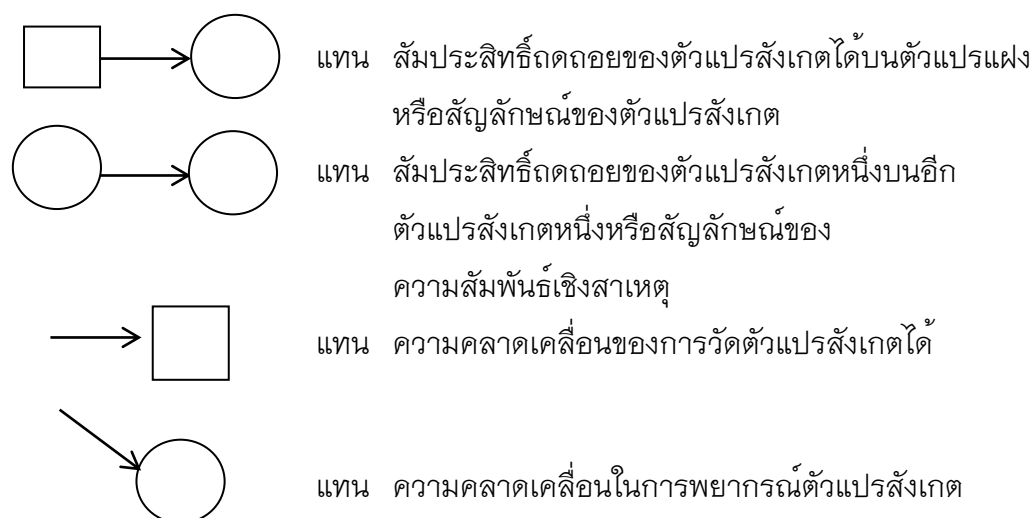


ภาพประกอบ 17 โมเดลสมการโครงสร้าง

ประกอบด้วยสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้



ในการสร้างโมเดลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำสัญลักษณ์เหล่านี้เขียนรวมกันเพื่อใช้แทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลดังนี้



ตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุ เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous variables) (ในภาพ คือ K1 และ K2) ใช้สัญลักษณ์ K หรือ ξ (อ่านว่า KSI)
2. ตัวแปรแฝงที่เป็นผล เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous variables) (ในภาพ คือ E1 และ E2) ใช้สัญลักษณ์ E หรือ η (อ่านว่า ETA)

ตัวแปรสังเกตได้ในสมการโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายนอก ใช้สัญลักษณ์ X
2. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายใน ใช้สัญลักษณ์ Y

ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ X ใช้สัญลักษณ์ d หรือ δ (อ่านว่า DELTA)

ส่วนความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y ใช้สัญลักษณ์ e หรือ ϵ

(อ่านว่า EPSILON) ความคลาดเคลื่อนของการตัวแปรแฝง E ใช้สัญลักษณ์ z หรือ ζ

(อ่านว่า ZETA)

จากโมเดลในภาพ พบว่ามี

ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว คือ K1 และ K2

ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือ E1 และ E2

ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก 6 ตัว คือ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6 โดยที่

X1 X2 X3 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K1

X4 X5 X6 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K2

ตัวแปรสังเกตได้ภายใน 5 ตัว คือ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 โดยที่

Y1 และ Y2 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E1

Y3 Y4 และ Y5 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E2

$d_1 d_2 d_3 d_4 d_5$ และ d_6 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6 ตามลำดับ

$e_1 e_2 e_3 e_4$ และ e_5 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 ตามลำดับ

z_1 และ z_2 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ E1 และ E2 ตามลำดับ

ตัวแปรใน SEM สามารถแบ่งได้หลายลักษณะ แบ่งตามที่มาของตัวแปร ซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) หรือตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variable) บางครั้งเรียกว่า ตัวแปรวัด (Measurement Variable) หรือ Manifest Variable หรือ Reference Variable เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยสามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรง เช่น คำถามในแบบสอบถามและนำมาสร้างเป็นตัวแปร จึงเรียกว่า ตัวแปรสังเกตได้และจะใช้สัญลักษณ์สี่เหลี่ยม (O) สำหรับตัวแปรสังเกตได้ 2) ตัวแปรแฝงหรือปัจจัยแฝง (Latent Variable หรือ Unobserved Variable หรือ Constructed Variable หรือบางครั้งเรียก Factor

Variable) เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรง โดยนำตัวแปรที่เป็นตัวแปรสังเกตได้มาเป็นตัวบ่งชี้ หรือเรียกว่าตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่เป็นตัวแทนของตัวแปรบ่งชี้หลาย ๆ ตัว ดังนั้นจะพบว่ามักจะมีนักวิจัย เรียกตัวแปรสังเกตได้ว่า ตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variable) เพราะตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ค่าจะเป็นตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝง เช่น การวัดพฤติกรรมการเสพยาเสพติด ไม่อาจถามได้โดยตรงว่า “คุณติดยาเสพติดหรือไม่” จึงจำเป็นต้องใช้คำถามหลาย ๆ คำถามเพื่อตรวจวัดว่าผู้ตอบติดยาเสพติดหรือไม่โดยคำถามคำตอบที่ได้ คือ ตัวแปรสังเกตได้หรือการวัดประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องวัดด้วยปัจจัยหลายด้าน ตัวแปรของแต่ละด้านถือเป็นตัวแปรสังเกตได้ ส่วนประสิทธิภาพถือเป็นตัวแปรแฝง หรือ ปัจจัย (Factor) การแบ่งประเภทตัวแปรด้วยสถานะของตัวแปรเมื่อพิจารณาตัวแปรใน SEM ด้วยหน้าที่หรือสถานะของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง จะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) เป็นตัวแปรแฝงใน SEM เป็นตัวแปรอิสระ เนื่องจากไม่มีตัวแปรต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายนอกในโมเดล ถึงแม้ว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ นอกโมเดล 2) ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) เป็นตัวแปรแฝงที่สามารถเป็นได้ทั้งตัวแปรคั่นกลาง (mediating variable) และตัวแปรตาม (dependent variable) ซึ่งตัวแปรคั่นกลางเป็นได้ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 4 – 5)

2. องค์ประกอบของโมเดลโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ โมเดลการวัด (measurement model) และโมเดลโครงสร้าง (structural model) (สุภมาศ อังคุชิตี และคณะ, 2557, หน้า 7)

2.1 โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ มี 2 ชนิด คือ โมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอก และโมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน หรือเป็นส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากภาพมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายนอก คือ โมเดลองค์ประกอบของ K1 และ K2 และมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายใน คือ โมเดลองค์ประกอบของ E1 และ E2

2.2 โมเดลโครงสร้าง (structural model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง จากภาพโมเดลโครงสร้างคือ โมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่าง K1 K2 กับ E1 และ E1 กับ E2

เช่นเดียวกับแนวคิดของ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2557, หน้า 186) โมเดลสมการโครงสร้างขั้นพื้นฐานจะมีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ โมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้าง ดังนี้

1. โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ผู้วิจัยต้องการยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ตัวแปร สามารถเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงได้หรือไม่ในโมเดลการวัดมักจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2. โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลการหาสาเหตุซึ่งจะใช้หลักการ การวิเคราะห์ความถดถอย ซึ่งอาจจะเป็นการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายหรือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน

3. ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง

โดยทั่วไปสามารถแบ่งโมเดลสมการโครงสร้างออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้
1) การวิเคราะห์เส้นทาง 2) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน 3) การวิเคราะห์สมการโครงสร้างและ 4) โมเดลโค้งการพัฒนา (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557, หน้า 82 - 85)

3.1 การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นการศึกษาอิทธิพลเฉพาะตัวแปรสังเกตได้หรือตัวแปรบ่งชี้ ดังนั้นจึงใช้เฉพาะรูปสี่เหลี่ยมเท่านั้นและเป็นเทคนิคที่ใช้หลักการของการวิเคราะห์ความถดถอย แต่สามารถหาอิทธิพลของตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ในขณะที่การวิเคราะห์ความถดถอยจะหาได้เฉพาะอิทธิพลทางตรงเท่านั้น

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) การวิเคราะห์ปัจจัยซึ่งจะมี 2 รูปแบบ คือ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) และถือว่า CFA เป็นกรณีพิเศษหรือประเภทหนึ่งของเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) CFA เป็นการวิเคราะห์หรือการสร้างปัจจัยที่ต้องมีทฤษฎีหรืองานวิจัยก่อนหน้าที่เกี่ยวข้องมายืนยันความสัมพันธ์เพื่อหาค่าน้ำหนักปัจจัย ดังนั้น ผู้วิจัยต้อง 1) สามารถระบุได้ว่ามีตัวแปรสังเกตได้ตัวใดบ้างที่อยู่ในปัจจัยหรือตัวแปรแฝงตัวเดียวกัน 2) ทราบจำนวนปัจจัยหรือตัวแปรแฝงมาก่อน 3) มีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับน้ำหนักปัจจัย 4) มีการตรวจสอบความกลมกลืน (Goodness of Fit Test) ระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยคาดไว้กับข้อมูลที่เก็บได้จริงหรือที่เรียกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลที่ผู้วิจัยคาดไว้จะศึกษาจากทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 5) CFA จะไม่มีการคำนวณคะแนนปัจจัย (Factor Score) ให้ และ 6) ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมี

ความสัมพันธ์กันได้ในขณะที่ EFA จะแตกต่าง คือ ไม่ทราบจำนวนปัจจัยมาก่อน ไม่มีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับน้ำหนักปัจจัย ไม่มีการตรวจสอบความกลมกลืนและความคลาดเคลื่อนของตัวแปรต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ EFA สามารถคำนวณคะแนนปัจจัยได้

3.3 โมเดลโครงสร้าง (Structural Regression Model: SR) เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยนั้นจะใช้เฉพาะกับตัวแปรสังเกตได้หรือตัวแปรบ่งชี้เท่านั้น คือ ตัวแปรอิสระทุกตัวและตัวแปรตามต้องเป็นตัวแปรสังเกตได้ และมีข้อสมมติว่าสามารถวัดตัวแปรอิสระได้โดยไม่มีความคลาดเคลื่อนจากการวัด สำหรับการหาสาเหตุหรือการหาอิทธิพลของ SEM ก็ใช้หลักการของการวิเคราะห์ความถดถอยเช่นกัน แต่ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นปัจจัยแฝง นอกจากนั้นในเทคนิค SEM นั้นตัวแปรสังเกตได้มีความคลาดเคลื่อนจากการวัด และใน SEM ส่วนใหญ่จะเป็นการรวม CFA และ SR เข้าด้วยกันทำให้สามารถศึกษาถึงการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันและการหาสาเหตุไปพร้อมกัน

3.4 โมเดลโค้งการพัฒนา (Latent Growth Model: LGM) หรือเรียกว่า โมเดลโค้งการเปลี่ยนแปลง (Latent Change Model : LCM) เป็นเทคนิคย่อยเทคนิคหนึ่งของ SEM ในปัจจุบันมีงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์และวิจัยทางการแพทย์ที่สนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มคนกลุ่มเดียวกันเมื่อเวลาผ่านไป หรือเรียกว่าการวัดซ้ำ (repeated measure) การวัดซ้ำเป็นการวัดที่ผู้วิจัยสนใจการเปลี่ยนแปลงของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหรือองค์กร เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป จึงต้องรวบรวมข้อมูลระยะยาว (longitudinal data) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลเดิมหรือองค์กรเดิมหลาย ๆ ครั้ง เมื่อเวลาเปลี่ยนไประยะเวลาในการศึกษา ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยและความเหมาะสมของเนื้อหาว่าจะศึกษานานเป็นเวลาเท่าใด ระยะห่างของเวลา (time interval) ของข้อมูลระยะยาวอาจจะเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ การวัดซ้ำควรวัดมากกว่า 2 ครั้ง

4. ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างมีขั้นตอนการดำเนินการ (สุภมาศ อังคุโชติและคณะ, 2557, หน้า 9 – 13) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา นอกจากจะทำให้นักวิจัย

สามารถพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยได้เหมาะสมแล้ว ยังช่วยให้นักวิจัยทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดลและทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากที่ได้ศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้ว จะสามารถนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย และกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้งตัวแปรสังเกตได้ X และ Y) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณา ดังนี้

ถ้า $n(n+1)/2$ น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าเป็นภาวะ Under Identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์

ถ้า $n(n+1)/2$ เท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าเป็นภาวะ Just identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็น 0 (fit perfect) ไม่มีการรายงานค่า SE และ t -value

ถ้า $n(n+1)/2$ มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าเป็นภาวะ Over identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็นบวก (fit perfect) โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล และรายงานค่า SE และ t -value การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลนั้น โปรแกรมจะเป็นผู้ตรวจสอบแล้วรายงานให้นักวิจัยทราบ

ขั้นที่ 4 ประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวแล้วปรากฏอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดลแล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (computed covariance matrix: Σ) ซึ่งในผลการวิเคราะห์จะแสดงเป็น fitted covariance matrix

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) โดยโปรแกรมจะนำ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (computed covariance matrix: Σ) ลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (sample covariance matrix: S) เรียกเมทริกซ์ผลต่างนี้ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (residual covariance matrix) โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบ χ^2 - test ตรวจสอบว่า computed covariance matrix (Σ) ต่างจาก sample covariance matrix (S) หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่าง $H_0: S = \Sigma$ และสมมติฐานทางเลือก $H_1: S \neq \Sigma$ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนกัน

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน (χ^2 มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกลมกลืนกัน จากนั้นจึงจะนำค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลไปเขียนรายงานได้

5. ประเภทของพารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง

พารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง จำแนกได้ 3 ประเภท คือ พารามิเตอร์อิสระ (free parameter) พารามิเตอร์คงที่ (fixed parameter) และ พารามิเตอร์บังคับ (constrain parameter) (Joreskog และ Sorbom, 1996, p. 12 - 14)

5.1 พารามิเตอร์อิสระ (free parameter) หมายถึง พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าและต้องการให้มีการประมาณค่า (estimation) พารามิเตอร์เหล่านี้ ได้แก่ สัมประสิทธิ์ถดถอยในโมเดลโครงสร้างหรือน้ำหนักองค์ประกอบในโมเดลการวัด ที่ผู้วิจัยต้องการทราบค่า ในภาษาลิสเรล เรียกชื่อย่อ ๆ ว่า FR

5.2 พารามิเตอร์คงที่ (fixed parameter) มีได้ 2 แบบ แบบแรก คือ พารามิเตอร์ที่ไม่ต้องการให้มีการประมาณค่าหรือมีค่าเป็นศูนย์ เพราะเป็นค่าพารามิเตอร์ที่กรอบทฤษฎีหรือเอกสารงานวิจัยไม่ได้ระบุว่าค่าของพารามิเตอร์นี้ หรือบอกได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าเป็นศูนย์ ในกรณีเช่นนี้ผู้วิจัยต้องกำหนดให้พารามิเตอร์เหล่านี้มีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ต้องให้โปรแกรมประมาณค่าพารามิเตอร์เหล่านี้ ในภาษาลิสเรล เรียกชื่อย่อ ๆ ว่า FI แบบที่สอง คือ พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ต้องการประมาณค่าแล้ว

ให้มีค่าเท่ากับตัวเลขตัวใดตัวหนึ่งที่ไม่เท่ากับศูนย์ซึ่งเป็นค่าใด ๆ ก็ตามที่ผู้วิจัยต้องการ โดยใช้คำสั่ง VA

5.3 พารามิเตอร์บังคับ (constrained para) หมายถึง พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ต้องการให้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่าให้เท่ากับค่าพารามิเตอร์ตัวอื่นตามที่ผู้วิจัยระบุให้มีค่าเท่ากัน ด้วยการใส่คำสั่ง EQ (equality constrain) ซึ่งจะใช้มากในการวิเคราะห์โมเดลกลุ่มพหุ (multiple group) หรือการทดสอบโมเดลตั้งแต่ 2 โมเดลที่เหมือนกันตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

6. ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโปรแกรมลิสเรลจะประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ในรายงานผลการวิเคราะห์ (print out) ค่าดัชนีเหล่านั้นจะแสดงว่าโดยภาพรวมโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมีหลายตัว แต่ไม่มีดัชนีตัวใดตัวหนึ่งที่ดีกว่าดัชนีตัวอื่น ๆ เพราะค่าดัชนีต่าง ๆ แต่ละตัวใช้ในแต่ละกรณี เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประมาณค่า ความซับซ้อนของโมเดล การเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติพหุนาม (multivariate normal distribution) จำนวนตัวแปรอิสระหรือหลาย ๆ กรณีรวมกัน ดัชนีเหล่านั้นประกอบด้วย (สุภมาศ อังคุโชติและคณะ, 2557, หน้า 24 - 29)

6.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยภาพรวมค่าไค-สแควร์ คำนวณจากผลคูณระหว่าง Minimum Fit Function Value (Fmin) กับ $n-1$ เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีชั้นความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ $k(k+1)/2 - t$ เมื่อ k แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ t แทนจำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลที่ต้องประมาณค่า สมมติฐานของการทดสอบคือ $H_0 : S = \sum$ เมื่อ S แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ และ \sum แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ ที่ประมาณมาจากโมเดล ถ้าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญแสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

การใช้ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติทดสอบวัดความสอดคล้อง
 กลมกลืนต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะค่าสถิติมีข้อตกลงเบื้องต้น 4 ประการ คือ
 1) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์
 ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ (ไม่ต่ำกว่า
 100 และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น
 20 ต่อ 1 และ 4) พังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ
 ไค-สแควร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53 - 54)

6.2 ค่า NCP (Non-Centrality Parameter) การทดสอบด้วยสถิติ
 ทดสอบ ไค-สแควร์ อาจปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ เนื่องจากข้อมูลมิได้แจกแจงแบบ
 ไค-สแควร์ แต่มีการแจกแจงเป็นแบบ Non-Central χ^2 (การแจกแจงแบบไค-สแควร์
 เป็นกรณีหนึ่งของการแจกแจงแบบ Non-Central χ^2) ซึ่งมีค่า non-centrality parameter
 เป็น λ โดยค่า λ จะแสดงความแตกต่างของ S กับ Σ ถ้า λ เท่ากับ 0 แสดงว่าโมเดล
 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่ายิ่งมากยิ่งมีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานว่าง
 มาก โดยโปรแกรมจะแสดงค่า λ ในช่วงความเชื่อมั่น 90% ถ้าโปรแกรมไม่แสดง หมายถึง
 ค่า λ ใหญ่มากจนไม่สามารถประมาณค่าช่วงความเชื่อมั่นได้ (Diamantopoulos & Sigauw,
 2000, p. 85)

6.3 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการ
 ประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximation: RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐาน

$H_0 : S = \Sigma$ แต่ค่าของค่าความเป็นอิสระมาปรับแก้โดยมีสูตรการ
 คำนวณดังนี้ $RMSEA = (FO/df)^{1/2}$

เมื่อ FO คือ population discrepancy function value หรือค่าฟังก์ชัน
 ความกลมกลืนเมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้า FO เท่ากับศูนย์
 RMSEA จะเท่ากับศูนย์แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก
 ค่า RMSEA ที่ดีมาก ๆ ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าระหว่าง 0.05 - 0.08 หมายถึง โมเดล
 ค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง 0.08 - 0.10 แสดงว่าโมเดล
 สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อยและค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดล
 ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.4 ค่า ECVI (Expected Cross – Validation Index) เป็นการทดสอบภาพรวมของความคลาดเคลื่อนระหว่าง S กับ Σ ถ้าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า ECVI ต้องน้อยกว่าค่า ECVI for Saturated Model และ ECVI for Independence Model

6.5 ค่า Model AIC (Akaike's information criterion) เป็นการทดสอบภาพรวมความคลาดเคลื่อนระหว่าง S กับ Σ เช่นเดียวกับค่า ECVI ถ้าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า Model AIC ต้องน้อยกว่าค่า Saturated AIC และเป็นค่า AIC ที่ปรับแก้ด้วยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การแปลความหมายเหมือนค่า Model AIC

6.6 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute fit index) ที่นิยมใช้ มี 3 ดัชนี ได้แก่

GFI (Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

AGFI (Adjusted Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

PGFI (Parsimony Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล

โดยทั่วไปค่า GFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แต่ค่า PGFI ควรมีค่าต่ำคือ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

6.7 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) ได้แก่ NFI (Normed Fit Index) NNFI (Non– Normed Fit Index) PNFI (Parsimony Normed Fit Index) CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (baseline model) หรือโมเดลอิสระ (Independence model) ค่าของดัชนีเหล่านี้มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ยกเว้น NNFI ที่อาจมีค่ามากกว่า 1.00 ได้ NFI และ CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป ค่า PNFI ควรมีค่าต่ำ ๆ

6.8 CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ และ CN ควรมีค่ามากกว่า 200

6.9 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อนมี 3 ตัว คือ RMR, Standardized Residual และ Standardized RMR ดังนี้

RMR (Root Mean Square Residual) เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนระหว่าง $S-\Sigma$ ค่าที่น้อยแสดงถึงโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่า RMR ขึ้นอยู่กับหน่วยของการวัดของตัวแปร เมื่อตัวแปรที่มีสเกลการวัดที่ต่างกันมาก ตัวแปรบางตัวที่มีสเกลการวัดกว้างจะทำให้ค่าเฉลี่ยของ residual บิดเบือนไป ทำให้ค่าที่ได้ผิดไปด้วย ดังนั้นจึงอาจพิจารณาร่วมกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Residual) ซึ่งเป็นค่าของความคลาดเคลื่อนหารด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (estimate standard error) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานไม่ควรมีค่ามากกว่า 12.581

ค่า Standardized RMR เป็นค่าสรุปของ Standardized Residual ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงจะสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 12 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
χ^2 - test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p, 83
χ^2 / df	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00 – 5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Bollen, 1989, p. 278 Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 98
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Kaplan, 2000, p. 110 Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 88
GFI (Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 87
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 87

ตาราง 12 (ต่อ)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
RMSEA (Root Mean Square error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 – 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08 – 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 85
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.05	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 88
	< 0.08	Hu and Bentler, 1999
Largest/Smallest Standardized Residual	2.00	นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55
Q-Plot	ชันกว่าเส้นในแนวทแยง (Slope > 1.00)	Joreskog and Sorbom, 1996, p. 110 – 111. นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 57

7. การประเมินโมเดลการวัดและการปรับโมเดล

7.1 การประเมินโมเดล

โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ใช้ตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝง ดังนั้นในการแปลผลการวิเคราะห์ควรพิจารณาด้วยว่าตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝงได้มากน้อยเพียงใด การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลการวัดพิจารณาทั้งทางเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability)

ความเที่ยงตรง หมายถึง ความสามารถของตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักตัวแปรสังเกต (factor loading) ในเมทริกซ์ LX หรือ LY ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตควรมีค่าสูงและมี

นัยสำคัญทางสถิติ (t-value มากกว่า |1.96|) นอกจากนี้ยังสามารถเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรว่าตัวแปรใดใช้วัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด โดยการเปรียบเทียบค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตมาตรฐาน (standardized loading) ตัวแปรสังเกตใดที่มีความสำคัญมาก ๆ จะมีน้ำหนักตัวแปรสังเกตมาตรฐานสูง ๆ

ความเที่ยง หมายถึง ความคงเส้นคงวาของการวัด หรือระดับที่ตัวแปรปราศจากความคลาดเคลื่อน การพิจารณาความเที่ยงของตัวแปรพิจารณาที่ผลการวิเคราะห์ในส่วนของ SQUARE MULTIPLE CORRELATION (R^2) เป็นสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรที่อธิบายได้โดยตัวแปรแฝงซึ่งมีค่าเท่ากับค่าการรวมกัน (communality) ในการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงสำรวจ

7.2 การประเมินโมเดลโครงสร้าง

โมเดลโครงสร้างในโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในรูปสมการถดถอยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามสิ่งที่ต้องประเมินประกอบด้วย

1. ทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอย ควรมิติศทางสอดคล้องกับทฤษฎี
2. สัมประสิทธิ์การถดถอยควรมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ควรมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของสมการโครงสร้าง (R^2)

มากกว่า 0.50

หากทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทิศทางตรงข้ามกับทฤษฎีที่เป็นฐานของการพัฒนาโมเดล ผู้วิจัยต้องอธิบายหรือนำไปอภิปรายผลที่เกิดขึ้นว่าเหตุใดผลของการวิจัยจึงขัดแย้งกับทฤษฎี

7.3 การปรับโมเดล

การปรับโมเดลจะใช้เมื่อโมเดลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับโมเดลจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ ขึ้นใหม่โดยคาดหวังว่าจะทำให้ S กับ Σ มีค่าใกล้เคียงกันมากขึ้น จนกว่าโมเดลที่วิเคราะห์ใหม่จะสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการปรับโมเดลจะพิจารณาค่า Modification Index หรือ MI ในผลการวิเคราะห์ เพราะค่าของ MI จะแสดงให้เห็นอย่างคร่าว ๆ ว่าหากมีการเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดลและทำการวิเคราะห์ใหม่ ค่า χ^2 จะลดลงเท่ากับค่าของ MI ทั้งนี้ควรเลือกปรับโมเดลที่ค่า MI มากที่สุด แต่ผู้วิจัยต้องมี

เหตุผลในการปรับและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมจึงต้องปรับพารามิเตอร์นั้น โดยค่า MI ที่มากกว่า 3.84 ถือว่ามาก เนื่องจาก 3.84 เป็นค่าวิกฤติของไค-สแควร์ ที่ $df=1$ $\alpha=.05$ อย่างไรก็ตามในการปรับโมเดลหากพิจารณาค่า MI เพียงอย่างเดียว อาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ เพราะจากการศึกษาพบว่า ค่า MI มักจะไม่ค้นหาโมเดลที่ถูกต้องได้โดยมีหลักการปรับโมเดล ดังนี้

1. ต้องมีเหตุผลเชิงทฤษฎีและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมจึงปรับโมเดล
2. ปรับทีละ 1 พารามิเตอร์และวิเคราะห์ใหม่
3. พิจารณารวม EPC (expected parameter change) ซึ่งเป็นค่าที่บอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่กำลังจะปรับ พารามิเตอร์ที่ควรปรับควรมีค่า EPC สูง ๆ และมี MI สูง ๆ ด้วย

นอกจากนี้ยังมีดัชนีที่สามารถใช้พิจารณาในการปรับโมเดล โดยพิจารณาจากเมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standardized residual) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มากกว่า 2.58 เป็นพารามิเตอร์ที่ควรพิจารณาเพิ่มพารามิเตอร์นั้นแล้ววิเคราะห์ใหม่ แต่ถ้ามีค่าน้อยกว่า -2.85 ควรพิจารณาตัดเส้นนั้นออกจากโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่

7.4 การประมาณค่าในโมเดลสมการโครงสร้างโปรแกรมลิสเรลมีวิธีการประมาณค่า 7 วิธี ดังนี้

- 7.4.1 วิธีการใช้ตัวแปรเป็นเครื่องมือ (Instrumental Variables: IV)
- 7.4.2 วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดสองขั้น (Two-Stage Least Squares: TSLS)
- 7.4.3 วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares: ULS)
- 7.4.4 วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generalized Least Squares: GLS)
- 7.4.5 วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML)
- 7.4.6 วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares: WLS)

7.4.7 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonal Weighted Least Squares: DWLS)

วิธีการประมาณค่าเหล่านี้ใช้เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระ และพารามิเตอร์บังคับของโมเดลจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง (S)

จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า SEM เป็นการรวมโมเดลทางสถิติหลาย ๆ โมเดลที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรหลาย ๆ ตัวได้ในเวลาเดียวกัน หรือกล่าวได้ว่าเป็นการวิเคราะห์และตรวจสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหลาย ๆ ตัวในรูปแบบของชุดสมการ ซึ่งการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ คือ การศึกษาความแปรปรวนร่วม (Covariance) ระหว่างตัวแปร SEM เป็นเทคนิคที่รวมเทคนิคทางสาเหตุการวิเคราะห์ความถดถอย และเทคนิคการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร (การวิเคราะห์ปัจจัย) ความแปรปรวนร่วม (covariance) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) จึงทำให้ SEM เป็นได้ทั้งเทคนิคการหาสาเหตุและการหาความสัมพันธ์ นอกจากนี้แล้ว SEM สามารถตรวจสอบสมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้หลายสมการในเวลาเดียวกัน โดยไม่ต้องทำการวิเคราะห์แยกเหมือนเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอย และตัวแปรใน SEM บางตัวเป็นได้ทั้งตัวแปรต้น และตัวแปรตามมีการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นกับข้อมูลของจริงโดยใช้สถิติหลาย ๆ ตัวประกอบการตัดสินใจ

8. โมเดลสมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา มีตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์วิชาการ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) การบริหารจัดการ 4) การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมขององค์กร และ 4) การจัดการเรียนการสอน จากปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 4 ปัจจัยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะเหตุและผล (cause and effect) ซึ่งช่วยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อนำไปสู่การกำหนดเส้นทางอิทธิพล พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน วัฒนธรรมขององค์กร และการจัดการเรียนการสอน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและยังพบว่า มีตัวแปรสังเกตต่าง ๆ ดังนี้

8.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความรู้และทักษะ 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 4) การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ

8.2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ 3) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร

8.3 วัฒนธรรมขององค์กร มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การยอมรับนับถือ 2) เป้าหมายขององค์กร 3) กระบวนการทำงาน 4) การมอบอำนาจ

8.4 การจัดการเรียนการสอน มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ความรู้ความสามารถของครู 3) การจัดการกระบวนการเรียนรู้

สรุปแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของ ทักษิณ สิทธิศักดิ์ (2555); กรุณา ภูมะลี (2556); สุนทร กฤษร (2557); นฤมล เจริญพรสกุล (2559); วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559); วรชัย ภิรมย์ (2559); วรากร ต้นชนะเทวินทร์ (2560); สรคุปต์ บุญเกษม (2560); กันตพัฒน์ มณฑา (2561); Hoy & Ferguson (1985) นำองค์ความรู้มาสรุปเป็นโมเดลสมมติฐานที่แสดงถึงแนวคิดเพื่อพัฒนาเป็นโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 4 ตัวแปร คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความรู้และทักษะ 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 4) การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ ตามแนวคิดของ คมศิลป์ ประสงค์สุข (2557); พิพนันท์ หารษาภิรมย์โชค (2557); สุรจิตต์ ฝิวงาม (2558); ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558); กนกอร สมปราชญ์ (2562); นฤมล สุภาทอง (2562); Larry W. Hughes (2005); Kowzes and Posner (2006); Smith, Stuart C. Piele, Philip (2006); Richaed Gorton & Judy A. Alston (2009); James W. Guthrie and Patrick J. Schuermann (2010); Davig Gurr (2015)

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน มี 3 ตัวแปร ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ 3) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร ตามแนวคิดของ กรุณา ภู่มะลิ (2556); เกรียงศักดิ์ บุญขวาง (2556); เด่นชัย วงษ์ช่าง (2556); ศิริประภา วงศ์ษา (2556); มนูญญา บุญยธมา (2559); คณิต สุขรัตน์ (2560); Stee (1977)

วัฒนธรรมขององค์กร มี 4 ตัวแปร ดังนี้ คือ 1) การยอมรับ

นับถือ 2) เป้าหมายขององค์กร 3) กระบวนการทำงาน 4) การมอบอำนาจ ตามแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559); พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557); ละคร เขียนชานาจ (2557); ธนกฤต เปรมสวัสดิ์ (2558); สมคิด บางโม (2558); วัฒนชัย ศิริญาณ (2560); เพชรลัดดา ขันทองดี (2562); พระมหาทิพย์ โอบยงงาม (2563); Hoy and Miskel (2013)

การจัดการเรียนการสอน มี 3 ตัวแปร ดังนี้ 1) ศักยภาพการ

เรียนรู้ของผู้เรียน 2) ความรู้ความสามารถของครู 3) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553); สลิตา รินสิริ (2558); ดิเรก วรรณเคียร (2559); อธิทิพ พงษ์เหี่ยมหาญ (2562); อุทัยวรรณ ทองคำ (2562); ไอลดา อรุณศรี (2556)

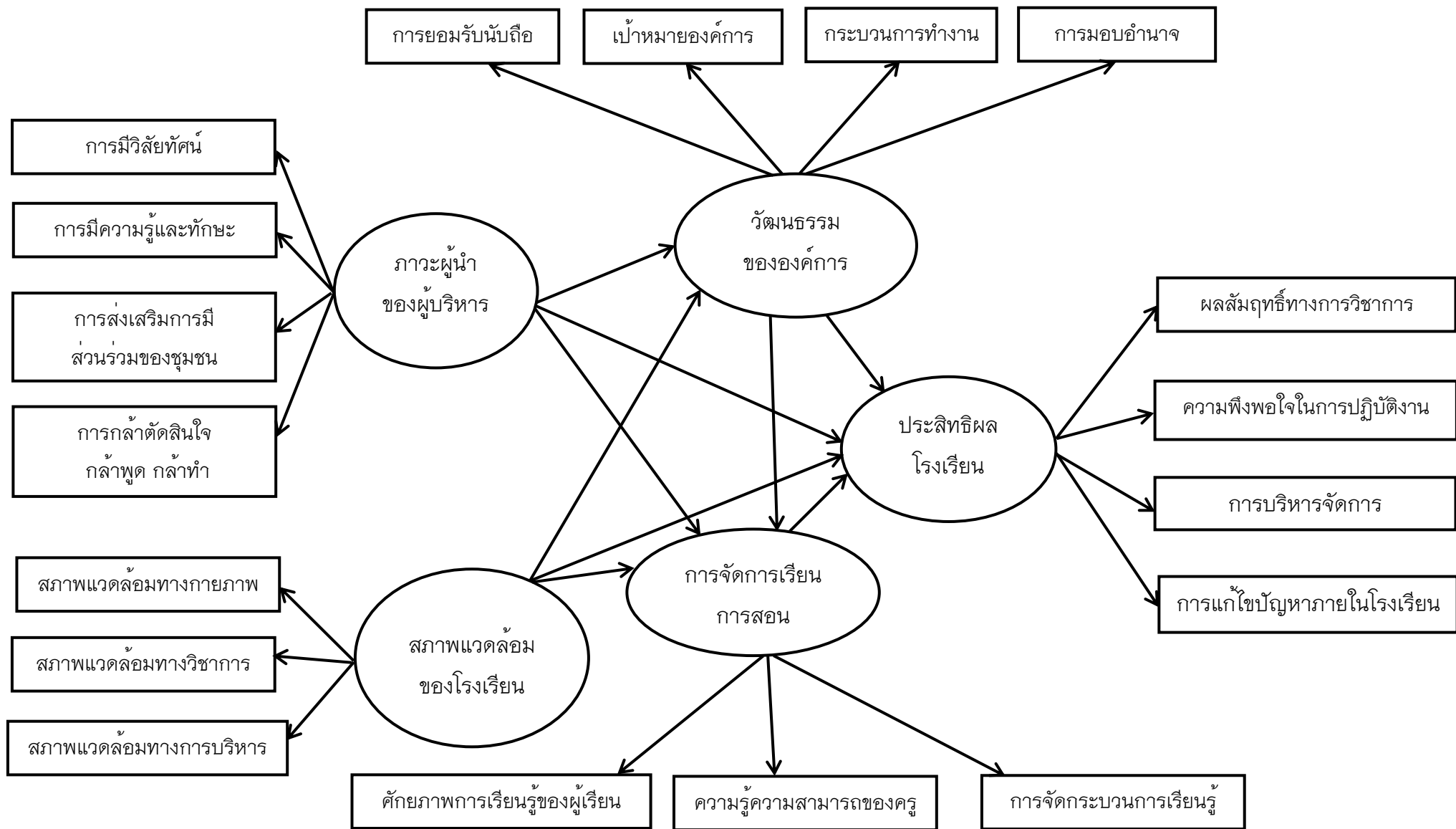
ประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มีตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) การบริหารจัดการ 4) การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ตามแนวคิดของ สุนทร กฤษกร (2557); ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557); สุชาติ เอกปัทมา (2557); พิเชิต โกพล (2559); นิตยา วีระพันธ์ (2559); ภูมิพิสิษฐ์ สุคนธวงศ์ (2559); วรชัย ภิรมย์ (2559); วรากร ต้นชนะเทวินทร์ (2560); กรรณิกา เพชรนุ้ย (2561); ปฐมพงศ์ ชวลิต (2561); อนุสรณ์ แสสนเคน (2561); String (2002); Ornstein and Levine (2004); Hoy & Miskel (2008); Sammons and Bakkum (2011)

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดโมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อม

ผ่านวัฒนธรรมขององค์การและการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดการเรียนการสอน วัฒนธรรมขององค์การเป็นตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนเป็นตัวแปรแฝงภายในโดยมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ตั้งโมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งภาพประกอบ 18 ดังนี้



ภาพประกอบ 18 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงทฤษฎีใหม่ที่มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยอยู่ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 : ศึกษาาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 2 : ตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย
5. การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ระยะที่ 3 : ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

ประกอบด้วย

1. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. การประเมินผลแนวทางการพัฒนา

ระยะที่ 1 : ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสาร เป็นการศึกษา หลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อนำมาสังเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนำมาใช้เป็นกรอบในการเครื่องเครื่องมือการวิจัย

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ประเด็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ดังนี้

1. เกณฑ์การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพเหล คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา หรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.2.1 นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคำสร้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

1.2.2 ดร.สุรางค์รัตน์ ตริเทธา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1.2.3 ดร.เนาวะรัตน์ ถาวร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.3 ครู เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาหรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.3.1 นางสมฤดี คะโยธา ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านดอนอุ่มรั้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1.3.2 นางบังอร พิมพ์พิทักษ์ ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านตากอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1.3.3 นางกัลยา เพลินบุญ ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านสาหร่ายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) มีลักษณะแบบข้อคำถามปลายเปิด

3. วิธีการเก็บข้อมูล

โดยการบันทึกลงในแบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างพร้อมบันทึกลงในเครื่องบันทึกเสียง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำผลการสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์วิเคราะห์เนื้อหาเป็นรายบุคคล และถอดข้อความในเครื่องบันทึกเสียงมาสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยโดยการวิเคราะห์ในภาพรวม

ระยะที่ 2 : ตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในขั้นตอนนี้จะทำการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7,157 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ 1 คน ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 720 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 360 คน และครู จำนวน 360 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนละ 2 คนนับเป็น 1 หน่วยวิเคราะห์

1.3 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพิจารณาข้อมูลการวิจัยจึงใช้สถิติขั้นสูง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภทตามเหตุผลดังต่อไปนี้

1.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยเทคนิคการใช้หลักการของค่าประมาณความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะมีโอกาสปฏิเสธสมมุติฐานในการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มากเพราะค่าไค-สแควร์มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูงซึ่งได้มีข้อเสนอแนะเรื่องของขนาดกลุ่มตัวอย่างว่าควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นโดยใช้กฎที่ว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53)

1.3.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53)

1.3.3 การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) ที่ระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความสอดคล้อง (Fit or Fitting Function) จะมีการแจกแจงแบบ ไค-สแควร์ กลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่เท่านั้น Gold (1989, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยการใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรเป็น 20 ต่อ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53)

สรุปได้ว่าการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูงและมีโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพารามิเตอร์มีจำนวนมากและกลุ่มตัวอย่างต้องมีจำนวนมาก เพื่อความมั่นใจในการทดสอบ ควรใช้โดยการใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรเป็น 20 ต่อ 1 ขึ้นไป ในการวิจัยครั้งนี้ ประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดลสมมติฐานมีจำนวนพารามิเตอร์ทั้งสิ้น 18 พารามิเตอร์ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 โรงเรียน

1.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.4.1 สุ่มจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกทั้งหมด จำนวน 20 จังหวัด

1.4.2 แต่ละจังหวัดสุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกทั้งหมด จำนวน 61 เขต

1.4.3 สุ่มอย่างง่าย โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนมีจำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 720 คน

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม นำเสนอ ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นข้อมูลประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. การบริหารจัดการ
4. การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน
3. วัฒนธรรมขององค์กร
4. การจัดการเรียนการสอน

2.2 การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยมีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยตามรายละเอียดที่จะนำเสนอต่อไปนี้

2.2.1 นำกรอบแนวคิดที่กำหนดได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรและกรอบการวัดตัวแปร

2.2.2 สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหา และพฤติกรรม (Specification table) โดยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมากำหนดรายละเอียด

เกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด จำนวนข้อคำถาม เขียนคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม

2.2.3 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of congruence : IOC) จำนวน 5 คน (ภาคผนวก) รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามจากพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญและคัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 มาเป็นข้อคำถามจำนวน 100 ข้อ ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่า ข้อคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

สำหรับรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานในระดับนโยบายของมหาวิทยาลัยนักวิชาการในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ประธาน

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก วิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไปหรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน ได้แก่

1) นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคำสร้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน ได้แก่

1) ดร.วิหาญ พละพร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ครูผู้สอน วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 1 คน ได้แก่

1) นางสมฤดี คะโยธา ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียน บ้านดอนอุ่มรั้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.3 นำผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม อีกครั้ง

2.4 ส่งข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ หน่วยจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยผู้วิจัย ดำเนินการ ดังนี้

2.5.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน จำนวน 60 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน ครู 30 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง

ตาราง 13 จำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยทดลองเครื่องมือ (Try out)

จังหวัด	จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนที่เป็นหน่วยทดลอง Try out
กาฬสินธุ์	3	351	2
ขอนแก่น	5	656	2
ชัยภูมิ	3	428	2
นครพนม	2	262	1
นครราชสีมา	7	712	2
บุรีรัมย์	4	407	2
บึงกาฬ	1	86	1
มหาสารคาม	3	407	2
มุกดาหาร	1	146	1
ยโสธร	1	264	1

ตาราง 13 (ต่อ)

จังหวัด	จำนวนเขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวนโรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียนที่เป็นหน่วย ทดลอง Try out
ร้อยเอ็ด	3	540	2
เลย	3	273	1
ศรีสะเกษ	4	462	2
สกลนคร	3	288	1
สุรินทร์	3	308	1
หนองคาย	2	157	1
อำนาจเจริญ	1	180	1
หนองบัวลำภู	2	176	1
อุดรธานี	4	420	2
อุบลราชธานี	5	634	2
รวม		7,157	30

2.5.2 ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (item analysis) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99) ซึ่งมีผลการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.24 – 0.89

2.5.3 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 116) ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554, หน้า 92) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.99 และความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.92 – 0.96 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.5.3.1 ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.37 – 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.5.3.2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.5.3.3 ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.82 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

2.5.3.4 ด้านวัฒนธรรมขององค์การ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.5.3.5 ด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.45 – 0.82 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามจากการทดลอง ใช้เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแล้ว ดำเนินการปรับปรุงเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพก่อนที่จะนำไปใช้จริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมโรงเรียนละ 2 คน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมสอจดซองเปล่าติดแสตมป์และแบบสอบถามบางส่วน ผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเองไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตาม โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ประสานไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ ติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

3.3 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลทุกรายการก่อนนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 สถิติเบื้องต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะกลุ่มตัวอย่างและสภาพของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1.1 ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลค์ลิสต์สูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตามโมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรที่ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงทั้งภายในและภายนอก ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบ ความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้

4.2.1 ค่าสถิติไค – สแควร์ (Chi – Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค – สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบก่อนและหลังปรับรูปแบบกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับรูปแบบ ถ้าค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2.3 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI ดังนั้น ถ้าค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับเมตริกความแปรปรวนรวมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่ารูปแบบสอดคล้องในระดับดีพอสมควรและถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องควรมีค่าไม่เกิน 0.08

4.2.5 ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมตริกสหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมตริกที่ประมาณได้โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่ารูปแบบมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดี เศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง $+2$ (Bollen, 1989, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 48)

4.2.6 การปรับรูปแบบ (Model Adjustment) จะทำการปรับรูปแบบบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลักโดยมีการดำเนินการ คือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ และมีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของรูปแบบว่าโดยภาพรวมแล้วรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดรูปแบบเมื่อพบว่าค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54)

5. การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

5.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบที่ศึกษา กรณีใช้การวัดมาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4.51 – 5.00	หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือเกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือเกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือเกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือเกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือเกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยเชิงสาเหตุของสิทธิผลโรงเรียนได้กำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธ์, 2549)

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

5.3 เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนในการวิจัยครั้งนี้
ผู้วิจัยได้ใช้สถิติและเกณฑ์การแปลผล ดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูล
เชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
χ^2 -test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 83
GFI (Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้อง กลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 87
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้อง กลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 85
RMSEA (Root Mean Square error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 – 0.08 สอดคล้อง กลมกลืนพอใช้ได้ 0.08 – 0.10 สอดคล้องกลมกลืน ไม่ค่อยดี > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 85

ระยะที่ 3 : ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผล

โรงเรียน

1. ประมวลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (chi-square) นำปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาจัดทำแบบสัมภาษณ์การหาแนวทางพัฒนา

2. เตรียมการในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางและประเมินผลแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

2.1 คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการสอนทางการบริหารการศึกษา ซึ่งไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานในตำแหน่งการบริหารการศึกษาระดับนโยบายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

2.2.1 นายสุริยะ ใจวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.2.2 นายชัยณรงค์ ฤทธิ์วงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทางการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี
วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน ได้แก่

2.3.1 ดร.สุรางค์รัตน์ ตริเทธา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาว
(วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.4 ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี
วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน ได้แก่

2.4.1 ดร.เจษฎา ตะโยธา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.5 ครูผู้สอนระดับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสบการณ์สอน
ไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการจัดการเรียนการ
สอนหรือหลักสูตร วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.5.1 นางมลิวรรณ เขจรศาสตร์ ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านดอนอุ่มรวี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.5.2 นางวารุณี นาถ้ำพลอย ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองแสง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.5.3 นายศักดิ์สิทธิ์ จันปุ่ม ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านปลาขาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3. เครื่องมือในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น
ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

3.1 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิง
สาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น

3.3 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.4 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อ
ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของ

ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือกับผู้ให้สัมภาษณ์โดยให้แต่ละท่านเป็นผู้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์แล้วจึงส่งประเด็นการสัมภาษณ์ล่วงหน้า 1 สัปดาห์ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นและขออนุญาตบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง จากนั้นนำมาถอดความเพื่อสรุปเรียบเรียงตามแต่ละประเด็นที่ได้กำหนดไว้

5. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบให้ครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการ จากนั้นใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญของแนวคิดในภาพรวมมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

6. ประเมินผลแนวทางในการพัฒนา

การประเมินผลแนวทางการพัฒนาของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกับที่สัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนา รูปแบบการประเมินได้เลือกใช้มาตรฐาน 4 ข้อมาใช้ในการประเมินผลดังนี้

6.1 ความถูกต้องครอบคลุม ของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิความถูกต้องครอบคลุมตามหลักวิชาการที่จะนำไปใช้ปฏิบัติ

6.2 ความเหมาะสม ของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมตามหลักวิชาการและในการนำไปปฏิบัติ

6.3 ความเป็นไปได้ ของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

6.4 ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ

7. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นด้วยการใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของปัจจัยเชิงสาเหตุ
ของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูล
เชิงประจักษ์

1. ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝง
ภายใน
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการ
วิเคราะห์ค่าอิทธิพล

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยเชิงสาเหตุของ
ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากผู้เชี่ยวชาญ

1. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยเชิงสาเหตุของ
ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ผลการประเมินผลแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของ
ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

1.1.1 K1 แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 4 ตัว คือ

VIS แทน การมีวิสัยทัศน์

KNO แทน การมีความรู้และทักษะ

COM แทน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

ASS แทน การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ

1.1.2 K2 แทน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 3 ตัว คือ

PHY แทน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ACA แทน สภาพแวดล้อมทางวิชาการ

ADM แทน สภาพแวดล้อมทางการบริหาร

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

1.2.1 E1 แทน วัฒนธรรมขององค์การ

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 4 ตัว คือ

ACC แทน การยอมรับนับถือ

ORG แทน เป้าหมายขององค์การ

WOR แทน ภาระงานการทำงาน

DEL แทน การมอบอำนาจ

1.2.2 E2 แทน การจัดการเรียนการสอน

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 3 ตัว คือ

POT แทน ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

TEA แทน ความรู้ความสามารถของครู

OLP แทน การจัดการกระบวนการเรียนรู้

1.2.3 E3 แทน ประสิทธิภาพโรงเรียน

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 4 ตัว คือ

AAM แทน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

SAT แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

MAN แทน การบริหารจัดการ

PRO แทน การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

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	ความเบ้ (Skewness)
Kur	แทน	ความโด่ง (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	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RAM	แทน	ดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Square Residual)

γ	แทน	สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน
β	แทน	สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน
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	เส้นทางการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรส่งผลต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร
↔	แทน	เส้นทางการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาในระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 แห่ง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 720 คน ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย การดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	309	42.9
1.2 ครู	411	57.1
รวม	720	100
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
2.1ปริญญาตรี	207	28.8
2.2ปริญญาโท	500	69.4
2.3ปริญญาเอก	13	1.8
รวม	720	100
3. ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	270	37.5
3.2 5 -10 ปี	262	36.4
3.3 มากกว่า 10 ปี	188	26.1
รวม	720	100

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อาจมีจำนวนทั้งหมด 720 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 309 คน ครู 411 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 500 คน (ร้อยละ 69.4) ระดับปริญญาตรี จำนวน 207 คน (ร้อยละ 28.8) ระดับปริญญาเอก จำนวน 13 คน (ร้อยละ 1.8) ประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 37.5) ประสบการณ์ในตำแหน่ง 5 - 10 ปี (ร้อยละ 36.4) ประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 26.1)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้เป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ว่า เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยเชิง
สาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.49	0.44	มาก
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	4.49	0.43	มาก
3. วัฒนธรรมขององค์กร	4.54	0.41	มากที่สุด
4. การจัดการเรียนการสอน	4.45	0.44	มาก
รวมทั้งหมด	4.49	0.43	มาก

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.49$) ปัจจัยด้านสภาพ
แวดล้อมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$) และปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.45$)
ตามลำดับ

2.1 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของ
ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความ
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์			
1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์อย่างชัดเจน	4.60	0.58	มากที่สุด
1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา	4.52	0.64	มากที่สุด
1.3 มีการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.50	0.64	มาก
1.4 มีการกำหนดแนวทางตรวจสอบผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อเป้าหมายที่ต้องการ	4.42	0.61	มาก
รวม	4.52	0.53	มากที่สุด
2. การมีความรู้และทักษะ			
2.1 มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบายภารกิจของสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.47	0.67	มาก
2.2 มีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.31	0.67	มาก
2.3 สามารถนำความคิดในด้านต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.42	0.65	มาก
2.4 มีความมั่นใจ และเชื่อในความสามารถของตน มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เพื่อให้มีการส่งข้อมูลที่ถูกต้อง	4.49	0.59	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.5 มีความสามารถทำงานเป็นทีมให้ความเคารพ ต่อตนเองและผู้อื่น มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการ แก้ไขปัญหา	4.52	0.56	มากที่สุด
รวม	4.44	0.50	มาก
3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน			
3.1 ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตรและการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.43	0.64	มาก
3.2 ผลการพัฒนาโครงการ /กิจกรรมเกิดประโยชน์ ต่อส่วนรวมและสังคม	4.53	0.56	มากที่สุด
3.3 โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่าง เหมาะสมและต่อเนื่อง	4.51	0.58	มากที่สุด
3.4 โรงเรียนมีสมาคม ชมรม องค์การหรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ให้การสนับสนุนสถานศึกษา	4.43	0.63	มาก
3.5 โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของผู้ ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	4.50	0.61	มาก
รวม	4.48	0.46	มาก
4. การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ			
4.1 ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงวิธีการและแนวทาง ในการทำงานแบบใหม่ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อ โรงเรียน	4.50	0.69	มาก
4.2 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครู และบุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.45	0.59	มาก
4.3 ผู้บริหารสามารถแสดงให้เห็นถึงความมั่นคง ในความคิด หลักการ และเหตุผลทำให้ผู้ร่วมงาน มั่นใจที่จะดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้	4.57	0.59	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.4 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำสามารถพูดในสิ่งที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์	4.54	0.53	มากที่สุด
4.5 ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผลแม้อยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน	4.59	0.54	มากที่สุด
รวม	4.53	0.48	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	4.49	0.44	มาก

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกต พบว่า การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ การวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.52$) การส่งเสริม การมีส่วนร่วมของชุมชน ($\bar{X} = 4.48$) และการมีความรู้และทักษะ ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของ ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ			
1.1 มีการจัดภูมิทัศน์ ภายในบริเวณโรงเรียนให้มีความสะอาดเป็นระเบียบร่มรื่น สวยงาม	4.51	0.58	มากที่สุด
1.2 มีจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยจากโรคติดต่อ เช่น ความสะอาดของอาหาร น้ำดื่ม	4.58	0.58	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.3 มีการจัดอาคารเรียน อาคารประกอบให้ความสะดวกสวยงาม มั่นคงแข็งแรง และเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	4.51	0.80	มากที่สุด
1.4 มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์การเรียน สามารถช่วยอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนรู้	4.44	0.83	มาก
1.5 มีการจัดการสิ่งที่มีารบกวนต่าง ๆ เช่น แสง เสียง ที่ส่งผลกระทบต่อจัดการการเรียนรู้	4.41	0.83	มาก
รวม	4.49	0.57	มาก
2. สภาพแวดล้อมทางวิชาการ			
2.1 มีจัดหาเอกสาร ตาราง ป้ายนิเทศ หรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพียงพอกับจำนวนนักเรียนและครอบคลุมเนื้อหาในหลักสูตร	4.38	0.68	มาก
2.2 มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย	4.44	0.58	มาก
2.3 มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การเรียนให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน	4.49	0.51	มาก
2.4 มีการพัฒนางานและจัดกิจกรรมด้านวิชาการอย่างหลากหลายเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน	4.48	0.56	มาก
2.5 มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.54	0.51	มากที่สุด
รวม	4.47	0.42	มาก
3. สภาพแวดล้อมทางการบริหาร			
3.1 มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่แสดงการมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.58	0.57	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.2 มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่แสดงการมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.49	0.53	มาก
3.3 มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีและมีความสามัคคีกลมเกลียวภายในสถานศึกษา	4.53	0.55	มากที่สุด
3.4 มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.68	มาก
3.5 มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน	4.56	0.58	มากที่สุด
รวม	4.51	0.47	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	4.49	0.43	มาก

จากตาราง 18 ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกต พบว่าสภาพแวดล้อมทางการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.49$) และสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวัฒนธรรมขององค์การ

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านวัฒนธรรมขององค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การยอมรับนับถือ			
1.1 ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือด้านความรู้ความสามารถจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง	4.57	0.57	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความรู้ความสามารถของครูทุกคน	4.53	0.55	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นของครูทุกคน	4.59	0.56	มากที่สุด
1.4 ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการยอมรับนับถือเรื่องความรู้ความสามารถจากผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง	4.55	0.55	มากที่สุด
1.5 ครูและบุคลากรทุกคนให้การยอมรับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	4.68	0.56	มากที่สุด
รวม	4.58	0.55	มากที่สุด
2. เป้าหมายองค์การ			
2.1 โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน	4.56	0.57	มากที่สุด
2.2 ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างดี	4.48	0.57	มาก
2.3 ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ	4.63	0.52	มากที่สุด
2.4 ครูและบุคลากรในโรงเรียนตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.59	0.52	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารและครูร่วมมือกันพัฒนาการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	4.57	0.45	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านวัฒนธรรมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. กระบวนการทำงาน			
3.1 โรงเรียนได้กำหนดกรอบการทำงาน และจัดวางครูให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด	4.53	0.50	มากที่สุด
3.2 โรงเรียนมีการกระจายอำนาจให้ครู ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.53	0.54	มากที่สุด
3.3 ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนางาน ที่ได้รับผิดชอบ เมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานที่ปฏิบัติ	4.57	0.50	มากที่สุด
3.4 ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.56	0.57	มากที่สุด
3.5 เมื่อบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรงไม่ สามารถปฏิบัติงานได้ มีบุคลากรอื่นสามารถปฏิบัติงาน แทนได้ทันที	4.51	0.70	มากที่สุด
รวม	4.54	0.44	มากที่สุด
4. การมอบอำนาจ			
4.1 โรงเรียนมีการวางหลักเกณฑ์สำหรับครูในการ ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการแทนผู้บริหาร อย่างชัดเจน	4.50	0.69	มาก
4.2 โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติราชการแทนผู้บริหารทุกครั้ง	4.44	0.65	มาก
4.3 โรงเรียนมีการกำกับและแนะนำการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติราชการแทนอยู่เสมอ	4.42	0.65	มาก
4.4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความ ไว้วางใจกัน ให้เกียรติและการยอมรับกันซึ่งกัน และกัน	4.45	0.59	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านวัฒนธรรมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.5 บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.59	มาก
รวม	4.45	0.54	มาก
รวมทั้งหมด	4.54	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 19 ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตพบว่า การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือ เป้าหมายองค์กร ($\bar{X} = 4.58$) กระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$) และการมอบอำนาจ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยเชิง
สาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการจัดการเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน			
1.1 นักเรียนสามารถวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ได้	4.38	0.70	มาก
1.2 นักเรียนคิดวิธีการเรียนรู้เพื่อไปยังจุดหมายได้	4.22	0.59	มาก
1.3 นักเรียนมีความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้	4.24	0.68	มาก
1.4 นักเรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและความสำเร็จ	4.32	0.58	มาก
1.5 นักเรียนมีการประเมินตนเองและเข้าใจถึงศักยภาพของตนเองได้	4.31	0.61	มาก
รวม	4.29	0.53	มาก
2. ความรู้ความสามารถของครู			
2.1 ครูจัดการเรียนการสอนตามบทบาทหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น	4.45	0.55	มาก
2.2 ครูจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	4.56	0.61	มากที่สุด
2.3 ครูสามารถสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	4.55	0.53	มากที่สุด
2.4 ครูนำผลการประเมินการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขการเรียนรู้ของนักเรียน	4.62	0.50	มากที่สุด
2.5 ครูสามารถกระตุ้นผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองตามศักยภาพได้	4.57	0.60	มากที่สุด
รวม	4.55	0.45	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการจัดการเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. การจัดการกระบวนการเรียนรู้			
3.1 หลักสูตรสถานศึกษามีเป้าหมายชัดเจนตรงตามปรัชญา และนโยบายของโรงเรียน	4.54	0.60	มากที่สุด
3.2 มีการวิเคราะห์ ความต้องการของผู้เรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.57	0.64	มากที่สุด
3.3 มีการใช้คำถามเพื่อกระตุ้น เร้าความสนใจและสร้างความตระหนัก	4.50	0.60	มาก
3.4 มีการสร้างบรรยากาศของการเรียนที่ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.52	0.61	มากที่สุด
3.5 มีการประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการเข้ากับสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน	4.49	0.61	มาก
รวม	4.52	0.50	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	4.45	0.44	มาก

จากตาราง 20 ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการเรียนการสอนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกต พบว่า ความรู้ความสามารถของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.52$) ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือรายด้าน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	4.12	0.50	มาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.51	0.45	มากที่สุด
3. การบริหารจัดการ	4.54	0.45	มากที่สุด
4. การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน	4.45	0.52	มาก
รวม	4.41	0.40	มาก

จากตาราง 21 ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตพบว่า การบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$) การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.30$) และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

3.1 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ			
1.1 นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.26	0.76	มาก
1.2 นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่าง สร้างสรรค์และสามารถสร้างนวัตกรรมได้	3.96	0.80	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (ต่อ)			
1.3 นักเรียนมีความสามารถในการอ่านออกเขียนได้และทักษะการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น	4.07	0.64	มาก
1.4 นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.10	0.69	มาก
1.5 นักเรียนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.02	0.71	มาก
1.6 นักเรียนมีความสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.29	0.75	มาก
1.7 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและการพัฒนาการจากผลการทดสอบระดับชาติ	4.13	0.82	มาก
รวม	4.12	0.50	มาก
2. ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน			
2.1 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน	4.54	0.57	มากที่สุด
2.2 ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของโรงเรียน	4.46	0.62	มาก
2.3 ครูมีความพึงพอใจจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.58	0.53	มากที่สุด
2.4 นักเรียนมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารและพัฒนาโรงเรียน	4.53	0.58	มากที่สุด
2.5 นักเรียนมีความพึงพอใจกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.50	0.63	มาก
2.6 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการบริหารงานของโรงเรียน	4.56	0.58	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน (ต่อ)			
2.7 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจที่โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเหมาะสม	4.44	0.59	มาก
รวม	4.51	0.45	มากที่สุด
3. การบริหารจัดการ			
3.1 ผู้บริหารได้นำข้อมูล และความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการวิเคราะห์ SWOT มาจัดทำยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	4.58	0.60	มากที่สุด
3.2 มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.50	0.55	มาก
3.3 ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ	4.56	0.53	มากที่สุด
3.4 ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณโดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา	4.63	0.62	มากที่สุด
3.5 มีวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศตรงตามภารกิจของโรงเรียน และได้ข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน ถูกต้องตรงตามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.50	0.55	มาก
3.6 มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.45	0.74	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. การบริหารจัดการ (ต่อ)			
3.7 ผู้บริหารใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ ในการสร้างเจตคติที่ดีต่ออาชีพและจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย	4.50	0.73	มากที่สุด
3.8 มีการสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.61	0.57	มากที่สุด
3.9 มีรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและมีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.56	0.61	มากที่สุด
รวม	4.54	0.45	มากที่สุด
4. การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน			
4.1 สามารถแก้ไขปัญหาครูไม่ครบชั้นได้อย่างเหมาะสม	4.30	0.81	มาก
4.2 สามารถแก้ปัญหาด้านงบประมาณโดยการระดมทรัพยากรจากบุคคล หน่วยงานอื่น ๆ	4.45	0.74	มาก
4.3 สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.68	มาก
4.4 สามารถประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.50	0.63	มาก
4.5 สามารถประสานความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชนในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน	4.59	0.59	มากที่สุด
4.6 ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.48	0.61	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน (ต่อ)			
4.7 ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลายตามความสามารถและความถนัดของตนเอง	4.46	0.61	มาก
รวม	4.45	0.52	มาก
รวมทั้งหมด	4.41	0.40	มาก

จากตาราง 22 ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$) การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.45$) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ดำเนินการดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าสถิติการกระจายของข้อมูลงานวิจัยนี้ ซึ่งมีตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 18 ตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบการแจกแจงตัวแปร ประกอบด้วย ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)
ของตัวแปรสังเกตได้ ก่อนแปลงคะแนน

ประเภทตัวแปร		Skewness		Kurtosis	
ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกตได้	Statistic	Std.Error	Statistic	Std.Error
K1	VIS	-0.90	0.09	-0.01	0.18
	KNO	-1.10	0.09	2.32	0.18
	COM	-0.63	0.09	0.39	0.18
	ASS	-0.81	0.09	-0.09	0.18
K2	PHY	-1.15	0.09	1.01	0.18
	ACA	-0.33	0.09	-0.76	0.18
	ADM	-0.43	0.09	-0.96	0.18
E1	ACC	-0.65	0.09	-0.72	0.18
	ORG	-0.65	0.09	-0.81	0.18
	WOR	-0.47	0.09	-1.08	0.18
	DEL	-0.66	0.09	-0.39	0.18
E2	POT	-0.21	0.09	-0.67	0.18
	TEA	-0.62	0.09	-0.78	0.18
	OLP	-0.88	0.09	0.10	0.18
E3	AAM	-0.23	0.09	-0.24	0.18
	SAT	-0.83	0.09	0.74	0.18
	MAN	-1.09	0.09	1.05	0.18
	PRO	-1.09	0.09	0.89	0.18

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) สำหรับทดสอบสมมติฐานการแจกแจงปกติ (Normal distribution) ก่อนแปลงคะแนน พบว่ามีค่าห่างจากศูนย์ แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติบางส่วน ซึ่งยังไม่เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เพราะอาจมีผลกระทบต่อ การวิเคราะห์ข้อมูลได้ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 25 - 28) ได้เสนอข้อตกลงเบื้องต้น

(assumption) สำหรับโมเดลลิสเรล สรุปรูปได้ 4 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (liner) แบบบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (cause relationship) 2) ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน และความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ 3) ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน และ 4) สำหรับกรณีการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (time series data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือม (time lag) ระหว่างการวัด จากข้อเสนอดังกล่าวผู้วิจัยได้ทำการแปลงข้อมูลที่ไม่เป็นโค้งปกติ ให้เป็นโค้งปกติด้วยวิธี Normal Scores โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยวิธีการไลเคิลฮูด (maximum likelihood) ถ้าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงไม่เป็นปกติ จะมีผลกระทบต่อกรณีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำให้ได้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard errors) และค่าไค - สแควร์ (Chi-square) สำหรับทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบที่ไม่ถูกต้อง การแปลงคะแนนตั้งต้นเป็นคะแนนโค้งปกติ เป็นวิธีการแก้ปัญหาการแจกแจงไม่เป็นปกติของตัวแปร ซึ่งจะช่วยลดค่าความเบ้และความโด่งของข้อมูลได้ แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับค่าตั้งต้น และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่คำนวณจากค่าคะแนนภายหลังจากการแปลงคะแนนจะมีค่าที่ใกล้เคียงกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณจากคะแนนตั้งต้น (Bollen, 1989, pp. 104 – 121) ผลการวิเคราะห์ ดังในตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้หลังแปลงคะแนน

ประเภทตัวแปร		Skewness		Kurtosis	
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	Statistic	Std.Error	Statistic	Std.Error
K1	VIS	-0.45	0.09	-0.15	0.18
	KNO	-0.85	0.09	-0.58	0.18
	COM	-0.34	0.09	-0.42	0.18
	ASS	-0.67	0.09	-0.51	0.18

ตาราง 24 (ต่อ)

ประเภทตัวแปร		Skewness		Kurtosis	
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	Statistic	Std.Error	Statistic	Std.Error
K2	PHY	-0.63	0.09	-0.91	0.18
	ACA	-0.12	0.09	-0.27	0.18
	ADM	-0.31	0.09	-0.46	0.18
E1	ACC	-0.35	0.09	-0.22	0.18
	ORG	-0.31	0.09	-0.64	0.18
	WOR	-0.25	0.09	-0.92	0.18
	DEL	-0.53	0.09	-0.46	0.18
E2	POT	-0.16	0.09	-0.24	0.18
	TEA	-0.47	0.09	-0.15	0.18
	OLP	-0.36	0.09	-0.85	0.18
E3	AAM	-0.16	0.09	-0.21	0.18
	SAT	-0.59	0.09	-0.56	0.18
	MAN	-0.94	0.09	-0.92	0.18
	PRO	-0.71	0.09	-0.56	0.18

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ภายหลังการแปลงคะแนนของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าใกล้เคียงกับศูนย์แสดงว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ ตามเงื่อนไขที่กล่าวไว้ข้างต้น ข้อมูลเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ผู้วิจัย

พิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์แบบเส้น (linear) เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships) ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างตัวแปรแฝงทั้งหมด 5 ตัว
ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 25

ตาราง 25 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปร	K1	K2	E1	E2	E3
K1	1.00				
K2	0.89**	1.00			
E1	0.89**	0.97**	1.00		
E2	0.67**	0.71**	0.83**	1.00	
E3	0.84**	0.91**	0.81**	0.72**	1.00

หมายเหตุ ; ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < 0.01$)

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน
(K2) วัฒนธรรมขององค์กร (E1) การจัดการเรียนการสอน (E2) และประสิทธิผลโรงเรียน
(E3) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
(r) ระหว่าง 0.67 – 0.97 ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน
(K2) กับวัฒนธรรมขององค์กร (E1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.97 รองลงมาคือ
คู่ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) กับประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.91 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร (K1) กับการจัดการเรียนการสอน (E2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ
0.67

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
ผู้วิจัยพิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความ
สัมพันธ์แบบเส้น (linear) เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal
relationships) ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกต
ทั้งหมด 18 ตัวแปร ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงทั้งหมด 5 ตัว ผลการวิเคราะห์
ดังตาราง 26

ตาราง 26 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	VIS	KNO	COM	ASS	PHY	ACA	ADM	ACC	ORG	WOR	DEL	POT	TEA	OLP	AAM	SAT	MAN	PRO
VIS	1.00																	
KNO	0.82**	1.00																
COM	0.72**	0.69**	1.00															
ASS	0.79**	0.78**	0.67**	1.00														
PHY	0.60**	0.58**	0.51**	0.63*	1.00													
ACA	0.63**	0.58**	0.58**	0.64**	0.68**	1.00												
ADM	0.70**	0.58**	0.60**	0.55**	0.66**	0.69**	1.00											
ACC	0.63**	0.63**	0.58**	0.59**	0.75**	0.62**	0.85**	1.00										
ORG	0.57**	0.48**	0.60**	0.50**	0.66**	0.69**	0.81**	0.76**	1.00									
WOR	0.61**	0.34**	0.50**	0.45**	0.59**	0.67**	0.75**	0.70**	0.76**	1.00								
DEL	0.61**	0.37**	0.53**	0.51**	0.50**	0.61**	0.67**	0.54**	0.59**	0.80**	1.00							
POT	0.56**	0.44**	0.46**	0.42**	0.36**	0.65**	0.55**	0.38**	0.48**	0.56**	0.70**	1.00						
TEA	0.48**	0.25**	0.35**	0.40**	0.31**	0.50**	0.57**	0.47**	0.48**	0.76**	0.72**	0.64**	1.00					
OLP	0.55**	0.42**	0.47**	0.51**	0.40**	0.53**	0.67**	0.55**	0.60**	0.64**	0.64**	0.67**	0.86**	1.00				
AAM	0.44**	0.38**	0.33**	0.34**	0.15**	0.28**	0.17**	0.17**	0.19**	0.19**	0.18**	0.34**	0.21**	0.25**	1.00			
SAT	0.53**	0.47**	0.34**	0.54**	0.31**	0.39**	0.31**	0.32**	0.45**	0.37**	0.28**	0.32**	0.34**	0.38**	0.41**	1.00		
MAN	0.79**	0.71**	0.57**	0.74**	0.59**	0.70**	0.66**	0.58**	0.64**	0.64**	0.59**	0.54**	0.48**	0.53**	0.40**	0.66**	1.00	
PRO	0.81**	0.70**	0.58**	0.76**	0.64**	0.70**	0.63**	0.61**	0.63**	0.68**	0.70**	0.46**	0.48**	0.46**	0.36**	0.65**	0.93**	1.00

หมายเหตุ ; ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p <0.01)

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) วัฒนธรรมขององค์กร (E1) การจัดการเรียนการสอน (E2) และประสิทธิผลโรงเรียน (E3) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.15 – 0.93 ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การบริหารจัดการ (MAN) กับการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (PRO) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร (ADM) กับการยอมรับนับถือ (ACC) การมีวิสัยทัศน์ (VIS) กับการมีความรู้และทักษะ (KNO) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.93, 0.85 และ 0.82 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PHY) กับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (AAM) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร (ADM) กับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (AAM) การยอมรับนับถือ (ACC) กับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (AAM) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.15, 0.17 และ 0.17 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน

การวิเคราะห์รูปแบบการวัดจำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยรูปแบบการวัดทั้ง 2 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ (VIS) การมีความรู้และทักษะ (KNO) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน (COM) และการกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ (ASS) ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร		
	ค่าน้ำหนัก ตัวแปรสังเกต	S.E	t
VIS	0.48	0.02	31.28**
KNO	0.44	0.01	30.32**
COM	0.36	0.01	24.30**
ASS	0.42	0.01	28.80**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 1.24 df = 2 p-value = 0.54
 $\chi^2 / df = 0.62$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.00

หมายเหตุ ; ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p < 0.01) * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p < 0.05)

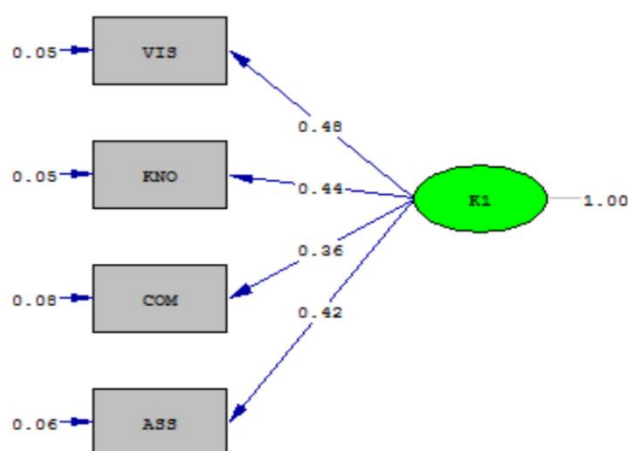
จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งให้เห็นว่รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.24 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 มีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.54 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและ มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.62 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปร

สังเกตแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้การมีวิสัยทัศน์ (VIS) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การมีความรู้และทักษะ (KNO) การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ (ASS) และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน (COM) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ 0.48, 0.44, 0.42 และ 0.36 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสถานะผู้นำของผู้บริหาร สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 19



Chi-Square=1.24, df=2, P-value=0.53895, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 19 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ; ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้

↻ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ สภาพแวดล้อมทาง

กายภาพ (PHY) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ (ACA) และสภาพแวดล้อมทางการบริหาร (ADM) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน		
	ค่าน้ำหนัก ตัวแปรสังเกต	S.E.	t
PHY	0.45	0.02	24.15**
ACA	0.36	0.01	25.98**
ADM	0.39	0.02	24.88**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.09 df = 2 p-value = 1.00
 $\chi^2 / df = 0.05$ GFI = 1 AGFI = 1 RMSEA = 0.00

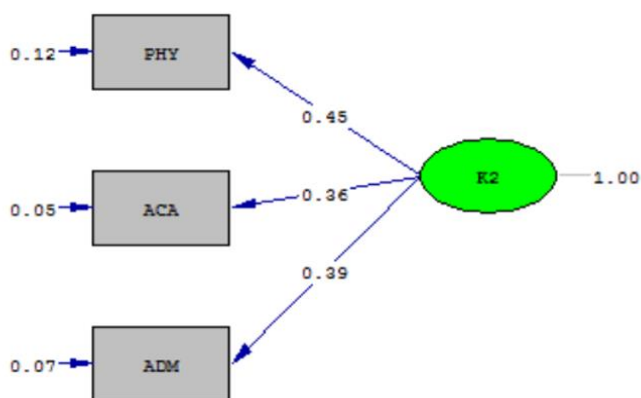
หมายเหตุ ; ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p < 0.01)

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.09 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 มีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.05 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PHY) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือสภาพแวดล้อมทางการบริหาร (ADM) และสภาพแวดล้อมทางวิชาการ (ACA) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ 0.45, 0.39 และ 0.36 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกได้ดังภาพประกอบ 20



Chi-Square=0.09, df=2, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 20 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ; \leftarrow หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้

\curvearrowright หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมของ องค์การ (E1)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง
ภายในวัฒนธรรมขององค์การ (E1) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การยอมรับ (ACC)
เป้าหมายองค์การ (ORG) กระบวนการทำงาน (WOR) และการมอบอำนาจ (DEL) ผลการ
วิเคราะห์ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมขององค์การ
ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมขององค์การ		
	ค่าน้ำหนัก ตัวแปรสังเกต	S.E.	t
ACC	0.35	0.01	26.24**
ORG	0.38	0.01	28.09**
WOR	0.34	0.01	26.39**
DEL	0.32	0.02	18.30**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.09 df = 1 p-value = 0.98

$\chi^2/df = 0.09$ GFI = 1 AGFI = 1 RMSEA = 0.000

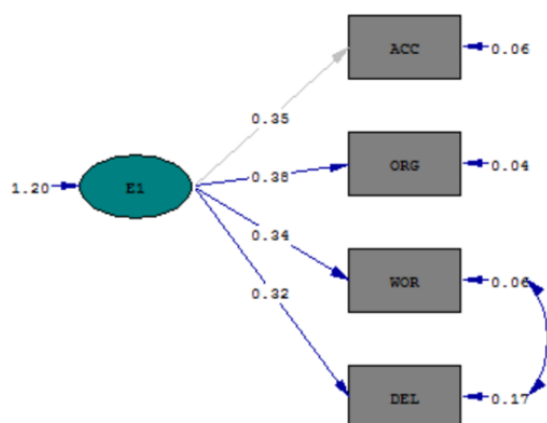
หมายเหตุ ; ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < 0.01)

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม
LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงในวัฒนธรรมขององค์การ
ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัด
ความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.09 ที่องศา
อิสระ (df) เท่ากับ 1 มีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.98 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและมี
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว
(AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์การ
มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.09 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์กรได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมขององค์กรพบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เป้าหมายขององค์กร (ORG) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ (ACC) กระบวนการทำงาน (WOR) และการมอบอำนาจ (DEL) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ 0.38, 0.35, 0.34 และ 0.32 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมขององค์กรสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 21



Chi-Square=0.09, df=1, P-value=0.97738, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 21 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์กรที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ; \leftarrow หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้

\curvearrowright หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

3.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดการเรียนการสอน (E2)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอน (E2) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (POT) ความรู้ความสามารถของครู (TEA) และการจัดกระบวนการเรียนรู้ (OLP) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดการเรียนการสอน
ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเรียนการสอน		
	ค่าน้ำหนัก ตัวแปรสังเกตได้	S.E.	t
POT	0.37	0.02	21.35**
TEA	0.41	0.02	22.96**
OLP	0.47	0.02	22.95**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 1.23 df = 3 p-value = 0.083
 $\chi^2/df = 0.41$ GFI = 1 AGFI = 1 RMSEA = 0.019

หมายเหตุ ; ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p < 0.01)

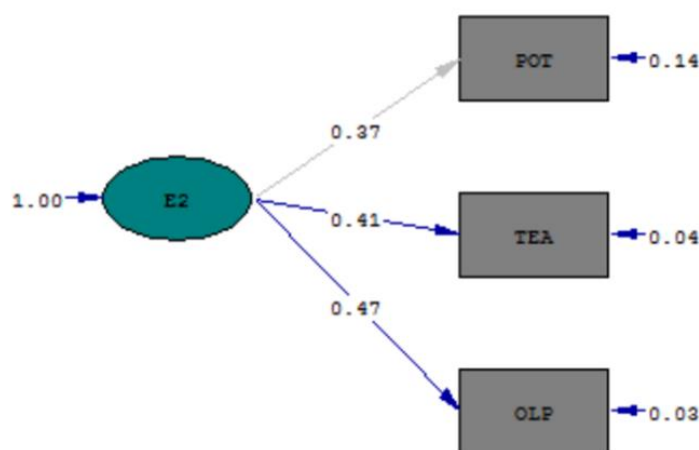
จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงการจัดการเรียนการสอน ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.23 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 มีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.083 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและมีความขัดแย้งระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.41 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอน ได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงการจัดการเรียนการสอน พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้การจัดกระบวนการเรียนรู้ (OLP) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถของครู (TEA) และศักยภาพของผู้เรียน (POT) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ 0.47, 0.41 และ 0.37 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดการเรียนการสอน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกได้ดังภาพประกอบ 22



Chi-Square=1.23, df=3, p-value=0.08266, RMSEA=0.019

ภาพประกอบ 22 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ; \leftarrow หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้

\curvearrowright หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

3.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลโรงเรียน (E3)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลโรงเรียน (E3) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (AAM) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (SAT) การบริหารจัดการ (MAN) และการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน (PRO) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลโรงเรียน
ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลโรงเรียน		
	ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้	S.E.	t
AAM	0.24	0.02	11.45**
SAT	0.39	0.04	10.48**
MAN	0.35	0.03	11.72**
PRO	0.42	0.04	11.38**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.62 df = 1 p-value = 0.43

$\chi^2 / df = 0.62$ GFI = 1 AGFI = 1 RMSEA = 0.021

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p < 0.01)

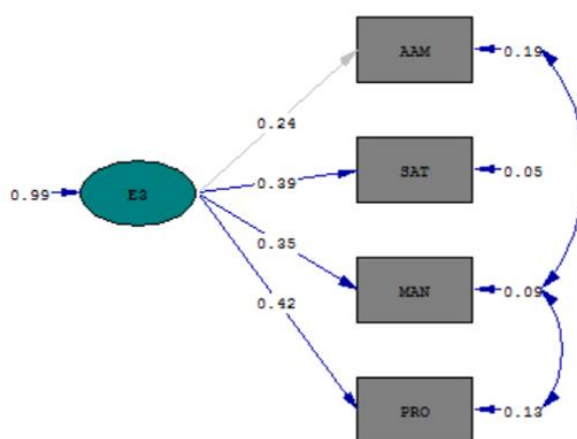
จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงในประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งเห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.62 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 มีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.43 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและมีความวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงในประสิทธิผลโรงเรียน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.62 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่

น่าพอใจ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงประสิทธิผลโรงเรียนพบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน (PRO) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (SAT) การบริหารจัดการ (MAN) และ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (AAM) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ 0.42, 0.39, 0.35 และ 0.24 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลโรงเรียน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 23



Chi-Square=0.62, df=1, P-value=0.43233, RMSEA=0.021

ภาพประกอบ 23 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ; \leftarrow หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้

\curvearrowright หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

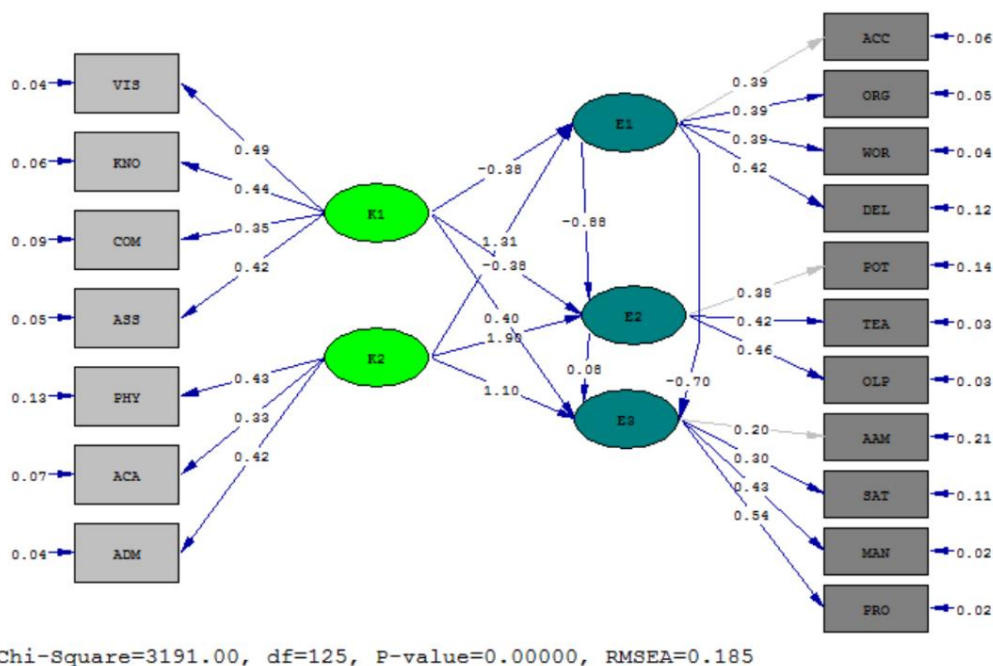
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล

การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows ดังตาราง 32

ตาราง 32 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value >.05	$\chi^2 = 3191.00$ P = 0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	2.00-5.00	25.53	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.67	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.55	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.18	ไม่ผ่านเกณฑ์
6. ค่า CN	> 200	36.07	ไม่ผ่านเกณฑ์
7. ค่า CFI	> 0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
8. ค่า RMR	< 0.08	0.018	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สมมุติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 3191.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 125 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.000 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 25.53 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.185 ค่า GFI 0.67 ค่า AGFI เท่ากับ 0.55 ค่า CN เท่ากับ 36.07 ค่า CFI เท่ากับ 0.91 และค่า RMR เท่ากับ 0.018 ซึ่งยังมีค่าดัชนีอีก 6 ค่าไม่ผ่านเกณฑ์ ดังภาพประกอบ 24



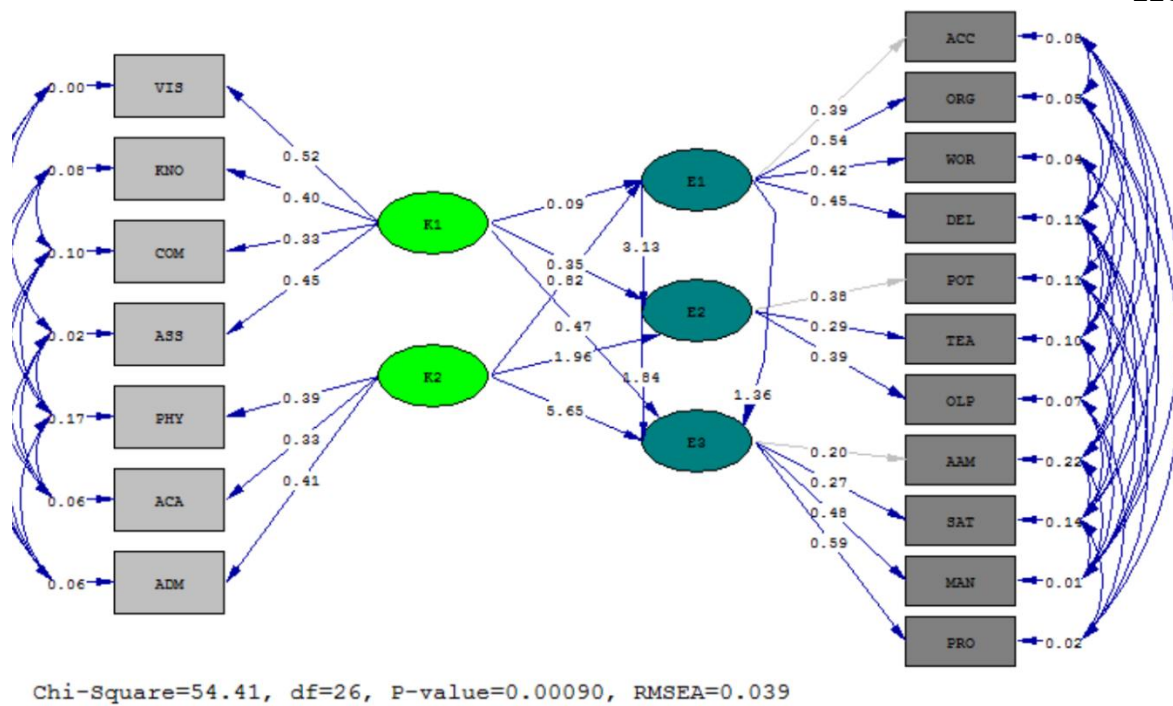
ภาพประกอบ 24 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยมีขั้นตอนการปรับตั้งคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

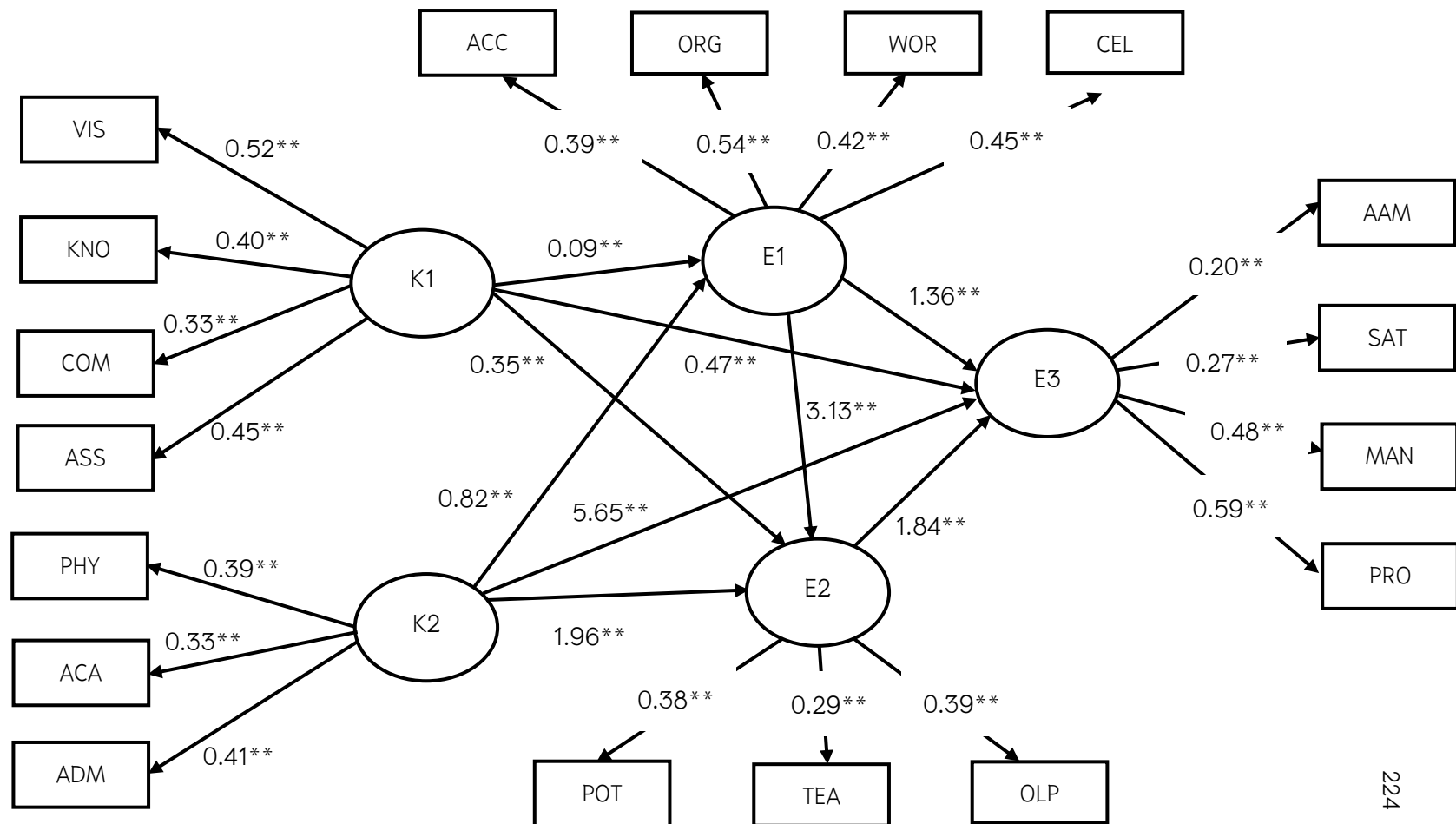
ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value >.05	$\chi^2 = 54.41$ P = 0.0009	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	2.00-5.00	2.09	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.039	ผ่านเกณฑ์
6. ค่า CN	> 200	597.76	ผ่านเกณฑ์
7. ค่า CFI	> 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
8. ค่า RMR	< 0.08	0.005	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 33 หลังการปรับรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 54.41 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 26 ความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.0009 ซึ่งน้อยกว่า .05 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.09 มีค่าน้อยกว่า 5.00 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.039 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 0.95 ค่า CN เท่ากับ 597.76 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 และค่า RMR เท่ากับ 0.005 ดังภาพประกอบ 25



ภาพประกอบ 25 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังการปรับโมเดลโดยใช้โปรแกรม LISREL version 8.52 มาจัดเรียงโมเดลใหม่ เพื่อแสดงเส้นทางอิทธิพลให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังภาพประกอบ 26



ภาพประกอบ 26 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนฯ

จากภาพประกอบ 26 สามารถวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีอิทธิพลทางตรง (0.47) และทางอ้อม (0.76) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) โดยอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนผ่าน 2 เส้นทาง ดังนี้ เส้นทางที่ 1 ผ่านทางตัวแปรวัฒนธรรมขององค์การ (E1) มีค่าอิทธิพล (0.12) เส้นทางที่ 2 ผ่านตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพล (0.64) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่า น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตพบว่า ทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (VIS) รองลงมา คือ การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ (ASS) การมีความรู้และทักษะ (KNO) และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน (COM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52, 0.45, 0.40 และ 0.33 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.50 – 0.99

ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) มีอิทธิพลทางตรง (5.65) และทางอ้อม (4.72) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน 2 เส้นทาง ดังนี้เส้นทางที่ 1 ผ่านตัวแปรวัฒนธรรมขององค์การ (E1) มีค่าอิทธิพล (1.12) เส้นทางที่ 2 ผ่านตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพล (3.61) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตพบว่า ทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมทางการบริหาร (ADM) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PHY) และสภาพแวดล้อมทางวิชาการ (ACA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41, 0.39 และ 0.33 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.47 – 0.75

ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์การ (E1) ได้รับอิทธิพลทางตรง (0.09) จากตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) และยังมีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียนทั้งอิทธิพลทางตรง (1.36) และอิทธิพลทางอ้อม (0.86) ผ่านทางตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตพบว่า ทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ เป้าหมายขององค์การ (ORG) รองลงมา คือ การมอบอำนาจ (DEL) กระบวนการทำงาน (WOR) และการยอมรับนับถือ (ACC) มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเท่ากับ 0.54, 0.45, 0.42 และ 0.39 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.62 – 0.78

ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอน (E2) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีค่าอิทธิพล (0.35) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) มีค่าอิทธิพล (1.96) และตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์การ (E1) มีค่าอิทธิพล (3.13) และยังมีอิทธิพลทางตรง (1.84) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตพบว่า ทุกตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ (OLP) ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (POT) และความรู้ความสามารถของครู (TEA) มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ 0.39, 0.38 และ 0.29 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.50 – 0.72

ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลโรงเรียน (E3) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ทุกตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (PRO) รองลงมา คือ การบริหารจัดการ (MAN) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (SAT) และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (AAM) มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ 0.59, 0.48, 0.27 และ 0.20 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.13 – 0.93

1) การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows
 ดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลในภาพรวม

ตัวแปรผล	ตัวแปรเหตุ											
	K1			K2			E1			E2		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
E1	0.09 (0.12)	-	0.09** (0.12)	0.82 (0.12)	-	0.82** (0.12)	-	-	-	-	-	-
E2	0.63 (0.16)	0.28** (0.40)	0.35** (0.37)	4.54 (0.17)	2.58 (0.85)	1.96** (0.86)	3.13** (0.94)	-	3.13** (0.94)	-	-	-
E3	0.10 (0.13)	-0.37** (0.95)	0.47** (1.00)	0.73 (0.15)	-4.92 (6.44)	5.65** (6.47)	7.12** (0.79)	5.76** (8.91)	1.36** (9.36)	1.84** (2.34)	-	1.84** (2.34)
ค่าสถิติ												
Chi-square = 54.41 df = 26 p-value = 0.0009 GFI = 0.99 AGFI = 0.95 RMR = 0.0045												
ตัวแปรสังเกตได้	VIS	KNO	COM	ASS	PHY	ACA	ADM					
R ²	0.99	0.67	0.50	0.89	0.47	0.64	0.75					
ตัวแปรสังเกตได้	ACC	ORG	WOR	DEL	POT	TEA	OLP	AAM	SAT	MAN	PRO	
R ²	0.63	0.76	0.78	0.62	0.60	0.50	0.72	0.13	0.29	0.93	0.93	
ตัวแปรแฝง	E1	E2	E3									
R ²	0.95	0.51	0.83									
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร												
ตัวแปรแฝง	E1	E2	E3	K1	K2							
E1	1.00											
E2	0.83	1.00										
E3	0.81	0.72	1.00									
K1	0.89	0.67	0.84	1.00								
K2	0.97	0.71	0.91	0.89	1.00							

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < 0.01) * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (p < .05)

จากตาราง 34 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 54.41 องศาอิสระเท่ากับ 26 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.0009 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df เท่ากับ 2.09 นั่นคือ โมเดลมีความกลมกลืนดี แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลม กลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.13 - 0.99 โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (VIS) มีค่าเท่ากับ 0.99 ส่วนตัวแปรที่มีค่าต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (AAM) มีค่าเท่ากับ 0.13 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรแฝงภายใน มีค่าเท่ากับ 0.95 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 95

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีอิทธิพลทางตรง (0.47) และทางอ้อม (0.76) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) โดยอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ผ่าน 2 เส้นทาง ดังนี้ เส้นทางที่ 1 ผ่านทางตัวแปรวัฒนธรรมขององค์การ (E1) มีค่าอิทธิพล (0.12) เส้นทางที่ 2 ผ่านตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพล (0.64) ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) มีอิทธิพลทางตรง (5.65) และทางอ้อม (4.72) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน 2 เส้นทาง ดังนี้ เส้นทางที่ 1 ผ่านตัวแปรวัฒนธรรมขององค์การ (E1) มีค่าอิทธิพล (1.12) เส้นทางที่ 2 ผ่านตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพล (3.61) ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์การ (E1) ได้รับอิทธิพลทางตรง (0.09) จากตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) และยังมีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ทั้งอิทธิพลทางตรง (1.36) และอิทธิพลทางอ้อม (0.86) ผ่านทางตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) ตัวแปรแฝงภายในการ

จัดการเรียนการสอน (E2) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีค่าอิทธิพล (0.35) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) มีค่าอิทธิพล (1.96) และตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์กร (E1) มีค่าอิทธิพล (3.13) และยังมีอิทธิพลทางตรง (1.84) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน (E3) ในภาพรวมพบว่า ตัวแปรภายในวัฒนธรรมขององค์กร (E1) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 7.12 รองลงมา คือ ตัวแปรแฝงในการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพลรวมสูงสุดมีค่าเท่ากับ 1.84 ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.73 และตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.10

เมื่อพิจารณาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 0.97 โดยตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นแบบทิศทางเดียวกัน คือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ 0.97 คือ ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) และตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์กร (E1) รองลงมาคือ คู่ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) กับประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.91 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) กับการจัดการเรียนการสอน (E2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.67

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหาร (K1) 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) 3) วัฒนธรรมขององค์กร (E1)
และ 4) การจัดการเรียนการสอน (E2) ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิง
สาเหตุทั้ง 4 ด้าน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเสนอ
เป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรเริ่มจากการพัฒนาให้
ผู้บริหารมีความรู้เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความฉลาดทาง
อารมณ์ กล้าคิด กล้าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาโรงเรียนไปในทางที่ถูกต้อง และ
เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำ...”

(สุริยะ ใจวงษ์, สัมภาษณ์ 10 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องประพฤติตนให้เป็นอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานทุกคน
เปิดใจกว้างรับฟังความคิดของผู้อื่น วิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 12 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน วิสัยทัศน์ สามารถสร้าง
แรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้”

(ธวัชชัย ไพลใหญ่, สัมภาษณ์ 12 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 13 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองและมีบุคลิกภาพที่ดี...”

(เจษฎา คะโยธา, สัมภาษณ์ 15 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารอยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างไร ผู้บริหารก็ต้องปฏิบัติตนให้เป็นอย่างที่ดีก่อนและต้องรู้จักอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ตัดสินใจอย่างรอบคอบและมีเหตุผล...”

(ชัยณรงค์ ฤทธิ์วงศ์, สัมภาษณ์ 15 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้ทักษะ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ครอบตน ครอบคน ครอบงาน มีความซื่อสัตย์ มีบุคลิกภาพที่ดี...”

(สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา, สัมภาษณ์ 16 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องเป็นคนที่มีความรู้ทักษะในการทำงาน บริหารงาน ความโปร่งใส มีคุณธรรมมีความมนุษยสัมพันธ์ที่ดี...”

(มลิวรรณ เขจรศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องเป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความจริงใจในการทำงาน...”

(วารุณี นาถ้ำพลอย, สัมภาษณ์ 18 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายชัดเจนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีเครือข่ายความร่วมมือและบริหารด้วยความโปร่งใส...”

(ศักดิ์สิทธิ์ จันปุม, สัมภาษณ์ 21 พฤศจิกายน 2565)

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนได้ให้
คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ ความ
สะอาด และความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน...”

(สุริยะ ใจวงษ์, สัมภาษณ์ 10 พฤศจิกายน 2565)

“...สร้างโรงเรียนให้น่าอยู่ ให้มีบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาดเรียบร้อย
และบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงานร่วมกัน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 12 พฤศจิกายน 2565)

“...สภาพแวดล้อมของโรงเรียนต้องสะอาด สวยงาม มีการกำหนด
หน้าที่กันอย่างชัดเจน บริหารงานอย่างเป็นระบบ...”

(ธวัชชัย โพลไหล, สัมภาษณ์ 12 พฤศจิกายน 2565)

“...สภาพแวดล้อมในโรงเรียนต้องเอื้อต่อการเรียนรู้มีเทคโนโลยี เช่น
อินเทอร์เน็ตที่อำนวยความสะดวกให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์ 13 พฤศจิกายน 2565)

“...สภาพแวดล้อมของโรงเรียนควรสะอาด เป็นระเบียบ มีบรรยากาศ
ที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน...”

(เจษฎา คะโยธา, สัมภาษณ์ 15 พฤศจิกายน 2565)

“...ในโรงเรียนนั้นถ้าบริเวณโรงเรียน ห้องเรียน ห้องน้ำ สะอาด
เรียบร้อย มีการจัดชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน...”

(ชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์, สัมภาษณ์ 15 พฤศจิกายน 2565)

“...สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนควรเอื้อของนักเรียน เพื่อให้มีสมาธิกับ
การเรียน ทั้งด้านประโยชน์ใช้สอย สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนได้...”

(สุราษฎร์รัตน์ ตรีเหรา, สัมภาษณ์ 16 พฤศจิกายน 2565)

“...โรงเรียนต้องสะอาดสวยงาม ครูก็เป็นมิตรต่อกัน ผู้บริหารก็บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย...”

(มลิวรรณ เขจรศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤศจิกายน 2565)

“...สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ต้องการคือบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน มีนักเรียนที่น่ารัก ครูและผู้บริหารทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง...”

(วารุณี นาถ้ำพลอย, สัมภาษณ์ 18 พฤศจิกายน 2565)

“...บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีกันในการทำงาน ช่วยกันพัฒนาโรงเรียนก็จะทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายนอกและภายใน...”

(ศักดิ์สิทธิ์ จันปุ่ม, สัมภาษณ์ 21 พฤศจิกายน 2565)

1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...วัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนเป็นไปในลักษณะเพื่อนร่วมงานกัน แต่ผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางรูปแบบขององค์การและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ให้เป็นจิวแต่แจ้ว...”

(สุริยะ ใจวงษ์, สัมภาษณ์ 10 พฤศจิกายน 2565)

“...ในองค์กรจะมีคนอยู่หลายประเภทถ้าต้องการให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีมีระเบียบวินัย สร้างพฤติกรรมใหม่ที่ควรมีร่วมกันในองค์กรกับพฤติกรรมแบบไหนที่กำลังจัดตั้งไปและการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 12 พฤศจิกายน 2565)

“...วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาที่มีบุคลากรน้อยการทำงานบางครั้งอาจจะไม่มีระบบเท่าที่ควร เพราะฉะนั้นผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกำหนดทิศทางรูปแบบขององค์การและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ทุกคนต้องยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและคนอื่น ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน...”

(ธวัชชัย ไพลไหล, สัมภาษณ์ 12 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรบางอย่างที่เป็น ค่านิยมที่มีมานานการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้สิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่าย ผู้บริหารต้องมีการกำหนด เป้าหมายร่วมกัน ให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนที่สำคัญในองค์กร ทุกคนมีความรู้ ความสามารถทุกคนอาจแตกต่างกัน แต่รู้จักยอมรับ เรียนรู้และพัฒนาเป็นสิ่งที่สำคัญ ในองค์กรนั้น...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 13 พฤศจิกายน 2565)

“...โรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย ผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญสร้าง วัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้น กำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจ ให้กับครูให้มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อคุณภาพขององค์กรให้ทุกคนมีความ ไว้วางใจให้เกียรติกัน....”

(เจษฎา คะโยธา, สัมภาษณ์ 15 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน จัดทำแผนปฏิบัติการ ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือพูดถึงปัญหาาร่วมกัน จะส่งผลให้บรรยากาศการทำงานของโรงเรียนเป็นลักษณะร่วมมือร่วมใจสามัคคีกันสร้าง วัฒนธรรมที่ให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน...”

(ชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์, สัมภาษณ์ 15 พฤศจิกายน 2565)

“...วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเป็นเรื่องของพิธีกรรมและ ประเพณี และค่านิยมซึ่งมีผลต่อทุกคนในโรงเรียน ทั้งในเรื่องความสนใจ ความขยันขันแข็ง และผลผลิตที่ได้ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนได้สร้างความชัดเจนในเรื่องค่านิยมหลัก ในโรงเรียน สร้างแรงจูงใจเพื่อให้สมาชิกมีแรงบันดาลใจเป็นเหตุให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และเพิ่มประสิทธิผล...”

(สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา, สัมภาษณ์ 16 พฤศจิกายน 2565)

“...โรงเรียนขนาดเล็กถึงแม้จะมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากรทาง การศึกษา แต่ทว่าครูก็มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัดมีความไว้วางใจและให้ เกียรติกัน...”

(มลิวรรณ เขจรศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องทันสมัยเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้เพราะครูบางคน อายุมาก และครูหนึ่งคนรับผิดชอบงานหลายอย่าง ฉะนั้นผู้บริหารต้องกระตุ้น เสริมแรงครู มีความมุ่งมั่นในการทำงานยิ่งขึ้น...”

(วารุณี นาถ้ำพลอย, สัมภาษณ์ 18 พฤศจิกายน 2565)

“...โรงเรียนประถมศึกษาจะอยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง ครูในโรงเรียนจะสนิทสนมกัน ผู้บริหารจะใกล้ชิดกับครู ในบางครั้งอาจจะไม่มีโครงสร้างการบริหารงานชัดเจนแต่ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ...”

(ศักดิ์สิทธิ์ จันป้อม, สัมภาษณ์ 21 พฤศจิกายน 2565)

1.4 ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทายให้นักเรียนเกิดความสนใจต้องใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและสร้างสรรค์...”

(สุริยะ ใจวงษ์, สัมภาษณ์ 10 พฤศจิกายน 2565)

“...ต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนที่สนุกสนานกระตุ้นให้นักเรียนมีความรู้สึกรักอยากเรียน มีความสุขในการเรียนรู้ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 12 พฤศจิกายน 2565)

“...ครูต้องมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เป็นการเรียนปนกับการเล่นจะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง...”

(ธวัชชัย ไพลไหล, สัมภาษณ์ 12 พฤศจิกายน 2565)

“...การเรียนการสอนปัจจุบันไม่จำเป็นต้องอยู่ในห้องเรียนเสมอไป สถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ได้เพียงแต่ครูต้องจัดให้เหมาะสมกับเนื้อหาการเรียนและวัยของนักเรียนให้เขาได้ลงมือปฏิบัติเพื่อที่จะได้เกิดการเรียนรู้...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์ 13 พฤศจิกายน 2565)

“...สิ่งสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ ครูต้องเข้าใจนักเรียน เข้าใจว่าวัยของเขาต้องเรียนรู้จากงายไปหายาก สร้างบรรยากาศที่ดี ยึดนักเรียนเป็น ศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้...”

(เกษงา คะโยธา, สัมภาษณ์ 15 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนของครูโดย ควรให้การสนับสนุนครูทั้งด้านกำลังใจและงบประมาณ ครูก็เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้ทรัพยากรในโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด...”

(ชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์, สัมภาษณ์ 15 พฤศจิกายน 2565)

“...ครูควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ เขาได้ลงมือปฏิบัติตัวเองตามวัย ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรม...”

(สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา, สัมภาษณ์ 16 พฤศจิกายน 2565)

“...การเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อดีคือนักเรียนในแต่ละ ชั้นมีจำนวนน้อยทำให้ครูสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงและครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดทักษะได้ทั้งการอ่านการเขียน...”

(มลิวรรณ เขจรศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารเข้าในบริบทของโรงเรียนสนับสนุนงบประมาณครูจัด กิจกรรมที่สร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้สนุกสนาน นักเรียนจะมีความสุขเมื่อ ได้เรียนรู้และปฏิบัติด้วยตนเอง..”

(วารุณี นาถ้ำพลอย, สัมภาษณ์ 18 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ครูจัดการเรียนรู้ได้ตามบริบทของโรงเรียน อาจจะพานักเรียนไปเรียนนอกห้องเรียนตามร่มไม้ สนามฟุตบอลได้...”

(ศักดิ์สิทธิ์ จันป๋ม, สัมภาษณ์ 21 พฤศจิกายน 2565)

จากผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังตาราง 35

ตาราง 35 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ ของประสิทธิผลโรงเรียน	สุริยะ ใจงษ์ (2565)	สายันต์ บุญใบ (2565)	ศรัทธัย ไพไลไหล (2565)	ไชยา ภาวะบุตร (2565)	เจษฎา คณะโยธา (2565)	ชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์ (2565)	สุรางค์รัตน์ ศรีเทรา (2565)	มะลิวรรณ เสงี่ยม (2565)	วารณี นาเก้าพลอย (2565)	ศักดิ์สิทธิ์ จันทน์ (2565)	คามณี	ร้อยละ
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร												
1.1 ผู้บริหารควรมีความรู้ทักษะ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้	✓	✓	✓			✓		✓			5	50
1.2 ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ ในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน			✓		✓				✓	✓	4	40
1.3 ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	✓			✓	✓				✓		4	40
1.4 ผู้บริหารควรมีเครือข่ายความร่วมมือ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล							✓	✓	✓	✓	4	40

<p>แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ ของประสิทธิผลโรงเรียน</p>	<p>ผู้ริเริ่ม (2565)</p>	<p>สนับสนุน (2565)</p>	<p>โพยั้ง (2565)</p>	<p>โพยั้ง (2565)</p>	<p>โพยั้ง (2565)</p>	<p>โพยั้ง (2565)</p>	<p>โพยั้ง (2565)</p>	<p>โพยั้ง (2565)</p>	<p>โพยั้ง (2565)</p>	<p>โพยั้ง (2565)</p>	<p>โพยั้ง (2565)</p>	<p>โพยั้ง (2565)</p>	<p>โพยั้ง (2565)</p>
<p>1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ต่อ)</p>													
<p>1.5 ผู้บริหารต้องรู้จักกดดัน ควบคุมตนเอง ตัดสินใจอย่างรอบคอบและมีเหตุผล</p>		✓				✓						2	20
<p>2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน</p>													
<p>2.1 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนต้องบรรยากาศร่มรื่น สะอาด เป็นระเบียบ</p>	✓	✓	✓	✓				✓				5	50
<p>2.2 มีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกให้กับครูและนักเรียน</p>				✓				✓				2	20

ตาราง 35 (ต่อ)

<p style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ ของประสิทธิผลโรงเรียน</p>	<p style="text-align: center;">สุริยะ ใจวงษ์ (2565)</p>	<p style="text-align: center;">สาธิต บุญใบ (2565)</p>	<p style="text-align: center;">รัชชัย โพลไพล (2565)</p>	<p style="text-align: center;">ไชยา ภาวะบุตร (2565)</p>	<p style="text-align: center;">เจษฎา ตะโยธา (2565)</p>	<p style="text-align: center;">ชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์ (2565)</p>	<p style="text-align: center;">สุรางค์รัตน์ ตริเทรธา (2565)</p>	<p style="text-align: center;">มะลิวรรณ เขจรศาสตร์ (2565)</p>	<p style="text-align: center;">วารุณี นาถำพลอย (2565)</p>	<p style="text-align: center;">ศักดิ์สิทธิ์ จันปุ่ม (2565)</p>	<p style="text-align: center;">ความถี่</p>	<p style="text-align: center;">ร้อยละ</p>
<p>2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (ต่อ)</p>												
<p>2.3 โรงเรียนมีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน ครูผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ</p>							✓	✓	✓	✓	4	40
<p>2.4 สภาพแวดล้อมการบริหารงานควรมีโครงสร้างการบริหารงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน</p>			✓					✓	✓	✓	4	40
<p>2.5 สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนควรให้นักเรียนมีสมาธิกับการเรียนรู้ มีประโยชน์ด้านการใช้สอย สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนได้</p>				✓		✓	✓	✓			4	40

<p>แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ ของประสิทธิผลโรงเรียน</p>	(5952) ผู้บัญชาการ	(2565) งบประมาณ	(5952) งบประมาณ	(9952) งบประมาณ	(952) งบประมาณ	(5952) งบประมาณ	(5952) งบประมาณ	(952) งบประมาณ	(5952) งบประมาณ	(5952) งบประมาณ	(5952) งบประมาณ	ประเภท	คะแนน
<p>3. วัฒนธรรมขององค์กร</p>													
<p>3.1 มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางรูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจนมีประสิทธิภาพและคุณภาพ</p>	✓		✓	✓		✓					4	40	
<p>3.2 ผู้บริหาร ครู ทุกคนต้องเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเอง และพันธกิจของโรงเรียนและทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ</p>	✓	✓		✓						✓	4	40	
<p>3.3 ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างคุณค่าแก่องค์กรร่วมกัน</p>	✓				✓	✓			✓		4	40	

ตาราง 35 (ต่อ)

<p>แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ ของประสิทธิผลโรงเรียน</p>	สุริยะ ใจวงษ์ (2565)	สายันต์ บุญใบ (2565)	ศรัทธัย ไพไลไหล (2565)	ไชยา ภาวะบุตร (2565)	เจษฎา คะโยธา (2565)	ชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์ (2565)	สุรางค์รัตน์ ตรีเทรา (2565)	มะลิวรรณ เขจรศาสตร์ (2565)	วารุณี นาเก้าพลอย (2565)	ศักดิ์สิทธิ์ จัมปุม (2565)	ความถี่	ร้อยละ
<p>3. วัฒนธรรมขององค์กร (ต่อ)</p>												
<p>3.4 ในการทำงานทุกคนต้องยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง และคนอื่น มีความไว้วางใจกัน ให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน</p>		✓			✓	✓		✓			4	40
<p>4. การจัดการเรียนการสอน</p>												
<p>4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ชุมชนและสอดคล้องกับ บริบท</p>	✓					✓			✓	✓	4	40

ตาราง 35 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ ของประสิทธิผลโรงเรียน	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ
	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ	(5952) ฝังใจ
4. การจัดการเรียนการสอน (ต่อ)													
4.2 ครูต้องจัดให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง สร้างนิสัยรักการอ่านใฝ่เรียนนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต		✓	✓				✓	✓				4	40
4.3 ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้					✓	✓		✓	✓	✓		5	50

ตาราง 35 (ต่อ)

<p>แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ ของประสิทธิผลโรงเรียน</p>	<p>สุริยะ ใจวงษ์ (2565)</p>	<p>สายันต์ บุญใบ (2565)</p>	<p>ธวัชชัย โพลีโหล (2565)</p>	<p>ไชยา ภาวระบุตร (2565)</p>	<p>เจษฎา คะโยธา (2565)</p>	<p>ชัยณรงค์ ฤทธิรงค์ (2565)</p>	<p>สุรางค์รัตน์ ตริเทรธา (2565)</p>	<p>มะลิวรรณพร ขจรศาสตร์ (2565)</p>	<p>วารุณี นานาพलय (2565)</p>	<p>ศักดิ์สิทธิ์ จันทน์ (2565)</p>	<p>ความถี่</p>	<p>ร้อยละ</p>
<p>4. การจัดการเรียนการสอน (ต่อ)</p>												
<p>4.4 สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการเรียน ใช้คำถามเพื่อกระตุ้นความสนใจและทำให้การเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน</p>		<p>✓</p>		<p>✓</p>		<p>✓</p>				<p>✓</p>	<p>4</p>	<p>40</p>

จากตาราง 35 แนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำรายการที่มีความถี่สูงสุด 4 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาสรุปเป็นแนวทางพัฒนา เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินเกี่ยวกับความถูกต้องครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- 1.1 ผู้บริหารควรมีความรู้ทักษะ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- 1.2 ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน
- 1.3 ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะในการสื่อสารเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- 1.4 ผู้บริหารควรมีเครือข่ายความร่วมมือ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

- 2.1 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนต้องบรรยากาศร่มรื่น สะอาดเป็นระเบียบ
- 2.2 โรงเรียนมีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน ครูผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ
- 2.3 สภาพแวดล้อมการบริหารงานควรมีโครงสร้างการบริหารงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
- 2.4 สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนควรให้นักเรียนมีสมาธิกับการเรียนรู้ มีประโยชน์ด้านการใช้สอย สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนได้

3. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร

- 3.1 มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางรูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจนมีประสิทธิภาพและคุณภาพ
- 3.2 ผู้บริหาร ครู ทุกคนต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพันธกิจของโรงเรียนและทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

3.3 ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างคุณค่าแก่องค์กรร่วมกัน

3.4 ในการทำงานทุกคนต้องยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและคนอื่น มีความไว้วางใจกัน ให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน

4. ด้านการจัดการเรียนการสอน

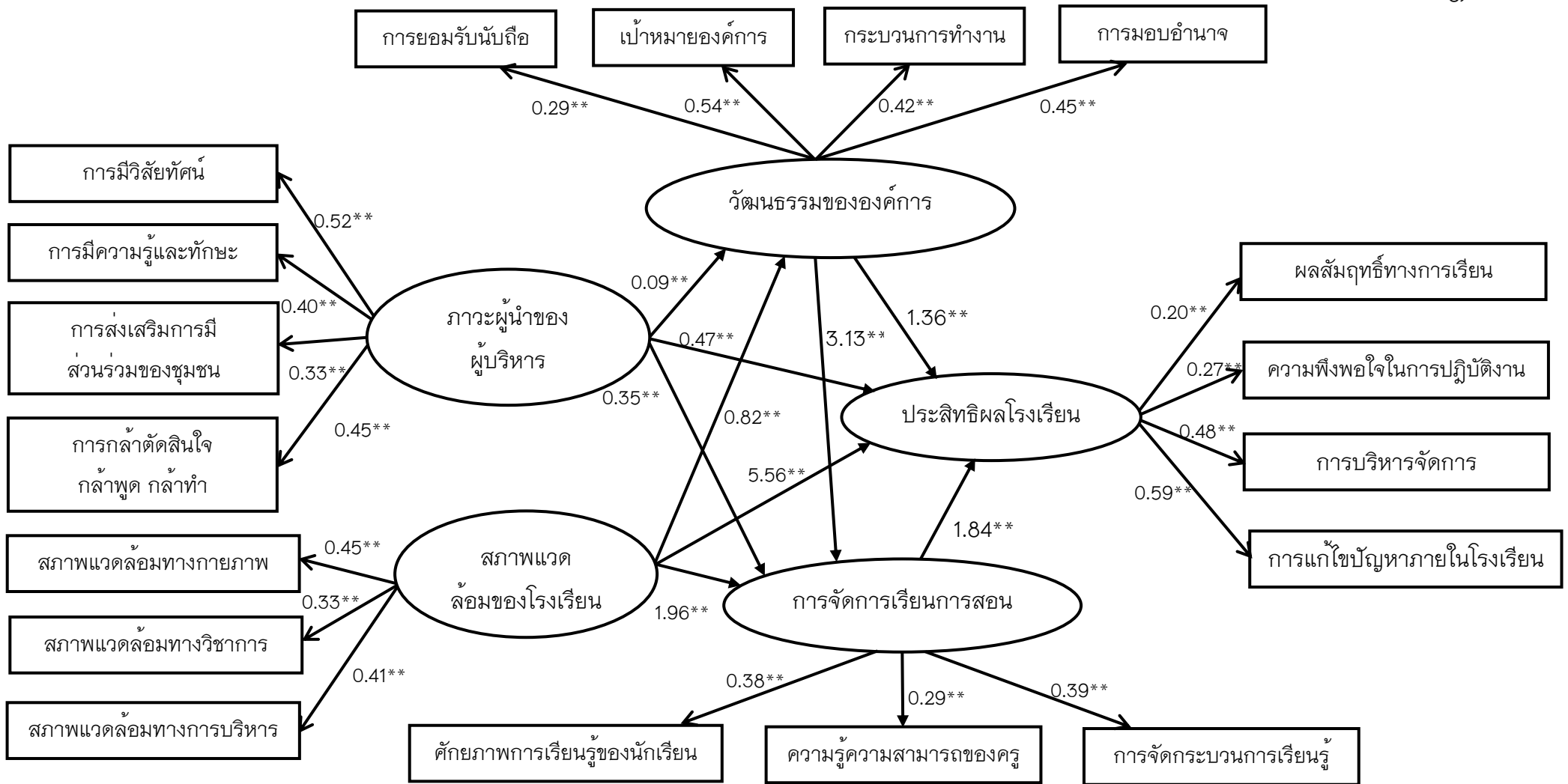
4.1 ครูต้องจัดให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง สร้างนิสัยรักการอ่านใฝ่รู้ ใฝ่เรียนนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ชุมชนและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

4.3 ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้

4.4 สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน ใช้คำถามเพื่อกระตุ้นความสนใจและทำให้การเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

สามารถสรุปโมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 27



Chi-square = 54.41, df = 26, p-value = 0.0009, GFI = 0.99, AGFI = 0.95, RMR = 0.005

ภาพประกอบ 27 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการประเมินผลแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินผลแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เป็นชุดเดียวกับที่สัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 36 – 39

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) การประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ฯ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน	ความถูกต้องครอบคลุม		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์	
	\bar{X}	แปลผล	\bar{X}	แปลผล	\bar{X}	แปลผล	\bar{X}	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร								
1.1 ผู้บริหารควรมีความรู้ทักษะ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.30	มาก	3.60	มาก	4.20	มาก	3.70	มาก
1.2 ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน	3.80	มาก	3.70	มาก	4.10	มาก	3.90	มาก

ตาราง 36 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียน	ความถูกต้อง ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็น ไปได้		ความเป็น ประโยชน์	
	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร								
1.3 ผู้บริหารควรมี บุคลิกภาพที่ดี มีทักษะ ในการสื่อสาร เป็นผู้นำ ในการเปลี่ยนแปลง	4.52	มาก ที่สุด	4.5	มาก	3.90	มาก	4.30	มาก
1.4 ผู้บริหารควรมี เครือข่ายความร่วมมือ บริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	4.42	มาก	3.80	มาก	3.92	มาก	4.20	มาก
รวม	4.41	มาก	4.15	มาก	3.91	มาก	4.25	มาก

จากตาราง 36 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของ
ประสิทธิผลโรงเรียน ฯ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า ความถูกต้องเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ความเป็น
ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.25$) ความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.15$) และความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) การประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ
ของประสิทธิผลโรงเรียน ฯ ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียน	ความถูกต้อง ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็น ไปได้		ความเป็น ประโยชน์	
	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล
2. ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน								
2.1 สภาพแวดล้อมของ โรงเรียนต้องบรรยากาศ ร่มรื่นสะอาดเป็นระเบียบ	4.10	มาก	3.82	มาก	3.70	มาก	4.42	มาก
2.2 โรงเรียนมี บรรยากาศที่เป็นมิตรต่อ กันครูผู้บริหารปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบ	3.90	มาก	4.30	มาก	4.20	มาก	3.80	มาก
2.3 สภาพแวดล้อม การบริหารงานควรมี โครงสร้างการ บริหารงาน กำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน	4.20	มาก	4.20	มาก	3.60	มาก	3.90	มาก
2.4 สภาพแวดล้อมใน ชั้นเรียนควรให้นักเรียน มีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ มีประโยชน์ด้านการใช้ สอย สร้างแรงบันดาลใจ ให้กับนักเรียนได้	3.80	มาก	3.60	มาก	4.10	มาก	4.20	มาก
รวม	4.00	มาก	3.98	มาก	3.90	มาก	4.08	มาก

จากตาราง 37 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของ
ประสิทธิผลโรงเรียน ฯ ด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า ความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา คือ ความถูก
ต้องครอบคลุม ($\bar{X} = 4.00$) ความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.98$) และความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) การประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ
ของประสิทธิผลโรงเรียน ฯ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียน	ความถูกต้อง ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็น ไปได้		ความเป็น ประโยชน์	
	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล
3. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร								
3.1 มีการกำหนด เป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์กรและ วิธีการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้ชัดเจนมี ประสิทธิภาพและ คุณภาพ	4.51	มาก ที่สุด	4.50	มาก	4.30	มาก	4.42	มาก
3.2 ผู้บริหาร ครู ทุก คนต้องเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเอง และ พันธกิจของโรงเรียนและ ทำหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ	4.40	มาก	4.30	มาก	4.00	มาก	3.92	มาก

ตาราง 38 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียน	ความถูกต้อง ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็น ไปได้		ความเป็น ประโยชน์	
	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล
3. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร								
3.3 ผู้บริหารต้องมีการ กระตุ้นและสร้างแรง จูงใจให้บุคลากรเกิด ความมุ่งมั่นในการ ทำงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและสร้าง คุณค่าแก่องค์การ ร่วมกัน	3.90	มาก	4.40	มาก	4.50	มาก	4.46	มาก
3.4 ในการทำงานทุก คนต้องยอมรับบทบาท หน้าที่ของตนเองและคน อื่น มีความไว้วางใจกัน ให้เกียรติและยอมรับซึ่ง กันและกัน	4.30	มาก	4.10	มาก	3.90	มาก	4.30	มาก
รวม	4.28	มาก	4.33	มาก	4.18	มาก	4.26	มาก

จากตาราง 38 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของ
ประสิทธิผลโรงเรียน ฯ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า ความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ ความถูกต้อง
ครอบคลุม ($\bar{X} = 4.28$) ความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.29$) และความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.18$)

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) การประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ
ของประสิทธิผลโรงเรียน ฯ ด้านการจัดการเรียนการสอน

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียน	ความถูกต้อง ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็น ไปได้		ความเป็น ประโยชน์	
	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล
4. ด้านการจัดการเรียนการสอน								
4.1 ครูต้องจัดให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติจนเกิด การเรียนรู้และค้นพบ ความรู้ด้วยตนเอง สร้าง นิสัยรักการอ่านใฝ่รู้ ใฝ่เรียนนำไปสู่การเรียนรู้ ตลอดชีวิต	4.32	มาก	4.40	มาก	3.92	มาก	4.42	มาก
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องวางแผนจัดการ เรียนรู้ให้ตรงกับความ ต้องการและความสนใจ ของผู้เรียน ชุมชนและ สอดคล้องกับบริบท	3.92	มาก	4.10	มาก	4.20	มาก	4.42	มาก
4.3 ครูต้องปรับเปลี่ยน บทบาทของตนเองจาก การเป็นผู้บอกความรู้ ให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก ส่งเสริม กระตุ้น ให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้	4.32	มาก	3.98	มาก	4.20	มาก	4.10	มาก

ตาราง 39 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียน	ความถูกต้อง ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็น ไปได้		ความเป็น ประโยชน์	
	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล
4. ด้านการจัดการเรียนการสอน								
4.4 สร้างบรรยากาศ ของการเรียนรู้เพื่อให้ ผู้เรียนเกิดความกระตือ รือร้นในการเรียน ใช้ คำถามเพื่อกระตุ้นความ สนใจและทำให้การ เรียนรู้เกิดได้ทุกที่ทั้งใน ห้องเรียนและนอก ห้องเรียน	3.90	มาก	4.20	มาก	3.92	มาก	4.42	มาก
รวม	4.12	มาก	4.17	มาก	4.06	มาก	4.34	

จากตาราง 39 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของ
ประสิทธิผลโรงเรียน ๗ ด้านวัฒนธรรมขององค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า ความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ ความ
เหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$) ความถูกต้องครอบคลุม ($\bar{X} = 4.12$) และความเป็นไปได้
($\bar{X} = 4.06$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยสร้างข้อความ (items) ขึ้นจากตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรและการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (rating scale) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of congruence : IOC) จำนวน 5 คน รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงข้อคำถาม จากพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญและคัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 มาเป็นข้อคำถาม จำนวน 100 ข้อ มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน และครูจำนวน 30 คน ในโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน รวมเป็น 60 คน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (item analysis) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item- total correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มี

ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99) ซึ่งมีผลการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.24 – 0.89 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 116) ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554, หน้า 92) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการหาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวนประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7,157 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ 1 คน ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 720 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 360 คน และครู จำนวน 360 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนละ 2 คน นับเป็น 1 หน่วยวิเคราะห์

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (chi-square) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรมสำเร็จรูป LISRELL ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยสถิติขั้นสูงและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากนั้นจะประเมินผลแนวทางการพัฒนาของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกับที่สัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนา รูปแบบการประเมินได้เลือกใช้มาตรฐาน 4 ข้อ มาใช้ในการประเมินผล ได้แก่ 1) ความถูกต้องครอบคลุม 2) ความเหมาะสม 3) ความเป็นไปได้ 4) ความเป็นประโยชน์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาด เล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาตาม ตัวแปรสังเกตพบว่า การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือ เป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.58$) กระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$) และการมอบอำนาจ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกต พบว่า การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ การวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.52$) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ชุมชน ($\bar{X} = 4.48$) และการมีความรู้และทักษะ ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาตัวแปร สังเกต พบว่าสภาพแวดล้อมทางการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.49$) และสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.47$) และ สุดท้าย คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกต พบว่า ความรู้ความสามารถของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.52$) ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.29$) และระดับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกต พบว่า การบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$) การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.30$) และผลสัมฤทธิ์ทาง วิชาการ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

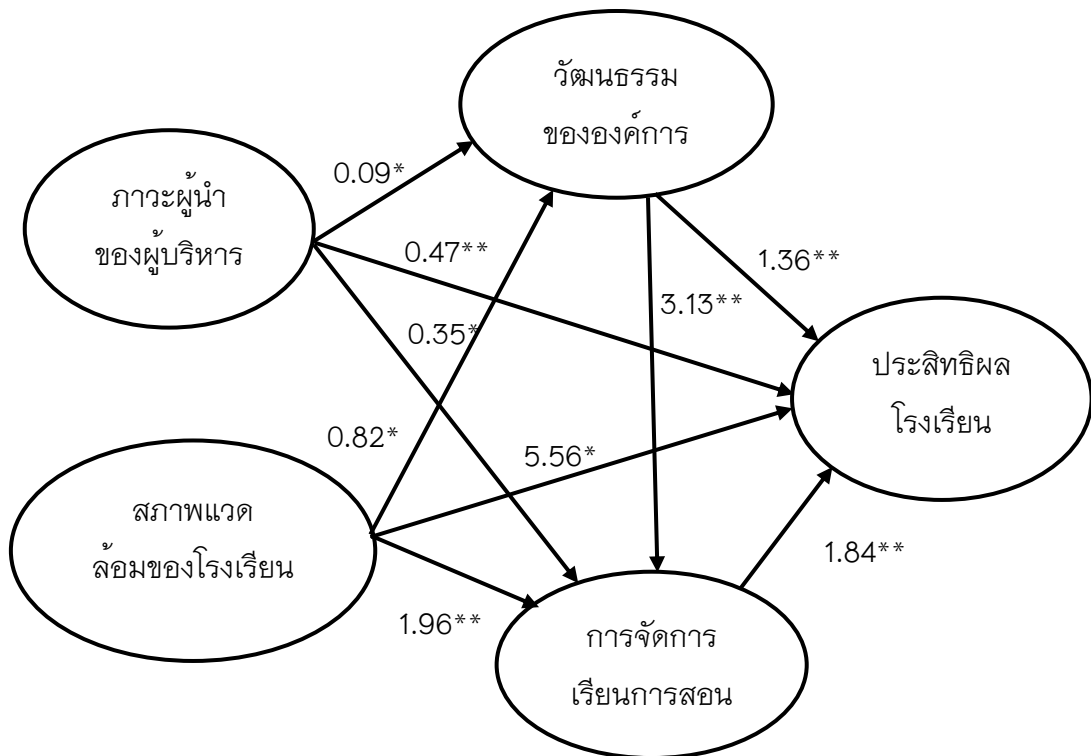
2. ผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้นมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 54.41 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 26 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์

(χ^2/df) เท่ากับ 2.09 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.0009 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.039 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 597.76 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.005 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.99 แสดงว่า มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 99

ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีอิทธิพลทั้งทางตรง (0.47) ทางอ้อม (0.76) โดยอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ผ่าน 2 เส้นทาง ดังนี้ เส้นทางที่ 1 ผ่านทางตัวแปรวัฒนธรรมขององค์การ (E1) มีค่าอิทธิพล (0.12) เส้นทางที่ 2 ผ่านตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพล (0.64) และมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.10 ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) มีอิทธิพลทางตรง (5.65) และทางอ้อม (4.72) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน 2 เส้นทาง ดังนี้ เส้นทางที่ 1 ผ่านตัวแปรวัฒนธรรมขององค์การ (E1) มีค่าอิทธิพล (1.12) เส้นทางที่ 2 ผ่านตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพล (3.61) และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.73 ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3)

ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์การ (E1) ได้รับอิทธิพลทางตรง (0.09) จากตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) และยังมีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ทั้งอิทธิพลทางตรง (1.36) และอิทธิพลทางอ้อม (0.86) ผ่านทางตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 7.12 ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอน (E2) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีค่าอิทธิพล (0.35) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) มีค่าอิทธิพล (1.96) และตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์การ (E1) มีค่าอิทธิพล (3.13) มีอิทธิพลทางตรง (1.84) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.73 ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ในภาพรวม พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมขององค์การ มีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด มีค่าเท่ากับ 7.12 รองลงมา คือ ตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 1.84 ตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) รวมเท่ากับ 0.73 ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.13 ตามลำดับ

ดังภาพประกอบ 30



ภาพประกอบ 30 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอ ดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความ
ทักษะ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ต้องมีความ
มุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี
มีทักษะในการสื่อสาร เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีเครือข่ายความร่วมมือ บริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 แนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สภาพแวดล้อมของ
โรงเรียนต้องบรรยากาศร่มรื่น สะอาดเป็นระเบียบ โรงเรียนมีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน
ครูผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ในด้านการบริหารงานควรมีโครงสร้างการ
บริหารงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การจัดชั้นเรียนควรให้นักเรียน
มีสมาธิกับการเรียนรู้ มีประโยชน์ด้านการใช้สอย สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนได้
จัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

3.3 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กร มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางรูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจนมีประสิทธิภาพและ คุณภาพผู้บริหาร ครู ทุกคนต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพันธกิจของโรงเรียน และทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างคุณค่าแก่องค์กร ร่วมกัน ในการทำงานทุกคนต้องยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและคนอื่น มีความ ไว้วางใจกัน ให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน

3.4 แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ครูต้องจัดให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเองเป็นสาระ ความรู้ด้วยตนเอง รักการอ่านรักการเรียนรู้จะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง วางแผนจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ชุมชนและ สอดคล้องกับบริบท ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ให้ เป็น ผู้เอื้ออำนวยความสะดวก ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ สร้างบรรยากาศของการ เรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน ใช้คำถามเพื่อกระตุ้นความสนใจ และทำให้การเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมาย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยด้านการ จัดการเรียนการสอน สามารถนำเสนอในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคาดหวังที่จะเห็นพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้บริหาร มีความสามารถที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายและบรรลุความสำเร็จ ผู้บริหารเป็นบุคคล ที่สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานในโรงเรียนได้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำพา

องค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ หากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีความรู้ทักษะในการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการตัดสินใจที่ดี ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ยอมสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดในองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหายุทธนา ตุ่มอ่อน (2564, หน้า 227) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ การบริหารงานวิชาการอย่างรอบด้าน มีภาวะผู้นำในการนำสมรรถนะในการบริหารงาน วิชาการ และดำเนินการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจ กับครูให้เห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ มีความสามารถในการจูงใจ ประสานองค์การเพื่อบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย และยินดีให้ความร่วมมือกับครู ในการทำงานเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ ภัทริยา กุล แก่นแก้ว (2561, หน้า 30) กล่าวถึง ความสำคัญการทำงานแบบมีส่วนร่วมของผู้นำที่ดีหากผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมจะทำให้การทำงานของผู้นปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและเกิด ประสิทธิภาพ ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการ ชักถามมีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตามคอยให้ ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้นปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อม คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับ ปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญาพัฒน์ ฤาชา (2559, หน้า 195) ได้กล่าว ไว้ว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมทำให้ครูเกิดการยอมรับให้ความเคารพนับถือ ผู้บริหารยัง โน้มน้าวความคิดครูให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จและผู้บริหารยังเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีวิสัยทัศน์ เอาใจใส่ ครูมีวิธีการจุดประกายความคิด กระตุ้นครูให้ กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ให้ความสนใจแต่ละบุคคล และ พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและยังพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง ได้แก่ งานวิจัยของ มนูญ เชื้อชาติ (2554); ประไพพร อุทธิยา (2554); ทักษิณ ลิทธิศักดิ์ (2554); อารง ฤาชา (2557) และวิเชียร วาพัคไทย (2560)

1.2 ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ และสภาพแวดล้อมทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน เนื่องจาก สภาพแวดล้อมโรงเรียนที่ดีย่อมส่งผลประสิทธิผลโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จตาม

เป้าหมายที่ตั้งไว้ สภาพแวดล้อมทางการบริหารที่กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนไม่มีความซับซ้อนมีเครือข่ายความร่วมมือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ซึ่งถ้าบุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจปฏิบัติหน้าที่อย่างดีแล้วย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ มณัญญา บุษยะมา (2560, หน้า 379) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีความตระหนักถึงข้อนี้โดยจัดให้มีการจัดลักษณะทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็กให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วยวัสดุอุปกรณ์สื่อและเทคโนโลยี อาคารสถานที่และแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุดอีกด้วยและในการศึกษาของเนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 252) พบว่าตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับการศึกษาของ คณินธิป รัชต์พรหมราษฎร์ (2560, หน้า 54) ได้ทำการวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าระดับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมด้านการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมมีค่า PNI ความต้องการต่อการพัฒนาเฉลี่ย 0.46 มีลำดับความต้องการพัฒนา คือ โรงเรียนมีจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับระดับชั้นเรียน และเชื่อมโยงกับแหล่งการเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน มีการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้อย่างคุ้มค่า จัดกิจกรรมการส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงานอย่างยั่งยืน จัดบรรยากาศในการเรียนให้หน้าเรียน ออกแบบระบบอาคารเรียนให้เหมาะสม นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่สอดคล้องกับงานวิจัยอีกหลายเรื่อง ได้แก่ งานวิจัยของ ทักษิณ ลิทธิศักดิ์ (2554); วิเชียร วาพัทธ์ไทย (2560) และ Hoy and Miskel (2008) อีกด้วย

1.3 ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมที่ดีในองค์การจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีกำลังใจ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานจึงส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยตรงและทางอ้อมได้ วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นค่านิยมหรือวิถีประพฤติปฏิบัติที่ได้กำหนดขึ้นอันเป็นเอกลักษณ์ที่มีความโดดเด่นและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันขององค์กร ดังนั้นหากต้องการให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งก็คือประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น สถานศึกษาหรือโรงเรียน มีความจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความเข้มแข็ง (Strong Culture) ในด้านของการมุ่งเน้นถึงความเป็นเลิศ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ รวมถึงความเข้มทางวิชาการ อันเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาตามที่ต้องการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001, p. 379) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์การเป็นลักษณะร่วมที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพและเอกลักษณ์ขององค์การหนึ่ง ๆ ดังนั้นหากองค์การใดเลือกใช้รูปแบบหรือประเภทของวัฒนธรรมขององค์การเป็นอย่างไร จะมีผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การในรูปแบบนั้น สอดคล้องกับ สุรินทร์เยี่ยมประไพ (2556, หน้า 1) ที่ได้ศึกษาและพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลเฉลี่ยของโรงเรียน นอกจากนี้ผลการศึกษาของ กษมาพร ทองเอื้อ (2555, หน้า 116) ก็พบเช่นเดียวกันว่า ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลและยังสอดคล้องกับ กรรณิการ์ เพชรนุ้ย (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โครงสร้างการบริหารงาน และแผนงานโครงการของโรงเรียน และชุมชนและสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านวัฒนธรรมโรงเรียน และองค์ประกอบพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พิชิตชัย ศรีใสคำ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโศธร เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับที่สูงมาก ($r_{xy}=.886$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับนับถือและรางวัล และด้านการมอบอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยตัวแปรทั้ง 3 นี้รวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ร้อยละ 85.50 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554, หน้า 26) ที่นำเสนอไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ($\beta = .20, p < .01$) และบุญเหลือ ทาไชยง (2557, หน้า 40) ได้นำเสนอไว้ว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์การ

1.4 ระดับปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครูและกระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งสิ้น ซึ่งหากทั้งสามส่วนที่กล่าวมา มีการพัฒนาปรับปรุงยุคต่อให้เข้าถึงผู้เรียน ให้ทันต่อสถานการณ์และบริบทของโรงเรียนแล้วย่อมทำให้เกิดการพัฒนาต่อคุณภาพการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปาริชาติ เกษัชชา (2558, หน้า 97) กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาทุกระดับต้องเน้นให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง อาทิ การคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหา การคิดแบบวิจารณ์ รวมถึงการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อเป็นเครื่องมือเพื่อแสวงหาความรู้ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้ผู้เรียนสามารถค้นหาคำความรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งต่าง ๆ มากมายและตลอดเวลาที่ต้องการ ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงกลายเป็นสมรรถนะที่ครูต้องมีและต้องใช้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ (2562, หน้า 373 – 374) พบว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของ

นักเรียนโดยตรง ซึ่งครูเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนและครูเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดในช่วงเวลาที่นักเรียนอยู่ในโรงเรียน การที่ครูจะจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลต่อนักเรียนนั้นครูจะต้องคำนึงถึงความพร้อมของนักเรียนและการสร้างบรรยากาศที่ดีการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียนด้วย การเตรียมการสอนของครูทั้งในเรื่องการออกแบบการสอนการเตรียมเนื้อหา การเตรียมสื่อการสอนจะช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และการวัดผลประเมินผลนั้นจะทำให้ทราบว่า การจัดการเรียนการสอนสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้ตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

2. ผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์การ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียนในการพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์การมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอน และตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ดังนี้ คือ

2.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ มีตัวแปรสังเกตตั้งนี้ คือ การยอมรับนับถือ เป้าหมายขององค์การ กระบวนการทำงาน การมอบอำนาจ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนเพราะหากผู้บริหารโรงเรียนครูรับรู้ เข้าใจค่านิยมและลักษณะเฉพาะของโรงเรียนร่วมกัน มีการประพฤติปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบตามนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการแสดงความคิดเห็นและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมของโรงเรียนเช่นนี้จะมีผลสำคัญซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและความพอใจที่จะอยู่ในโรงเรียน สอดคล้องกับ ลออง วัจนะสาติกกุล (2557, หน้า 129) ได้ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีขนาดอิทธิพล 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และวัฒนธรรมขององค์การมีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีขนาดอิทธิพล 0.06 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Evers & Lakomski (2000, p. 27) สรุปว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นกลุ่มของความหมายรวมเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มสามารถแปลความหมายและการกระทำภายในสภาพแวดล้อมของตน

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีตัวแปรสังเกตดังนี้ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางการบริหาร และสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้บรรยากาศยังช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การกระตุ้นจิตใจและเสริมแรงครู ซึ่งสอดคล้องกับ อธิทิพล พลเยี่ยมหาญ (2562, หน้า 274 – 275) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวนักเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพนักเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนโดยจัดสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวนักเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สภาพความสะดวก ร่มรื่น สวยงามของบริเวณโรงเรียน ความมั่นคงแข็งแรงของอาคารเรียนและอาคารประกอบ ความสะอาดถูกสุขลักษณะของห้องส้วมหรือโรงอาหาร สภาพแวดล้อมทางวิชาการ โรงเรียนต้องจัดสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นหรือส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้โรงเรียนต้องจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เช่น ความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับนักเรียน หรือผู้บริหารกับนักเรียน ดังนั้นสภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนจึงส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและยังสอดคล้องกับกนธธร กุลบุตรดี (2560, หน้า 110) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ล้วนมีความสำคัญต่อการจัดการคุณภาพการศึกษาสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไม่ว่าจะเป็นประชากร ภูมิลำเนา ระดับเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติ และที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2.3 ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน มีตัวแปรสังเกตดังนี้คือ คักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู และการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ของครู การมีส่วนร่วมของนักเรียนจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลโรงเรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น สำหรับนักเรียนโดยตรงนักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมมากที่สุด และถือเป็นกิจกรรม สำคัญที่จะทำให้การเรียนรู้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และฉวีวรรณ แผ้วตะคุ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการเรียนการสอน ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ ลักษณะครูและบุคลากร ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและ ชุมชน และบรรยากาศโรงเรียนโดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหา น้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง คือ กระบวนการเรียนการสอนและโครงสร้างองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 และ 0.24 ตามลำดับ 2) อิทธิพลทางอ้อม คือ ทรัพยากรวัสดุเทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและลักษณะครูและ บุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.68, 0.53 และ - 0.25 ตามลำดับ 3) อิทธิพล รวม คือ กระบวนการเรียนการสอน ทรัพยากรวัสดุเทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การและลักษณะครูและบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.76, 0.52, 0.40, 0.24 และ -0.19 สอดคล้องกับ Duttweiler (cited in Sergiovanni, 2001) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้น มีหลายปัจจัยโดยปัจจัย การจัดการกระบวนการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียน นอกจากนี้ ธัญชนก ยอดสวัสดิ์ (2561, หน้า 219) ยังได้สรุปไว้ว่า การที่โรงเรียนจะ มีประสิทธิผลตัวเองซึ่งที่สำคัญคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและความสามารถในการ พัฒนานักเรียน

2.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีตัวแปรสังเกตดังนี้คือ การมี วิสัยทัศน์ การมีความรู้และทักษะ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและการกล้า ตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ ตัวแปรนี้มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผล โรงเรียนเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงจึงสามารถบริหารจัดการสิ่ง ต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปตามความต้องการ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง การมีความรู้และ ทักษะ กล้าพูดกล้าคิดและมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด ความเชื่อมั่นในผู้บริหาร พวกเขาต้องปรับตัวให้ทันกับผู้บริหารในการทำงานต่าง ๆ อย่าง

เต็มประสิทธิภาพจึงทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะเกิดขึ้นและสอดคล้องกับการศึกษาของ อาอีตะ ยีเจ๊ะนิ (2556, หน้า 175) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้รับอิทธิพลจากคุณภาพการสอนของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1999, pp. 3 – 4) ที่ว่ากล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ผู้นำที่ดีต้องติดตามการใช้หลักสูตรความก้าวหน้าของผู้เรียน และจัดเวลาเพื่อพัฒนางานวิชาการ มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจให้ครู และสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน ยังสอดคล้องกับ สมนึก การีเวท (2558, หน้า 180) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิผลการจัดการศึกษา โดยภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอ ดังนี้

3.1 การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่น นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร สร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี บริหารภายใต้จริยธรรมและนำความคิดต่างมาเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ

3.2 การพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ควรจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และเป็นสถานที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนควรให้นักเรียนมีสมาธิกับการเรียนรู้คือมีประโยชน์ใช้สอย ให้ความรู้สึกสบาย สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนได้ สภาพแวดล้อมทางการบริหาร ควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดี มีความสามัคคี มีน้ำใจในการทำงานร่วมกัน

3.3 การพัฒนาวัฒนธรรมขององค์การ ผู้บริหารต้องสร้างเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการยอมรับนับถือกันในเรื่องความสามารถ มีเป้าหมายขององค์การที่เกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรทุกคน กระบวนการทำงานที่เป็นระบบการดำเนินชีวิตที่คนทุกคนมีความสำคัญ

เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การสร้างความเชื่อที่อยู่ในจิตใจของพนักงาน โดยวัฒนธรรมที่ดีเกิดขึ้นจากความรู้สึกที่ดี ๆ กับเรื่องนั้น ๆ เกิดขึ้นจากข้างในของบุคลากร ปฏิบัติโดยไม่ต้องบังคับเพราะมองเห็นประโยชน์กับเรื่องนั้น ๆ อย่างจริงจัง เป็นความเชื่อภายในจิตใจ การมอบอำนาจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ให้เกิดมุ่งมั่นและไว้วางใจกันในการทำงานผ่านการติชม เพื่อพัฒนาหลอหลอมให้เกิดการปฏิบัติที่เหมือนกันเป็นพวกเดียวกัน สิ่งสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมขององค์การ คือ ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม

3.4 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยปรับเปลี่ยนความคิดที่ว่า การเรียนรู้เกิดในห้องเรียนให้เป็นการเรียนรู้เกิดที่ดีเกิดได้สภาพแวดล้อมที่ดี ไม่จำเป็นต้องในห้องเรียนแต่เกิดขึ้นได้ทุกที่ ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ปลุกฝังนิสัยรักการอ่านให้กับผู้เรียนจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ทราบระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน และได้โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัยและการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ ว่ามีผลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่สามารถนำไปใช้ในพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรการจัดการเรียนการสอน และตัวแปรวัฒนธรรมขององค์การตามลำดับ โดยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างค่านิยมที่ดีส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดี การจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานะของเครือข่ายที่ช่วยยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

1.3 ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกสนับสนุน ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ใน กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ทั้งนี้เนื่องจากมีตัวแปรจำนวนมากที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา

2.2 องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวมสำหรับเป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียน ควรนำผลการศึกษาที่ได้นำไปพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ควรทำวิจัยโดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยในลักษณะอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ลุ่มลึกและหารูปแบบจากปรากฏการณ์จริงของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

2.4 ควรทำวิจัยในเรื่องนี้ โดยทำกับโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในภูมิภาคอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กมลลักษณ์ สิทธิสวัสดิ์ดุฒิ. (2561). *ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษาสำหรับครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัญญาภรณ์ นุชวงษ์. (2559). *แนวโน้มวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัณฑ์พัฒน์ มณฑา. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- กรรณิการ์ สุสม. (2558). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านวิชาการและด้านบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรรณิกา เพชรนุ้ย. (2561). *การสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กรีช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ซี.เอ็ดดูเคชั่น.
- กรองทอง เขียนทอง. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*.
กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- กนธอร กุลบุตรดี. (2560). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการจัดการ
การศึกษา สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. งานนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมวิชาการ. (2556). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นสื่อสำคัญ*.
วารสารวิชาการ, 16(3), 17.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*.
กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน
กราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
(ร.ส.พ).
- เกรียงศักดิ์ บุญขวาง. (2556). *สภาพแวดล้อมทางการเรียนและแนวทางพัฒนาของ
นักเรียน วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี*. งานนิพนธ์ ศษ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ชัณธ์ชัย อธิเกียรติ และธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว. (2559). *การสอนแบบทันสมัยและ
เทคนิควิธีสอนแนวใหม่*. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, จาก
[http://regis.skru.ac.th/RegisWeb/webpage/addnews/data/2021-07-
29_078.pdf](http://regis.skru.ac.th/RegisWeb/webpage/addnews/data/2021-07-29_078.pdf).
- ข้า แสงจันทร์. (2561). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดย
เสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนเพื่อสร้างอาชีพในโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล*.

- คณิต สุขรัตน์. (2560). สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำคุณภาพของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนใน
จังหวัดปทุมธานี. วารสารบริหารการศึกษา มศว.
- คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต
ตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกจนคร.
- จตุรงค์ ณะสีลังกูร. (2554). ภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียน:
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรุณี เก้าเอี้ยน. (2555). การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลัก
ธรรมาภิบาลในสามจังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จิณดิณี บุญทวี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิรภา นุชทองม่วง. (2558). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์เรื่องการหา
พื้นที่โดยใช้กระดาษตารางร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E)
ในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสว่างวิทยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตรวิมล เข้มพันธ์. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- ชนิดา จิตตรุทตะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การ: ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวิฎา คำชะอม. (2556). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ภาคนิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชำนาญ คำบุญโญสินชัย. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในฝัน: พุทธิณัติศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- เชาวรัตน์ โทณผลิน. (2562). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
ระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ท
กรุงเทพฯ.
- ทิฆัมพร วรรณทองสูง. (2560). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของการจัด
การศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง. (2556). *วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐภัค อุทโท. (2558). *การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพของโรงเรียน
อนุบาลวัดช่องลมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก วรรณเคียร. (2559). *MACRO model: รูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับ
ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- เด่นชัย วงษ์ช่าง. (2556). *สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมาบตาพุด*
พื้นที่พิทยาคาร เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง.
 คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทักษิณ ลิทธิศักดิ์. (2555). *ปัจจัยเชิงระบบและแนวทางการจัดการศึกษาที่มี*
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทินกร ภาคสนาม. (2558). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิง*
ปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.
 วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรงยศ อรัญยกานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำกับการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อนวัตกรรม*
การบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม:
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ*
ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญาพัฒน์ ฤชา. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา*
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลโรงเรียน*
ประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคกลางของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
 ศรีสเดียน.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). *รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21*
ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญชนก ยอดสวัสดิ์. (2561). *องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เพิ่มประสิทธิผลในการบริหาร*
สถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่ภาคใต้ชายฝั่งตะวันตก. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. สงขลา.
 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ธีระนัน พิรุณสุนทร. (2561). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล เจริญพรสกุล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษา. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. 11(3), 107 – 118.
- นฤมล สุภาพทอง. (2562). ภาวะผู้นำโรงเรียนที่เป็นเลิศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตยา วีระพันธ์. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญทริกา แจ้งเจริญกิจ. (2556). บรรยายภาคองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเหลือ ทาไชสง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- บวร ประพฤติดี. (2558). วัฒนธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการบริหารเปรียบเทียบสองวัฒนธรรมองค์กร. *ดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 2, 1 – 13.
- ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์. (2557). การพัฒนาตัวแบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประไพพร อุทธิยา. (2554). ปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตร ช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประวิตา มีเปี่ยมสมบูรณ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. *วารสารศรีนาลัยวิจัย*.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2560). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผลการของหน่วยศึกษานิเทศกรรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐมพงศ์ ชวาลิต. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปรีชาติ ชมชื่น. (2555). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปารีชาติ เกสัชชา. (2558). การพัฒนาสมรรถนะครูผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21. เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปารีชาติ สมใจ. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปราการ อนุศาสนะนันท์. (2562). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เพื่อพัฒนาการ
เรียนการสอนในบริบทประเทศไทย 4.0. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พัทธนันท์ ทรราชกริมย์โชค. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กใน
ชุมชน. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒ.
- พระมหาอุทตนา ตุ่มอ่อน. (2564). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2558). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา
(ค.ศ. 1878 – ค.ศ. 1970). (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ:
โรงเรียนพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต โกพล. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พັນนา พัฒนาอุดมลินคำ. (2557). รูปแบบกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กาญจนบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พุทธพร ลัมภาวะผล. (2559). วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ
ของประเทศไทย. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี. 4(2), 1 – 15.

- ไพฑูล พรหมมากุล. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและแนวทางเพิ่มประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภัทริยากุล แก่นแก้ว. (2561). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ภานุพงษ์ คำภูษา. (2562). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- ภูมิสิษฐ์ สุคนธวงศ์. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัญญา บุษยะมา. (2559). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มณูญ เชื้อชาติ. (2554). *ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, 6 เมษายน 2560, หน้า 14
- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 3(1), 210 – 221.

- ราชกิจจานุเบกษา. กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พุทธศักราช 2561.
(ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2561).
- รัชพล จอมไตรคูป. (2563). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2556). *การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ฉบับปรับปรุง).
สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เรืองชัย ปริบาล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้การบริหารโรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ละคร เขียนชานาจ. (2557). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลອງ วัจนะสาริกากุล. (2557). *การพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วรชัย ภิรมย์. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรพงษ์ เกชาลี. (2556). *ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรากร ต้นชนะเทวินทร์. (2560). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- วราภรณ์ ชาเรืองเดช. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 6(1), 24 – 33.
- วราภรณ์ เน่าเพชร. (2558). ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. ประถมศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรวิพรรณ มีมัน. (2557). *ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรี้ คงทรัพย์. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- วัฒนา ปะกิดา . (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วันชัย มีชาติ. (2559). *การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชาญ เกษเพชร. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชิต เทพประสิทธิ์. (2558). *การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน*. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.
- วิเชษฐ จิตรสงวน. (2556). *การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิเชียร วาพัดไทย. (2560). *ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- วิไลรัตน์ จันธิมา. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยควม
รับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษา
ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ.
- คิวนพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผล
ต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มี
นวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- ศศิรีดา แพงไทย. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. 6(1), 7 – 11
- ศิริประภา วงศ์ษา. (2556). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียน
โรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชวังสฤฎฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาพร พงุฑมิกุล. (2560). การบริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21.
วารสารศึกษาศาสตร์. 28(2),
- สลิดา รินสิริ. (2558). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนใน
อำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมมา ธรนิธย์. (2556). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:
พิมพ์ดี จำกัด.
- สัมฤทธิ์ ทองทับ. (2557). การพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น,
77(11). 77 – 90

- สายฝน สุวรรณรินทร์. (2553). การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน. เข้าถึงได้จาก <http://www.berac.org>.
- สุชาติ จิตรพริ้ง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตำบลโคกปีบของอำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติ เอกปัสชา. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย. 19(1), 47 – 58.
- สุนีรัตน์ เอี่ยมประไพ. (2556). การศึกษาประสิทธิผลของการประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นเชิงเส้น. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 8(3), 1 – 10.
- สุภาวดี ทองสัมฤทธิ์. (2561). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุรจิตย์ ผิวงาม. (2558). ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น : พหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรวิทย์ พลมณี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุรรัตน์ อ่อนลี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภมาส อังศุโชติและคณะ. (2557). สถิติวิเคราะห์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์:เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

- สุ่มทนา หาญสุริย์. (2560). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงาน กิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร.*
- สรคุปต์ บุญเกษม. (2560). *ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยานิพนธ์, 11(1), 217 – 230.*
- สมกิต บุญยะโพธิ์. (2555). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สมทรง สุภาพ. (2557). *การพัฒนาโมดูลการอ่านภาษาอังกฤษวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เน้นรูปแบบการสอนเทคนิคการเสริมต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สมนึก การีเวท. (2558). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สมศรี พิมพ์พัฒน์. (2559). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สมหมาย แก้วกันหา. (2559). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ร่วมมือแบบห้องเรียนกลับด้านโดยใช้สื่อไอซีที. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). *รูปแบบบริหารที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สัมฤทธิ์ ทองทับ. (2557). *การพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์นอุบลราชธานี.*

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2563). *สมรรถนะการศึกษาในเวทีโลก ปี 2562 (IMD 2019)*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำเนา หมิ่นแจ่ม. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์, นันทวุฒิ วงษ์เมฆ, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี และชอลาฮ์ เต็งมาซา. (2560). *พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ของผู้สูงอายุในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). *สถิติวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- โสภิต ม่วงทอง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา* 7(1), 18 – 29.

- สุนทร ฤกษ์ช. (2557). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมฤดี พิพิศกุล. (2559). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้แผนจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับสื่อประสม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนุสรณ์ แสนเคน. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อังสนา เข้มไคร. (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาอี๊ะ ยีเจ๊ะนิ. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- อรทัย จันใด. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2556). *ยอดกลยุทธ์การจัดการกับชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: เบรินเน็ต จำกัด.
- อรพันธุ์ ประสิทธิ์รัตน์. (2555). *รายงานการวิจัย : การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ. (2562). *การพัฒนา รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทุมพร จามรมาน. (2558). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ไอลดา อรุณศรี. (2556). *การบูรณาการการรู้สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ของครูระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Aisbett, N. (1995). Secret war still baffles veteran. *The West Australian*, pp. 14 – 15.
- Albion, P. (2003). *Graduating teachers' dispositions for integrating information and communications technologies into their teaching*. In C. Crawford et al. (Eds.), *Proceedings of Society for Information Technology & Teacher Education (SITE 2003)*. (pp. 1592 – 1599). Chesapeake, VA: AACE.
- Argyris, C . (1976). *Leadership: Learning and Changing The Status Quo*. New York: Organization Dynamic.
- Armstrong D.G., Kenneth, T.H. & Tom, V.S. (1989). *Education Introduction*. 3rded.
- Barnard, Chester I. (1972). *The Functions of the Executives*. Boston: Harvard University Press.
- Bass, B.M., & B.J. Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Beatriz Pont, Deborah Nusche and Hunter Moorman. (2008). *Improving School Leadership*. Paris: OECD.
- Bennis and Nanus. (1985). *Leader: The Strategies for Taking Change*. NewYork: Harperand Row.
- Berelson, Bernard and Gary A. Steiner. (1964). *Human Behavior: Shorter Edition*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen Press.
- Davis, K. (1967). *Human relation at Work*. New York: McGraw–Hill Co.

- Downson, S. (1996). *Analysing Organization*. Basingstoke Hampshire: Macmillan Press.
- Evers, C. W., & Lakomski, G. (2000). *Doing Educational Administration*. Oxford : Pergamon.
- Greenwood, W. T. (2002). *Management and Organizational Behavior: An Interdisciplinary Approach*. Ohio. South Western.
- George, A. & Jones, E. (1999). *Understanding and managing organizational behavior*. Reading, MA: Addison–Wesley.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations Behavior* (7th ed.). Boston: Irwin.
- Gilmer, V. H. (1966). *Industrial Psychology*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Glickman, Carl D. (1990). *Supervision of Instruction*. New York: Allyn and Bacon.
- Glover, J. A. (2002). *Cognitive psychology for teachers*, New York: Mcmillan.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill Book.
- Gordon, Judith R. and associates. (1990). *Management and Organizational Behavior*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Hall, M. J. (2002). Aligning the organization to increase performance results. *The PublicManager*, 31(2), 7 – 10.
- Halpin, T. B. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: MacMillian.
- Handy, C. (1985). *Understanding Organizations*. London: Penguin.
- Harmon, M. M., & Mayer, R. T. (1986). *Organization theory for public administration*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Harris, B. W. (2001). *Personal administration in education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A theoreticvbal framework and exploration of organizational effectiveness of schools. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 117 – 134.
- Hoy, Wayne K, and Miskek, Cecil. G. (2005). *Educational Administration: Theory. research and practice* (7thed.). New York: McGraw–Hill.
- _____. (2001). *Educational administration: Theory. research and practice* 6th.ed. New York: McGraw–Hill.

- _____. (2013). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (9thed.). Singapore: McGraw–Hill.
- Husen, T., & Postlethwaite, T. N. (1985). *The International encyclopedia of education*. London: Pergamon Press Ltd.
- Jones, R. A. P. (1994). Nurse–physician collaboration: A descriptive study. *Holistic Nursing Practice*, 8, 38 – 53
- Kanjanawasee, S. (1989). *Alternative strategies for policy analysis: an assessment of School effects on students' cognitive and affective mathematics outcomes in lower secondary schools in Thailand*. Los Angeles: University of California.
- Katz, D. and Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. (2nd ed). New York: John Wiley.
- Larry W. Huges. (2005). *Current Issues in School Leadership*. U.S.A.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. & Hopkins, D. (2006). *Successful School Leadership: What it is and how it influences pupil learning*. London: DfES.
- Lorna Novlette Wilson Morgan. (2015). *The Influence of School Leadership Practices on Classroom Management, School Environment, and Academic Underperformance*. Dissertation. Ph.D. Walden University.
- Lunenberg C. Fred.; & Ornstein C. Allan. (2004). *Educational Administration: Concepts And Practices*. 4th ed. California: Wadsworth Publishing.
- Marzano, Robert J. (2000). Curriculum and Instruction: Critical and Emerging Issues for Educational Leadership. In *Best Practices, Best Thinking, and Emerging Issues in School Leadership*. Edited by William A. Owing; & Leslie S. Kaplan. California: Corwin Press.
- McGuire, W.J. (1969). *The Nature Of Attitude And Attitude Change: The Handbook Of Social Psychology*. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organization Behavior* (3thed.). New York: McGraw–Hill.

- Moos, R. H. (1986). *Work environment scale manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Newstrom, John W. and Keith, Davis. (1989). *Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Reece, R. J. (2004). *Analysis of genes and genomes (pp. 88 – 95)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Reid, Ken, Hopkins David and Holly Peter. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basie Blackwell, Ltd.
- Richard Gorton, Judy A. Alston and Petra Snowden. (2009). *School Leadership Organization Development & Change*. Canada: Nelson Education, Ltd.
- Robbins, S. P. (1998). *Organization Behavior* (8thed.). Singapore: Prentice Hall.
- _____. (1990). *Organization theory: Structure, design and application*. Nueva Jersey, Englewood Cliffs.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). "A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*.
- Schermerhorn, J. R. (2000). *Management* (7thed.). New York: John Wiley & Sons.
- Sergiovani. (2001). *The Principal ship: A Reflective Practice Perspective*. 4thed. Boston: Allyn & Bacon
- Sharon, S. and Saul M. (1996). *Social psychology*. Boston: Houghton Mifflin.
- Shaw, M.E. And Wright, J.N. (1967). *Scale for the Measurement of Attitudes*. New York : McGraw–Hill.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect*. Prentice Hall, New Jersey: Upper saddle River.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Walbery, H. J. (1987). *Psychological environment*. Oxford: Pergamon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ยื่นย่นองค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสร้อย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาุกดาหาร
5. ดร.สุรางค์รัตน์ ตรีเทธา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
6. ดร.เนาวะรัตน์ ถาวร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
7. นางสมฤดี คะโยธา ครู โรงเรียนบ้านดอนอุ่มรั้ว สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
8. นางบังอร พิมพ์พิทักษ์ ครู โรงเรียนบ้านตากอง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
9. นางกัลยา เพลินบุญ ครู โรงเรียนบ้านสาหร่ายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสร้อย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. ดร.วิหาญ พละพร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
5. นางสมฤดี คะโยธา ครู โรงเรียนบ้านดอนอุ่มรั้ว สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

**รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการหาแนวทางในการพัฒนาและประเมิน
ประเมินผลแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายสุริยะ ใจวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
5. นายชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
6. ดร.สุรางค์รัตน์ ตริเทธา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาว(วันครู 2500)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
7. ดร.เจษฎา คะโยธา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ
จัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
8. นางมลิวรรณ เขจรศาสตร์ ครู โรงเรียนบ้านดอนอุ่มรั้ว สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
9. นางวารุณีนาถ้ำพลอย ครู โรงเรียนบ้านหนองแสง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
10. นายศักดิ์สิทธิ์ จันป๋ม ครู โรงเรียนบ้านปลาขาว สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน ดร.สุรางรัตน์ ศรีเหรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๓ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน ดร.เนาวะรัตน์ ถาวร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน นายกานต์ นักร้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน นางบังอร พิมพิททิพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อประกอบของปัจจัย

เรียน นางสมฤดี คะโยธา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๑๗ ๙๕๕๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน นางกัลยา เพลินบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๕๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกานต์ นักร้อง

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

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิหาญ พละพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสมฤดี คะโยธา

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

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๗๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๗๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางมลิวรรณ เขจรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุรางรัตน์ ตรีเหรา


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวร่ำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวร่ำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๑๗ ๙๕๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๑๗ ๔๕๔๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุริยะ ไจวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชัยณรงค์ ฤทธิ์วงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.เจษฎา คะโยทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **“ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๕๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายศักดิ์สิทธิ์ จันทน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางวารุณี นาท้ำพลอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวรำไพ ไชยยนต์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๕๐๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรำไพ ไชยยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๑๗ ๙๕๙๑

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๐๗๗/๒๕๖๕

IEC NO. HE ๖๕-๐๔๕

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(Causal Factors Affecting Effectiveness of Small Elementary Schools in the Northeast)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวรำไพ ไชยยนต์

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๔. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๕. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

สุดานันท์ คุปตะบุตร
(นางสาวสุดานันท์ คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๕๔

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นางสาวรำไพ ไชยยนต์

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยให้
สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. ผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาและการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษาได้แก่ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอน
ทางการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือ
มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน ผู้บริหารโรงเรียน เป็น
ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำ
กว่าระดับปริญญาโททางการศึกษาหรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน
ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญา
โททางการศึกษาหรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน
3. ลักษณะของการสัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาทีโดย
ผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ บันทึกเสียง พร้อมบันทึกภาพการสัมภาษณ์
ไปพร้อมกันด้วย
4. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้
ในการศึกษาวิจัยและเป็นการสรุปภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อคำให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด
5. เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้แสดงปัญหาของการวิจัยขอบเขต
ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งได้ศึกษาจากเอกสาร
ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพร้อมกันนี้ (ตามเอกสารหมายเลข 2)

นางสาวรำไพ ไชยยนต์

ผู้วิจัย

คำถามเพื่อการสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
 ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....
 หน่วยงาน.....
 ชื่อผู้สัมภาษณ์ นางสาวรำไพ ไชยยนต์
 วันสัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2565 เวลา.....น. ถึง.....น.
 สถานที่.....

1. จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ
 ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร

- ได้แก่ 1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 3. การบริหารจัดการ
 4. การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

ท่านมีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอะไรบ้าง

.....

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย

- ตัวแปรภายนอก ได้แก่ - ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - สภาพแวดล้อมของโรงเรียน
- ตัวแปรภายใน ได้แก่ - วัฒนธรรมขององค์กร
 - การจัดการเรียนการสอน

บรรดาตัวแปรที่เป็นสาเหตุตามกรอบแนวคิดของการวิจัยมีความเหมาะสมและเป็นเหตุ
เป็นผลหรือไม่และควรมีตัวบ่งชี้แต่ละตัวแปรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่จะทำให้งานวิจัยนี้มีความ
สมบูรณ์เพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่อนุเคราะห์ให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

สาระสำคัญของโครงการวิจัย

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรเป็นอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7,157 โรงเรียน

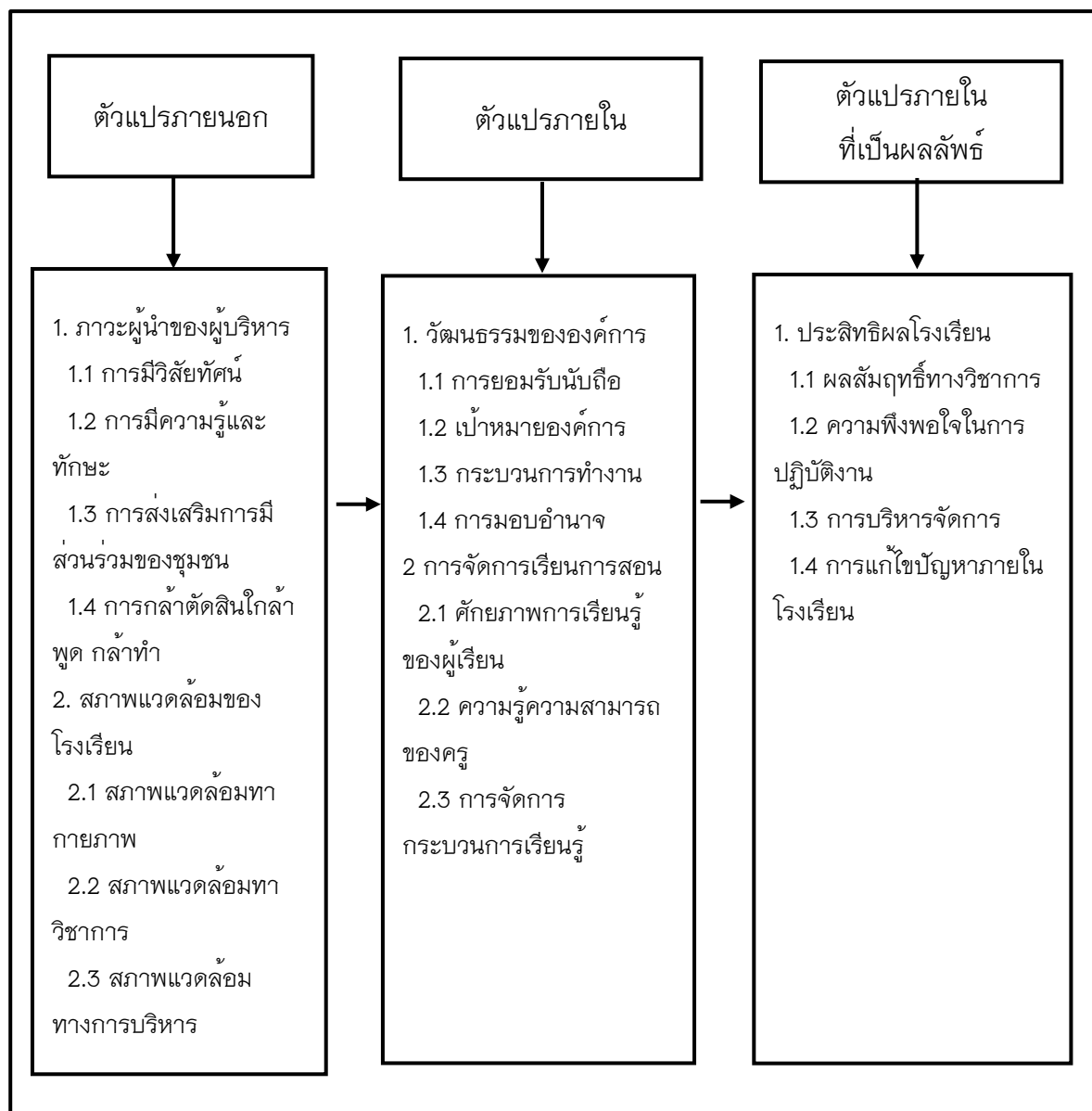
1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 โรงเรียน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

2.2 ตัวแปรภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมขององค์กร การจัดการเรียนการสอน และประสิทธิผลโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 100 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านโดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ ผู้วิจัยจะถือเป็นการลับและไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น อีกทั้งรูปแบบงานวิจัยมุ่งนำเสนอภาพรวมจะไม่มีภาระระบุชื่อเป็นรายโรงเรียน และคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
3. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องที่ตรงกับ “ระดับความคิดเห็น” ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านโดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

5 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นมากที่สุด
4 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นมาก
3 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นปานกลาง
2 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นน้อย
1 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นน้อยที่สุด
4. เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วขอความกรุณาส่งกลับคืนตามที่อยู่หรือระบุไว้หน้าซองด้านใน หรือสามารถสแกนที่ QR code นี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. ตำแหน่ง

() ผู้บริหารโรงเรียน () ครู

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

() น้อยกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ						
1	นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ					
2	นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้					
3	นักเรียนมีความสามารถในการอ่านออก เขียนได้ และทักษะการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น					
4	นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร					
5	นักเรียนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ(ต่อ)						
6	นักเรียนมีความสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
7	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและพัฒนาการจากผลการทดสอบระดับชาติ					
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน						
8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน					
9	ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของโรงเรียน					
10	ครูมีความพึงพอใจจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
11	นักเรียนมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารและพัฒนาโรงเรียน					
12	นักเรียนมีความพึงพอใจกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
13	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการบริหารงานของโรงเรียน					
14	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจที่โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเหมาะสม					
3. การบริหารจัดการ						
15	ผู้บริหารได้นำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์ SWOT มาจัดทำยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. การบริหารจัดการ (ต่อ)						
16	มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
17	ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ					
18	ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณโรงเรียนได้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา					
19	มีวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศตรงตามภารกิจของโรงเรียน และได้ข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน ถูกต้องตรงตามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
20	มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
21	ผู้บริหารใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ ในการสร้างเจตคติที่ดีต่ออาชีพและจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย					
22	มีการสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน						
23	มีการรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องของทราบและมีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
24	สามารถแก้ไขปัญหาครูไม่ครบชั้นได้อย่างเหมาะสม					
25	สามารถแก้ปัญหาด้านงบประมาณโดยการระดมทรัพยากรจากบุคคล หน่วยงานอื่น ๆ					
26	สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ					
27	สามารถประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม					
28	สามารถประสานความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน ในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน					
29	ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
30	ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลายตามความสามารถและความถนัดของตนเอง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1.1 การมีวิสัยทัศน์						
31	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์อย่างชัดเจน					
32	วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของโรงเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา					
33	มีการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
34	มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
35	มีการกำหนดแนวทางตรวจสอบผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อเป้าหมายที่ต้องการ					
1.2 การมีความรู้และทักษะ						
36	มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบายภารกิจของสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ					
37	มีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์					
38	มีสามารถนำความคิดในด้านต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39	มีความมั่นใจ และเชื่อในความสามารถของตน มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เพื่อให้มีการส่งข้อมูลที่ถูกต้อง					
40	มีความสามารถทำงานเป็นทีมให้ความเคารพต่อตนเองและผู้อื่น มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการแก้ไขปัญหา					
1.3 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน						
41	ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการของโรงเรียน					
42	ผลการพัฒนาโครงการ /กิจกรรมเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม					
43	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง					
44	โรงเรียนมีสมาคม ชมรม องค์กรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ให้การสนับสนุนสถานศึกษา					
45	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
1.4 การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ						
46	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงวิธีการและแนวทางในการทำงานแบบใหม่ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อโรงเรียน					
47	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครู และบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาโรงเรียน					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.4 การกล่าวดำเนินใจ กล่าพูด กล่าทำ(ต่อ)						
48	ผู้บริหารสามารถแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในความคิด หลักการ และเหตุผลทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจที่จะดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้					
49	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำสามารถพูดในสิ่งที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์					
50	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผลแม้อยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน					
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน						
2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
51	มีการจัดภูมิทัศน์ ภายในบริเวณโรงเรียนให้มีความสะอาดเป็นระเบียบร่มรื่น สวยงาม					
52	มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดจากโรคติดต่อ เช่น ความสะอาดของอาหาร น้ำดื่ม					
53	มีการจัดอาคารเรียน อาคารประกอบให้เกิดความสะอาดสวยงาม มั่นคงแข็งแรง และเพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
54	มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์การเรียนที่สามารถช่วยอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนรู้					
55	มีการจัดการสิ่งที่มีารบกวนต่าง ๆ เช่น แสง เสียง ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.2 สภาพแวดล้อมทางวิชาการ						
56	มีจัดหาเอกสาร ตาราง ป้ายนิเทศ หรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้มีความเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและครอบคลุมเนื้อหาในหลักสูตร					
57	มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย					
58	มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การเรียนให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน					
59	มีการพัฒนางานและจัดกิจกรรมด้านวิชาการ อย่างหลากหลายเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
60	มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
2.3 สภาพแวดล้อมทางการบริหาร						
61	มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่แสดงการมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
62	มีการกำหนดแนวปฏิบัติของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
63	มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีและมีความสามัคคีกลมเกลียวภายในสถานศึกษา					
64	มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
65	มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. วัฒนธรรมขององค์กร						
3.1 การยอมรับนับถือ						
66	ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือด้านความรู้ความสามารถจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง					
67	ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความรู้ความสามารถของครูทุกคน					
68	ผู้บริหารให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นของครูทุกคน					
69	ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการยอมรับนับถือเรื่องความรู้ความสามารถจากผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง					
70	ครูและบุคลากรทุกคนให้การยอมรับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน					
3.2 เป้าหมายองค์กร						
71	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน					
72	ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี					
73	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
74	ครูและบุคลากรในโรงเรียนตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน					
75	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันพัฒนาการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3 กระบวนการทำงาน						
76	โรงเรียนได้กำหนดกรอบการทำงาน และจัดวางครูให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัด					
77	โรงเรียนมีการกระจายอำนาจให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
78	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานที่ปฏิบัติ					
79	ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
80	เมื่อบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ มีบุคลากรอื่นสามารถปฏิบัติงานแทนได้ทันที					
3.4 การมอบอำนาจ						
81	โรงเรียนมีการวางหลักเกณฑ์สำหรับครูในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการแทนผู้บริหารอย่างชัดเจน					
82	โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการแทนผู้บริหารทุกครั้ง					
83	โรงเรียนมีการกำกับและแนะนำการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติราชการแทนอยู่เสมอ					
84	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันให้เกียรติและการยอมรับซึ่งกันและกัน					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.4 การมอบอำนาจ (ต่อ)						
85	บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. การจัดการเรียนการสอน						
4.1 ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน						
86	นักเรียนสามารถวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ได้					
87	นักเรียนคิดวิธีการเรียนรู้เพื่อไปยังจุดหมายได้					
88	นักเรียนสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้					
89	นักเรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและความสำเร็จ					
90	นักเรียนมีการประเมินตนเองและเข้าใจถึงศักยภาพของตนเองได้					
4.2 ความรู้ความสามารถของครู						
91	ครูจัดการเรียนการสอนตามบทบาทหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น					
92	ครูจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน					
93	ครูสามารถสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข					
94	ครูนำผลการประเมินการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขการเรียนรู้นักเรียน					
95	ครูสามารถกระตุ้นผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองตามศักยภาพได้					



เอกสารประกอบการสัมมนา

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิต ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องพัฒนา โดยให้การศึกษา เพื่อพัฒนาคนในทุก ๆ ด้าน อย่างต่อเนื่องและมั่นคงตามศักยภาพของแต่ละคน หากกล่าวถึงการศึกษาโรงเรียนเป็นสถานที่แรกที่นึกถึงในปัจจุบันโรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน นับวันจะมีจำนวนมากขึ้นทุกปีเนื่องจากส่วนหนึ่งมาจากอัตราการเกิดของประชากรลดลง โรงเรียนขนาดเล็กมักเป็นเป้าหมายของการยุบรวมเพื่อลดจำนวนให้น้อยลงเพราะต้องใช้ทรัพยากรสูงในการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนให้มีคุณภาพ การที่ไม่ได้รับสนับสนุนงบประมาณด้านต่าง ๆ ตามความจำเป็น ก็ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กจะมีคำถามเรื่องประสิทธิผลและมาตรฐานด้านการศึกษา

ยังมีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีดำรงอยู่ได้และสามารถพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนให้ทัดเทียมกับโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนที่มากกว่าได้ ซึ่งเป็นสิ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าอะไรคือสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพได้

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด

2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7,157 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 360 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ซึ่งใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนมีจำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 720 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

มีการดำเนินการวิจัยอยู่ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 : ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

ระยะที่ 2 : ตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 3 : ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน วัฒนธรรมขององค์กร การจัดการเรียนการสอน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าว ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความรู้และทักษะ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ

3. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะทำงานโดยส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ สภาพแวดล้อมทางการบริหาร

4. วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง ค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกันเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมโดยการแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมาซึ่งประกอบด้วย การยอมรับนับถือ เป้าหมายขององค์กร กระบวนการทำงาน การมอบอำนาจ

5. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเองซึ่งประกอบด้วย คักยภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู การจัดการกระบวนการเรียนรู้

ผลการวิจัยปัจจัยสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

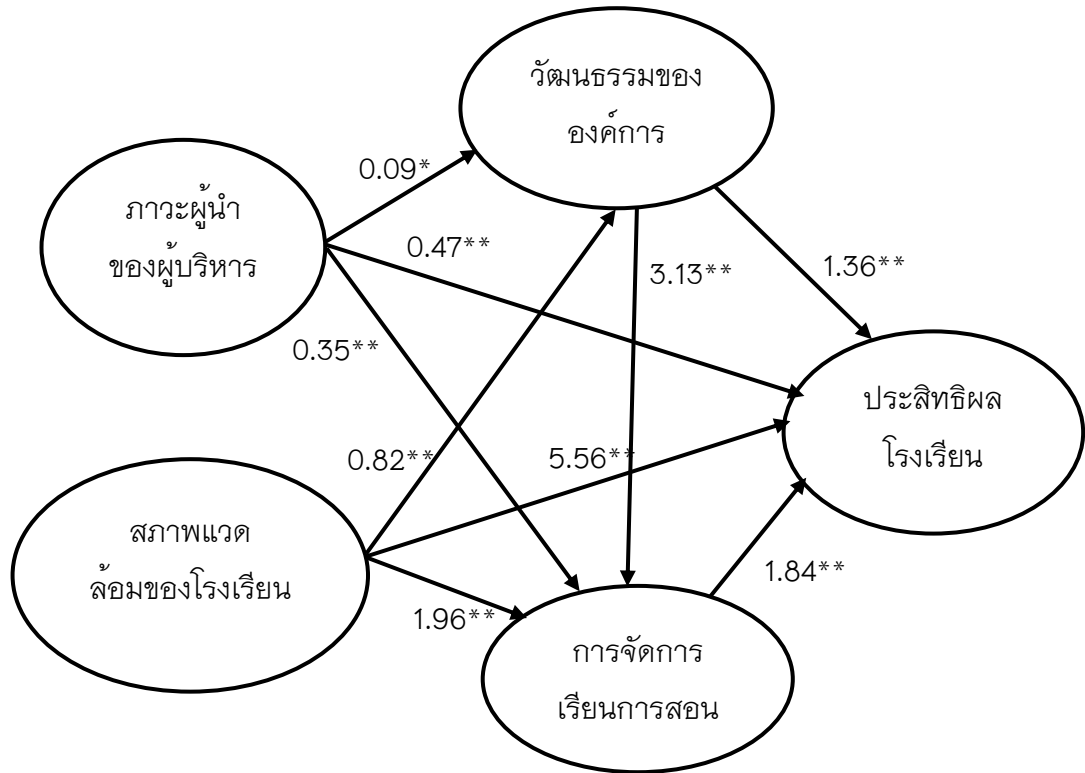
1. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีอิทธิพลทางตรง (0.47) และทางอ้อม (0.76) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) โดยอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ผ่าน 2 เส้นทาง ดังนี้ เส้นทางที่ 1 ผ่านทางตัวแปรวัฒนธรรมขององค์กร (E1) มีค่าอิทธิพล (0.12) เส้นทางที่ 2 ผ่านตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพล (0.64)

2. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) มีอิทธิพลทางตรง (5.65) และทางอ้อม (4.72) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน 2 เส้น ดังนี้ เส้นทางที่ 1 ผ่านตัวแปรวัฒนธรรมขององค์กร (E1) มีค่าอิทธิพล (1.12) เส้นทางที่ 2 ผ่านตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพล (3.61)

3. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์กร (E1) ได้รับอิทธิพลทางตรง (0.09) จากตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) และยังมีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ทั้งอิทธิพลทางตรง (1.36) และอิทธิพลทางอ้อม (0.86) ผ่านทางตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2)

4. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอน (E2) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีค่าอิทธิพล (0.35) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) มีค่าอิทธิพล (1.96) และตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์กร (E1) มีค่าอิทธิพล (3.13) และยังมีอิทธิพลทางตรง (1.84) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3)

โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ค่าสถิติ Chi-square = 54.41, df = 26, p-value = 0.0009, $\chi^2/df = 2.09$,
RMSEA = 0.039, GFI = 0.99, AGFI = 0.95, CN = 597.76,
CFI = 1 RMR = 0.005

หมายเหตุ ; ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p < 0.01) ,



แบบสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นางสาวรำไพ ไชยยนต์

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ลักษณะของการสัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาทีโดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจัดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ บันทึกเสียง พร้อมบันทึกภาพการสัมภาษณ์ไปพร้อมกันด้วย
3. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อให้การสัมภาษณ์ครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้แสดงภูมิหลัง คำถามของการวิจัย ความมุ่งหมายของการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งได้ศึกษาจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพร้อมกันนี้ (ตามเอกสารหมายเลข 3)

นางสาวรำไพ ไชยยนต์
ผู้วิจัย

คำถามเพื่อการสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
 ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....
 หน่วยงาน.....
 ชื่อผู้สัมภาษณ์ นางสาวรำไพ ไชยยนต์
 วันสัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....น. ถึง.....น.
 สถานที่.....

แนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
 ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 อย่างไรบ้าง

.....

1.2 ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
 ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน
 อย่างไรบ้าง

.....

1.3 ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวัฒนธรรมขององค์การ
อย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

1.4 ท่านมีแนวทางทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการเรียนการสอน
อย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้



เอกสารหมายเลข 5

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ
ของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นางสาวรำไพ ไชยยนต์

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ - นามสกุล

ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....

สถานที่ทำงาน.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

**แบบประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ
ของประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิ**

**เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

วัตถุประสงค์

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่มีต่อแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็กเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขแนวทางที่กล่าวมาข้างต้นให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินความคิดเห็นโดยพิจารณาใน 4 ด้าน คือ
ความถูกต้องครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ตามนิยาม
ดังนี้

ความถูกต้องครอบคลุม ของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของ
ประสิทธิผลโรงเรียนฯ ที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิความถูกต้องที่จะนำไปปฏิบัติ

ความเหมาะสม ของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผล
โรงเรียนฯ ที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมตามหลักวิชาการในการนำไปปฏิบัติ

ความเป็นไปได้ ของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผล
โรงเรียนฯ ที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ตามหลักวิชาการในการนำไปปฏิบัติ

ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของ
ประสิทธิผลโรงเรียนฯ ที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นประโยชน์ตามหลักวิชาการใน
การนำไปปฏิบัติ

2. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องที่ตรงกับ “ระดับความคิดเห็น” ตามความ
คิดเห็นที่เป็นจริงของท่านโดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นมาก |
| 3 หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นน้อย |
| 1 หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นน้อยที่สุด |

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ
ของประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิ

.....

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวทางการพัฒนาปัจจัย เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน	ความ ถูกต้อง ครอบคลุม					ความ เหมาะสม					ความเป็น ไปได้					ความเป็น ประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร																				
1.1 ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่น นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้ บรรลุผลสำเร็จ สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรในการทำงานเพื่อ เป้าหมายขององค์กร																				
1.2 ผู้บริหารควรมีทักษะในการ สื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมี เครือข่าย สร้างความร่วมมือที่ดี																				
1.3 ผู้บริหารควรบริหารงานด้วย ความโปร่งใส มีคุณธรรม ยึดมั่น ในการครองตน ครองคน ครองงาน																				
1.4 ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดี การแต่งกายท่าทาง การวางตัว ต้องถูกต้องเหมาะสมภูมิฐาน และถูกกาลเทศะ																				

แนวทางการพัฒนาปัจจัย เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน	ความ ถูกต้อง ครอบคลุม					ความ เหมาะสม					ความเป็น ไปได้					ความเป็น ประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน																				
2.1 สภาพแวดล้อมของ โรงเรียน ควรมีความสะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และเป็นสถานที่ปลอดภัย สำหรับทุกคนที่อยู่ในโรงเรียน																				
2.2 สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ควรให้นักเรียนมีสมาธิกับการ เรียนรู้ คือ มีประโยชน์ใช้สอย สร้างแรงบันดาลใจให้กับ นักเรียนได้																				
2.3 สภาพแวดล้อมการ บริหารงานควรมีโครงสร้างการ บริหารงาน กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน																				
2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการสร้างบรรยากาศที่เป็น มิตรที่ดี มีความสามัคคี มีน้ำใจ ในการทำงานร่วมกัน																				

แนวทางการพัฒนาปัจจัย เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน	ความ ถูกต้อง ครอบคลุม					ความ เหมาะสม					ความเป็น ไปได้					ความเป็น ประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. วัฒนธรรมขององค์กร																				
3.1 มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางรูปแบบองค์กรและ วิธีการปฏิบัติ งานของบุคลากรให้ ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ																				
3.2 ผู้บริหาร ครู ทุกคนต้อง เข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเอง พันธกิจของโรงเรียนและทำหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ																				
3.3 ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิด ความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายและสร้างคุณค่า แก่องค์กรร่วมกัน																				
3.4 ในการทำงานทุกคนต้อง ยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง และคนอื่น มีความไว้วางใจกันให้ เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน																				

แนวทางการพัฒนาปัจจัย เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน	ความ ถูกต้อง ครอบคลุม					ความ เหมาะสม					ความเป็น ไปได้					ความเป็น ประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การจัดการเรียนการสอน																				
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง วางแผนจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับ ความต้องการและความสนใจของ ผู้เรียน ชุมชนและสอดคล้องกับ บริบท																				
4.2 ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาท ของตนเองจากการเป็นผู้บอก ความรู้ให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความ สะดวก ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียน อยากเรียนรู้																				
4.3 ครูต้องจัดให้ผู้เรียนได้ลงมือ ปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้และ ค้นพบความรู้ด้วยตนเองเป็นสาระ ความรู้ ด้วยตนเอง รักการอ่านรัก การเรียนรู้อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ ตลอดชีวิต																				
4.4 สร้างบรรยากาศของการ เรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความ กระตือรือร้นในการเรียน ใช้ คำถามเพื่อกระตุ้น สนใจทำให้ การเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ทั้งใน ห้องเรียนละนอกห้องเรียน																				

๖
ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 40 การวิเคราะห์ตรวจสอบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
35	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
40	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
69	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
76	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
78	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
79	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
80	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
81	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
82	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
83	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
84	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
85	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
86	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
87	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
88	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
89	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
90	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
91	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
92	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
93	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
94	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
95	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
96	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
97	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
98	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
99	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
100	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) แต่ละองค์ประกอบ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา							
1	0.67	9	0.77	17	0.78	24	0.75
2	0.44	10	0.47	18	0.55	25	0.80
3	0.40	11	0.65	19	0.64	26	0.81
4	0.37	12	0.62	20	0.66	27	0.77
5	0.42	13	0.69	21	0.75	28	0.75
6	0.87	14	0.67	22	0.83	29	0.84
7	0.87	15	0.82	23	0.66	30	0.85
8	0.49	16	0.71	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร							
31	0.82	36	0.73	41	0.80	46	0.73
32	0.86	37	0.71	42	0.64	47	0.78
33	0.79	38	0.84	43	0.35	48	0.82
34	0.86	39	0.76	44	0.60	49	0.74
35	0.81	40	0.69	45	0.76	50	0.74
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96							
สภาพแวดล้อมของโรงเรียน							
51	0.44	55	0.81	59	0.67	63	0.66
52	0.44	56	0.65	60	0.61	64	0.66
53	0.77	57	0.66	61	0.66	65	0.82
54	0.78	58	0.51	62	0.62		
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93							

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
วัฒนธรรมขององค์กร							
66	0.73	71	0.79	76	0.81	81	0.58
67	0.71	72	0.82	77	0.81	82	0.76
68	0.68	73	0.69	78	0.85	83	0.61
69	0.76	74	0.78	79	0.73	84	0.76
70	0.67	75	0.56	80	0.50	85	0.72
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96							
การจัดการเรียนการสอน							
86	0.64	90	0.77	94	0.70	98	0.82
87	0.45	91	0.70	95	0.70	99	0.81
88	0.58	92	0.75	96	0.63	100	0.71
89	0.71	93	0.70	97	0.67		
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94							

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

DATE: 9/13/2022

TIME: 22:10

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

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

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

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\Desktop\test\DATA.PR2:

TI

DA NI=18 NO=720 NG=1 MA=CM

RA FI='C:\Users\Desktop\test\DATA.psf'

SE

8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 1 2 3 4 5 6 7 /

MO NX=7 NY=11 NK=2 NE=3 LY=SY LX=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR

PS=SY TE=SY TD=SY TH=SY

LE

E1 E2 E3

LK

K1 K2

FR PH(1,1) PH(2,2)

FR LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(6,2) LY(7,2) LY(9,3) LY(10,3) LY(11,3) LX(1,1)
 FR LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,2) LX(6,2) LX(7,2) BE(2,1) BE(3,1) BE(3,2)
 FR GA(1,1) GA(1,2) GA(2,2) GA(3,1) GA(3,2) GA(2,1)
 VA 0.39 LY(1,1)
 VA 0.38 LY(5,2)
 VA 0.2 LY(8,3)
 FR TE 6 3 TH 7 1 TH 5 1 TH 2 2 TH 6 5 TD 6,1
 FR TH 1 1 TE 5,4 TE 6,4 TE 4,3 TH 4,5 TE 4,2 TE 10,1 TH 3,2 TE 9,2
 FR TD 4,1 TH 3,6 TE 9,8 TE 4,1 TE 7,6 TD 3 3 TE 10,7 TE 10,5 TH 6,6
 FR TH 2,3 TH 4,3 TH 2,4 TH 2,6 TH 7,2 TE 5,1 TE 9,9 TH 4,4 TE 10,3 TH 4,6
 FR TE 9,4 TD 3,3 TD 6,5 TD 5,4 TH 4,1 TH 1,6 TD 3,2 TE 7,1 TH 7,8 TH 7,8
 FR TH 7,8 TE 8,5 TH 1,8 TD 6,4 TE 10,8 TH 3,3 TH 4 6 TH 5 8 LY 2 2 TH 1 3 TH
 5 11
 FR TE 7,4 TH 7 8 TD 7 4 TH 7 9 TH 7 7 TH 7 6 TH 7 5 TH 4 9 TH 7 11 TH 2 11
 FR TH 2 10 TH 6 7 TH 3,1 TH 4,4 TH 7 10 TE 11 9 TE 10 9 TE 11 7
 FR TH 3 8 TE 2 1 TE 10 4 TH 2 2 TH 5 2 TH 2 2 TE 7 2 TH 4,2 TH 1 2 TH 1,1
 FR TE 8 4 TD 5 2 TH 1 5 TE 6,6 TH 6 3 TH 5 6 TD 7 3 TD 7 5 TH 1 4 TD 5 3
 FR TH 2 2 TE 11 5 TH 5 10 TH 2 8 TH 2 9 TH 1 9 TE 6 5 TD 7 1 TE 9 6
 FR TD 6 3 TH 4 10 TE 9 7 TE 11 2 TH 3 7 TE 7,7 TE 5,5 TH 3 10 TH 1 10
 FR TE 6 2 TD 7 2 TE 8 1
 PD
 OU ME=ML AM PC RS EF FS SS SC PT IT=250 AD=OFF
 TI

Number of Input Variables 18

Number of Y – Variables 11

Number of X – Variables 7

Number of ETA – Variables 3

Number of KSI – Variables 2

Number of Observations 720

TI

Covariance Matrix

	ACC	ORG	WOR	DEL	POT	TEA
ACC	0.21					
ORG	0.16	0.20				
WOR	0.14	0.15	0.20			
DEL	0.13	0.14	0.19	0.29		
POT	0.09	0.11	0.13	0.20	0.28	
TEA	0.10	0.10	0.15	0.18	0.15	0.20
OLP	0.13	0.13	0.14	0.17	0.18	0.19
AAM	0.04	0.04	0.04	0.05	0.09	0.05
SAT	0.07	0.09	0.07	0.07	0.08	0.07
MAN	0.12	0.13	0.13	0.14	0.13	0.10
PRO	0.16	0.16	0.17	0.18	0.13	0.12
VIS	0.15	0.14	0.14	0.17	0.16	0.11
KNO	0.13	0.11	0.07	0.10	0.12	0.06
COM	0.12	0.12	0.10	0.13	0.11	0.07
ASS	0.13	0.11	0.09	0.13	0.11	0.09
PHY	0.19	0.17	0.15	0.15	0.11	0.08
ACA	0.12	0.13	0.13	0.14	0.14	0.10
ADM	0.19	0.17	0.16	0.17	0.14	0.12

Covariance Matrix

	OLP	AAM	SAT	MAN	PRO	VIS
OLP	0.25					
AAM	0.06	0.25				
SAT	0.08	0.09	0.20			
MAN	0.12	0.09	0.13	0.21		

PRO	0.13	0.10	0.16	0.23	0.31	
VIS	0.14	0.11	0.12	0.19	0.24	0.28
KNO	0.11	0.09	0.11	0.16	0.19	0.21
COM	0.11	0.08	0.07	0.12	0.15	0.17
ASS	0.12	0.08	0.12	0.16	0.20	0.20
PHY	0.11	0.04	0.08	0.15	0.20	0.18
ACA	0.11	0.06	0.07	0.13	0.16	0.14
ADM	0.16	0.04	0.06	0.14	0.16	0.17

Covariance Matrix

	KNO	COM	ASS	PHY	ACA	ADM
KNO	0.25					
COM	0.16	0.21				
ASS	0.19	0.15	0.23			
PHY	0.16	0.13	0.17	0.32		
ACA	0.12	0.11	0.13	0.16	0.18	
ADM	0.14	0.13	0.13	0.18	0.14	0.22

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	E1	E2	E3
ACC	0	0	0
ORG	1	2	0
WOR	3	0	0
DEL	4	0	0
POT	0	0	0
TEA	0	5	0
OLP	0	6	0
AAM	0	0	0

SAT	0	0	7
MAN	0	0	8
PRO	0	0	9

LAMBDA-X

	K1	K2
--	----	----

	-----	-----
VIS	10	0
KNO	11	0
COM	12	0
ASS	13	0
PHY	0	14
ACA	0	15
ADM	0	16

BETA

	E1	E2	E3
--	----	----	----

	-----	-----	-----
E1	0	0	0
E2	17	0	0
E3	18	19	0

GAMMA

	K1	K2
--	----	----

	-----	-----
E1	20	21
E2	22	23
E3	24	25

PHI

	K1	K2
--	----	----

	-----	-----
K1	0	

K2	26	0				
PSI						
	E1	E2	E3			
	-----	-----	-----			
	27	28	29			
THETA-EPS						
	ACC	ORG	WOR	DEL	POT	TEA
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACC	30					
ORG	31	32				
WOR	0	0	33			
DEL	34	35	36	37		
POT	38	0	0	39	40	
TEA	0	41	42	43	44	45
OLP	46	47	0	48	0	49
AAM	51	0	0	52	53	0
SAT	0	55	0	56	0	57
MAN	61	0	62	63	64	0
PRO	0	69	0	0	70	0
THETA-EPS						
	OLP	AAM	SAT	MAN	PRO	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
OLP	50					
AAM	0	54				
SAT	58	59	60			
MAN	65	66	67	68		
PRO	71	0	72	0	73	
THETA-DELTA-EPS						

	ACC	ORG	WOR	DEL	POT	TEA

-						
VIS	74	75	76	77	78	79
KNO	0	84	85	86	0	87
COM	93	94	95	0	0	96
ASS	102	103	104	105	106	107
PHY	112	113	0	0	0	114
ACA	0	0	122	0	123	124
ADM	131	132	0	0	133	134
THETA-DELTA-EPS						
	OLP	AAM	SAT	MAN	PRO	

VIS	0	80	81	82	0	
KNO	0	88	89	90	91	
COM	97	98	0	99	0	
ASS	0	0	108	109	0	
PHY	0	115	0	116	117	
ACA	125	0	0	0	0	
ADM	135	136	137	138	139	
THETA-DELTA						
	VIS	KNO	COM	ASS	PHY	ACA

VIS	83					
KNO	0	92				
COM	0	100	101			

ASS	110	0	0	111		
PHY	0	118	119	120	121	
ACA	126	0	127	128	129	130
ADM	140	141	142	143	144	0

THETA-DELTA

ADM

ADM 145

TI

Number of Iterations =170

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

E1 E2 E3

ACC	0.39	--	--
ORG	0.54	-0.14	--
	(0.03)	(0.03)	
	15.75	-4.51	
WOR	0.42	--	--
	(0.02)		
	25.98		
DEL	0.45	--	--
	(0.02)		
	20.30		
POT	--	0.38	--
TEA	--	0.29	--
		(0.02)	
		16.87	

OLP	--	0.39	--
		(0.02)	
		20.99	
AAM	--	--	0.20
SAT	--	--	0.27
		(0.03)	
		9.51	
MAN	--	--	0.48
		(0.05)	
		10.56	
PRO	--	--	0.59
		(0.06)	
		10.36	
LAMBDA-X			
	K1	K2	
	-----	-----	
VIS	0.52	--	
	(0.01)		
	35.40		
KNO	0.40	--	
	(0.02)		
	26.79		
COM	0.33	--	
	(0.01)		
	21.90		
ASS	0.45	--	

	(0.01)		
	31.94		
PHY	--	0.39	
	(0.02)		
	19.95		
ACA	--	0.33	
	(0.01)		
	24.59		
ADM	--	0.41	
	(0.01)		
	27.99		
BETA			
	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	--	--	--
E2	3.13	--	--
	(0.94)		
	3.32		
E3	1.36	1.84	--
	(9.36)	(2.34)	
	-0.79	0.79	
GAMMA			
	K1	K2	
	-----	-----	
E1	0.09	0.82	
	(0.12)	(0.12)	
	0.73	6.79	

E2	0.35	1.96
	(0.37)	(0.86)
	-0.32	-2.27
E3	0.47	5.65
	(1.00)	(6.47)
	0.47	0.87

Covariance Matrix of ETA and KSI

	E1	E2	E3	K1	K2
E1	0.86				
E2	0.83	1.16			
E3	0.68	0.70	0.82		
K1	0.82	0.72	0.76	1.00	
K2	0.90	0.77	0.83	0.89	1.00

PHI

	K1	K2
K1	1.00	
K2	0.89	1.00

(0.02)

37.45

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	E1	E2	E3
	0.04	0.15	-0.48
	(0.01)	(0.15)	(0.85)
	3.01	1.03	-0.56

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

E1	E2	E3
0.95	0.87	1.58

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

E1	E2	E3
0.95	0.51	0.83

Reduced Form

	K1	K2
E1	0.09 (0.12)	0.82 (0.12)
	0.73	6.79
E2	0.16 (0.16)	0.62 (0.17)
	1.04	3.62
E3	0.11 (0.13)	0.73 (0.15)
	0.80	4.87

THETA-EPS

	ACC	ORG	WOR	DEL	POT	TEA
ACC	0.08 (0.00)					
	15.94					
ORG	0.02 (0.00)	0.05 (0.01)				
	4.76	9.45				

WOR	--	--	0.04			
			(0.00)			
			11.79			
DEL	-0.02	-0.02	0.02	0.11		
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)		
	-7.74	-7.19	5.34	14.72		
POT	-0.03	--	--	0.06	0.11	
	(0.00)			(0.01)	(0.01)	
	-7.81			10.10	14.10	
TEA	--	0.01	0.04	0.06	0.02	0.10
		(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
		2.03	11.82	10.49	4.58	11.82
OLP	0.00	0.01	--	0.02	--	0.06
	(0.00)	(0.00)		(0.00)		(0.01)
	-0.65	1.76		4.27		8.93
AAM	0.00	--	--	-0.01	0.02	--
	(0.00)			(0.01)	(0.01)	
	-1.06			-2.67	4.27	
SAT	--	0.02	--	-0.02	--	0.01
		(0.00)		(0.00)		(0.00)
		6.74		-4.82		4.06
MAN	-0.01	--	-0.01	-0.01	0.00	--
	(0.00)		(0.00)	(0.00)	(0.00)	
	-3.88		-5.69	-3.26	-0.71	
PRO	--	0.00	--	--	-0.03	--

	(0.00)		(0.01)			
	-1.21		-4.72			
THETA-EPS						
	OLP	AAM	SAT	MAN	PRO	
	-----	-----	-----	-----	-----	
OLP	0.07					
	(0.01)					
	10.16					
AAM	--	0.22				
	(0.01)					
	19.00					
SAT	0.01	0.04	0.14			
	(0.00)	(0.01)	(0.01)			
	2.47	7.35	17.13			
MAN	-0.01	0.01	0.03	0.01		
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)		
	-2.32	2.68	6.62	6.02		
PRO	-0.03	--	0.03	--	0.02	
	(0.01)	(0.01)	(0.00)			
	-6.03	6.67	6.12			
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	ACC	ORG	WOR	DEL	POT	TEA
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.63	0.76	0.78	0.62	0.60	0.50

Squared Multiple Correlations for Y – Variables						
	OLP	AAM	SAT	MAN	PRO	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.72	0.13	0.29	0.93	0.93	
THETA-DELTA-EPS						
	ACC	ORG	WOR	DEL	POT	TEA
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VIS	-0.02 (0.00)	-0.05 (0.01)	-0.04 (0.00)	-0.02 (0.01)	0.01 (0.00)	0.00 (0.00)
	-3.84	-6.45	-7.36	-4.34	1.63	1.29
KNO	-- (0.00)	-0.03 (0.00)	-0.06 (0.00)	-0.05 (0.00)	-- (0.00)	-0.02 (0.00)
		-6.23	-15.07	-10.73		-6.36
COM	0.02 (0.00)	0.01 (0.01)	-0.01 (0.00)	--	-- (0.00)	0.00
	4.52	1.58	-4.14		-1.07	
ASS	-0.01 (0.00)	-0.05 (0.01)	-0.06 (0.00)	-0.04 (0.01)	-0.03 (0.00)	-0.01 (0.00)
	-3.50	-7.53	-12.64	-7.12	-6.43	-1.54
PHY	0.05 (0.00)	0.02 (0.00)	--	--	-- (0.00)	0.00
	11.46	3.78			-1.36	
ACA	--	-- (0.00)	0.00 (0.00)	-- (0.00)	0.04 (0.00)	0.02
		-0.81		9.64	4.27	
ADM	0.04 (0.00)	0.01 (0.00)	--	-- (0.01)	0.02 (0.00)	0.03
	9.58	2.79		3.25	6.12	

THETA-DELTA-EPS						
	OLP	AAM	SAT	MAN	PRO	
	-----	-----	-----	-----	-----	
VIS	--	0.03	0.02	0.00	--	
		(0.00)	(0.00)	(0.00)		
		6.74	3.90	-1.48		
KNO	--	0.02	0.02	0.01	0.01	
		(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	
		4.69	5.06	3.06	2.58	
COM	0.01	0.02	--	0.00	--	
	(0.00)	(0.01)		(0.00)		
	1.91	4.50		-1.97		
ASS	--	--	0.02	-0.01	--	
		(0.00)	(0.00)			
		5.77	-2.47			
PHY	--	-0.01	--	0.00	0.01	
		(0.01)		(0.00)	(0.00)	
		-2.47		-0.52	3.00	
ACA	0.01	--	--	--	--	
	(0.00)					
	1.83					
ADM	0.03	-0.02	-0.02	-0.02	-0.03	
	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)	
	6.23	-4.29	-5.34	-4.26	-5.80	
THETA-DELTA						
	VIS	KNO	COM	ASS	PHY	ACA
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VIS	0.00					

		(0.01)					
		0.26					
KNO	--	0.08					
		(0.00)					
		17.14					
COM	--	0.02	0.10				
		(0.00)	(0.01)				
		6.58	18.70				
ASS	-0.04	--	--	0.02			
	(0.00)			(0.00)			
	-9.13			5.03			
PHY	--	0.02	0.02	0.02	0.17		
		(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)		
		5.36	4.12	3.98	16.96		
ACA	-0.02	--	0.01	-0.01	0.03	0.06	
	(0.00)		(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	
	-5.83		2.55	-2.29	6.64	14.54	
ADM	-0.01	-0.01	0.01	-0.04	0.02	--	
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.00)		
	-2.35	-1.21	1.81	-5.76	3.71		
THETA-DELTA							
ADM							

ADM	0.06						
	(0.00)						
	11.70						

Squared Multiple Correlations for X - Variables

VIS	KNO	COM	ASS	PHY	ACA
0.99	0.67	0.50	0.89	0.47	0.64

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 26

Minimum Fit Function Chi-Square = 54.99 (P = 0.00076)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 54.41 (P = 0.00090)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 28.41

90 Percent Confidence Interval for NCP = (11.01 ; 53.57)

Minimum Fit Function Value = 0.076

Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.040

90 Percent Confidence Interval for FO = (0.015 ; 0.075)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.039

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.024 ; 0.054)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.89

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.48

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.45 ; 0.51)

ECVI for Saturated Model = 0.48

ECVI for Independence Model = 49.30

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 35407.71

Independence AIC = 35443.71

Model AIC = 344.41

Saturated AIC = 342.00

Independence CAIC = 35544.14

Model CAIC = 1153.41

Saturated CAIC = 1296.05

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) = 0.99

Critical N (CN) = 597.76

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0045

Standardized RMR = 0.019

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.15

TI

Fitted Covariance Matrix

	ACC	ORG	WOR	DEL	POT	TEA
ACC	0.21					
ORG	0.16	0.20				
WOR	0.14	0.15	0.19			
DEL	0.13	0.14	0.18	0.28		
POT	0.09	0.11	0.13	0.20	0.28	
TEA	0.10	0.09	0.15	0.17	0.15	0.20
OLP	0.12	0.12	0.13	0.16	0.17	0.19
AAM	0.05	0.06	0.06	0.05	0.08	0.04
SAT	0.07	0.09	0.08	0.06	0.07	0.07
MAN	0.12	0.13	0.13	0.14	0.13	0.10
PRO	0.16	0.16	0.17	0.18	0.13	0.12

VIS	0.15	0.14	0.14	0.17	0.15	0.12
KNO	0.13	0.11	0.08	0.10	0.11	0.06
COM	0.12	0.12	0.10	0.12	0.09	0.06
ASS	0.13	0.11	0.10	0.13	0.10	0.09
PHY	0.19	0.17	0.15	0.16	0.11	0.08
ACA	0.12	0.13	0.12	0.14	0.14	0.09
ADM	0.18	0.17	0.15	0.17	0.14	0.12

Fitted Covariance Matrix

	OLP	AAM	SAT	MAN	PRO	VIS
OLP	0.24					
AAM	0.05	0.25				
SAT	0.08	0.09	0.20			
MAN	0.12	0.09	0.13	0.21		
PRO	0.13	0.10	0.16	0.23	0.31	
VIS	0.15	0.11	0.12	0.19	0.23	0.28
KNO	0.11	0.08	0.10	0.16	0.19	0.21
COM	0.10	0.07	0.07	0.11	0.15	0.17
ASS	0.13	0.07	0.12	0.16	0.20	0.20
PHY	0.12	0.05	0.09	0.15	0.20	0.18
ACA	0.11	0.06	0.07	0.13	0.16	0.14
ADM	0.15	0.05	0.07	0.14	0.16	0.17

Fitted Covariance Matrix

	KNO	COM
KNO	0.24	
COM	0.16	0.21

ASS	0.18	0.15	0.23			
PHY	0.16	0.13	0.17	0.32		
ACA	0.12	0.11	0.13	0.16	0.18	
ADM	0.14	0.13	0.13	0.17	0.14	0.22

Fitted Residuals

	ACC	ORG	WOR	DEL	POT	TEA
ACC	0.00					
ORG	0.00	0.00				
WOR	0.00	0.00	0.01			
DEL	0.00	0.01	0.01	0.01		
POT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TEA	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01
OLP	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00
AAM	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.01	0.01
SAT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
MAN	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PRO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
VIS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
KNO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.01
COM	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	0.01
ASS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
PHY	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
ACA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ADM	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	OLP	AAM	SAT	MAN	PRO	VIS
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

OLP	0.00						
AAM	0.01	0.00					
SAT	0.00	0.01	0.00				
MAN	0.00	0.00	0.00	0.00			
PRO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
VIS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
KNO	-0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
COM	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ASS	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PHY	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
ACA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ADM	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	KNO	COM	ASS	PHY	ACA	ADM
KNO	0.00					
COM	0.00	0.00				
ASS	0.00	0.00	0.00			
PHY	0.00	0.00	0.00	0.00		
ACA	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	
ADM	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.01

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.02

Stemleaf Plot

-121
 -1013
 - 814
 - 615610
 - 4183886543
 - 2162100087443221
 - 019998886666555544321099887776655554444300
 0112466788900113445556788899999
 21000123344445556677899999990111344567
 4100123334578334445558
 610334114
 8104675
 10149
 1211
 141
 161
 181
 201
 2216

Standardized Residuals

	ACC	ORG	WOR	DEL	POT	TEA
ACC	1.63					
ORG	1.19	1.97				
WOR	1.13	2.46	2.33			
DEL	0.84	2.61	2.45	2.10		
POT	0.66	1.33	-0.23	0.96	0.95	
TEA	0.84	2.87	2.73	2.15	0.38	2.13
OLP	0.63	2.61	2.76	2.42	1.72	2.38

AAM	-2.38	-1.97	-2.75	-0.32	2.10	0.82
SAT	-1.15	-2.32	-0.97	0.54	1.04	-0.17
MAN	-0.53	-1.25	-0.61	1.05	1.61	-0.98
PRO	-0.23	-1.17	0.06	1.02	1.30	-0.73
VIS	-0.78	-1.26	-1.12	1.29	3.04	-0.36
KNO	-0.69	-2.21	-2.92	-0.43	1.44	-1.80
COM	-0.39	1.15	1.35	2.28	4.29	2.79
ASS	-0.62	-1.75	-0.82	0.00	2.49	-1.12
PHY	1.68	0.28	0.63	-1.04	-1.05	-0.87
ACA	1.06	0.94	1.06	0.78	1.13	0.58
ADM	2.53	2.63	2.39	1.83	0.94	1.40
Standardized Residuals						
	OLP	AAM	SAT	MAN	PRO	VIS

OLP	1.24					
AAM	1.25	2.16				
SAT	-0.58	2.23	-0.74			
MAN	-1.81	2.75	-1.22	-0.57		
PRO	-1.58	1.14	-1.47	-0.70	-0.38	
VIS	-0.84	1.94	0.88	2.01	1.42	2.37
KNO	-1.77	3.06	0.29	0.48	0.07	1.43
COM	2.53	0.72	0.77	1.71	0.37	1.06
ASS	-1.38	2.39	-0.17	-0.20	-0.74	1.32
PHY	-0.83	-1.39	-1.16	-0.82	-0.53	0.08
ACA	1.31	0.75	-0.31	0.67	-0.30	2.16
ADM	0.78	-1.61	-1.34	-0.65	-0.02	-0.95

Standardized Residuals

	KNO	COM	ASS	PHY	ACA	ADM
KNO	1.96					
COM	0.86	-0.98				
ASS	0.86	-0.16	-0.97			
PHY	-0.27	0.32	-0.81	0.90		
ACA	0.43	3.80	0.64	-0.37	0.89	
ADM	-1.73	2.05	-1.09	1.65	2.13	2.38

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.92

Median Standardized Residual = 0.67

Largest Standardized Residual = 4.29

Stemleaf Plot

```

- 2|98
- 2|4320
- 1|88877665
- 1|443322222111100000
- 0|99888888777777666655
- 0|44444333322222200
0|111333444
0|55666677778888889999999
1|000011111111223333344444
1|66777789
2|000011111222334444444
2|555566678889
3|01

```

318

413

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for AAM and WOR -2.75

Residual for KNO and WOR -2.92

Largest Positive Standardized Residuals

Residual for DEL and ORG 2.61

Residual for TEA and ORG 2.87

Residual for TEA and WOR 2.73

Residual for OLP and ORG 2.61

Residual for OLP and WOR 2.76

Residual for MAN and AAM 2.75

Residual for VIS and POT 3.04

Residual for KNO and AAM 3.06

Residual for COM and POT 4.29

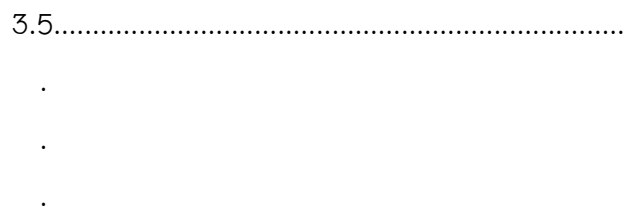
Residual for COM and TEA 2.79

Residual for ACA and COM 3.80

Residual for ADM and ORG 2.63

TI

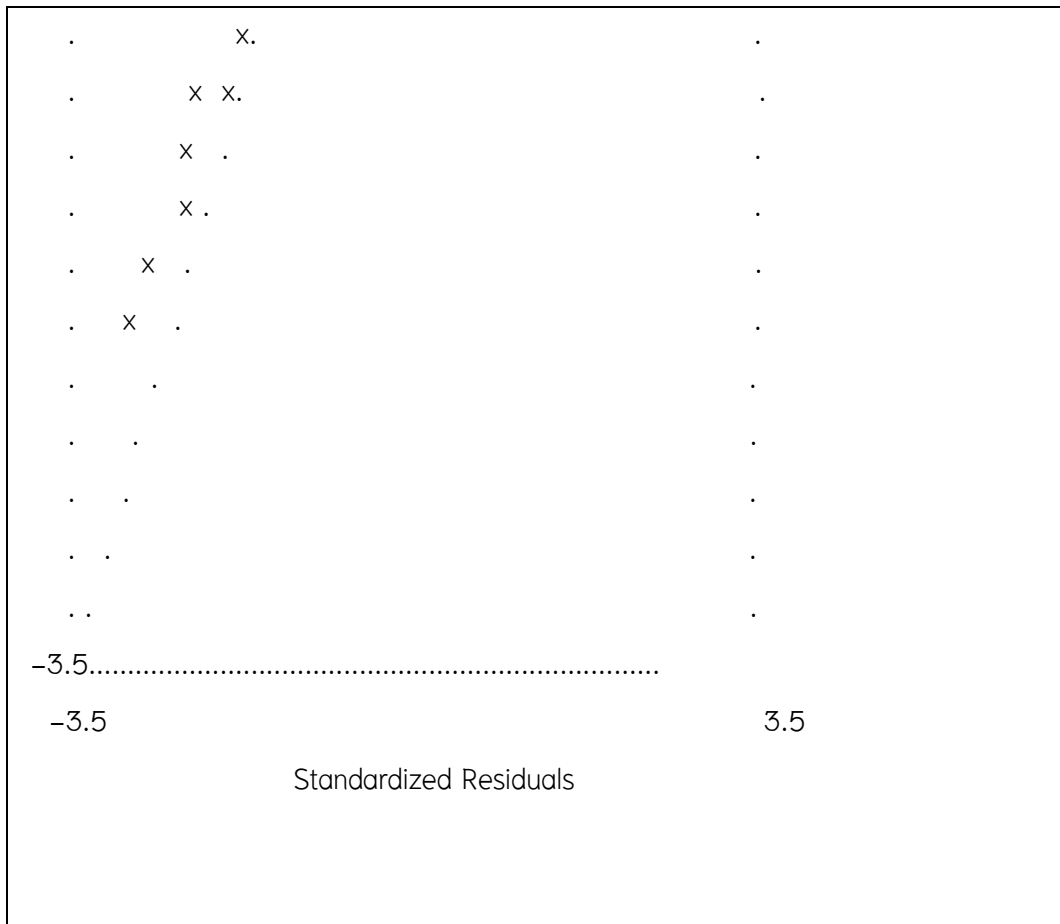
Qplot of Standardized Residuals



```

. . . . .
. . . . .
. . . . .
. . . X
. . . X
. . . X .
. . . X .
. . . * .
. . . X .
. . . X .
. . . ** .
. . . ** .
N . . . . .
o . . . X** .
r . . . XX* .
m . . . XXX XX .
a . . . ** .
l . . . X** .
. . . XX .
Q . . . X*XX .
u . . . *X*X .
a . . . .*X* X* .
n . . . .**X .
t . . . XX** .
i . . . XXX .
l . . . X*X .
e . . . X** .
s . . . XX .
. . . XX* .
. . . * X. .

```



ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 31 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



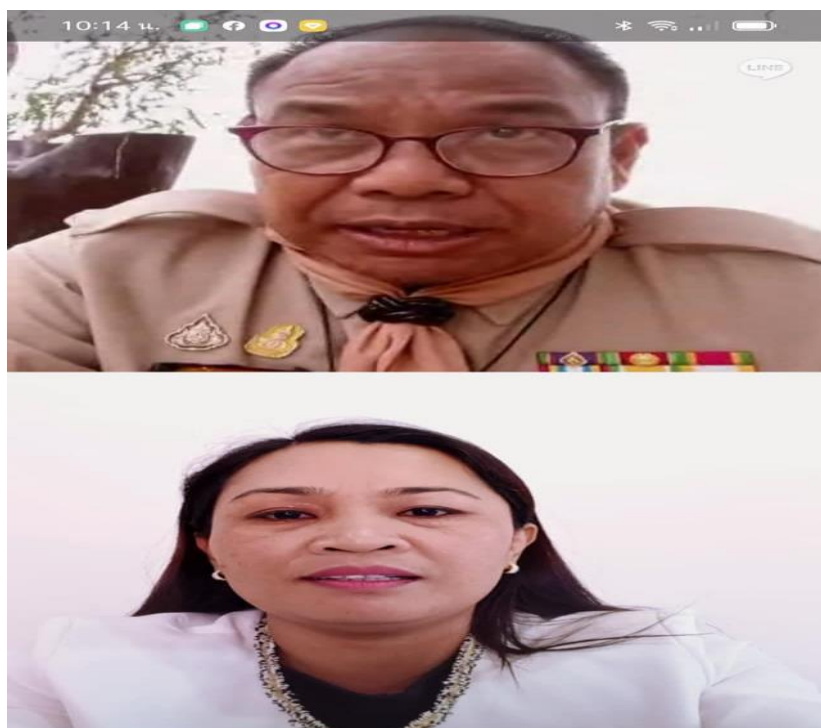
ภาพประกอบ 32 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพโรจน์ คณะกรรมการ
บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 33 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์



ภาพประกอบ 34 สัมภาษณ์ ดร.สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาว
(วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3



ภาพประกอบ 35 สัมภาษณ์ นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสร้อย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี



ภาพประกอบ 36 สัมภาษณ์ นางกัลยา เพลินบุญ ครู โรงเรียนบ้านสาทร่าวิทย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 7



ภาพประกอบ 37 สัมภาษณ์ นางสมฤดี คะโยธา ครู โรงเรียนบ้านดอนอุ่มรั้ว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3



ภาพประกอบ 38 สัมภาษณ์ นางมลิวรรณ เขจรศาสตร์ ครู โรงเรียนบ้านดอนอุ่มรั้ว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3



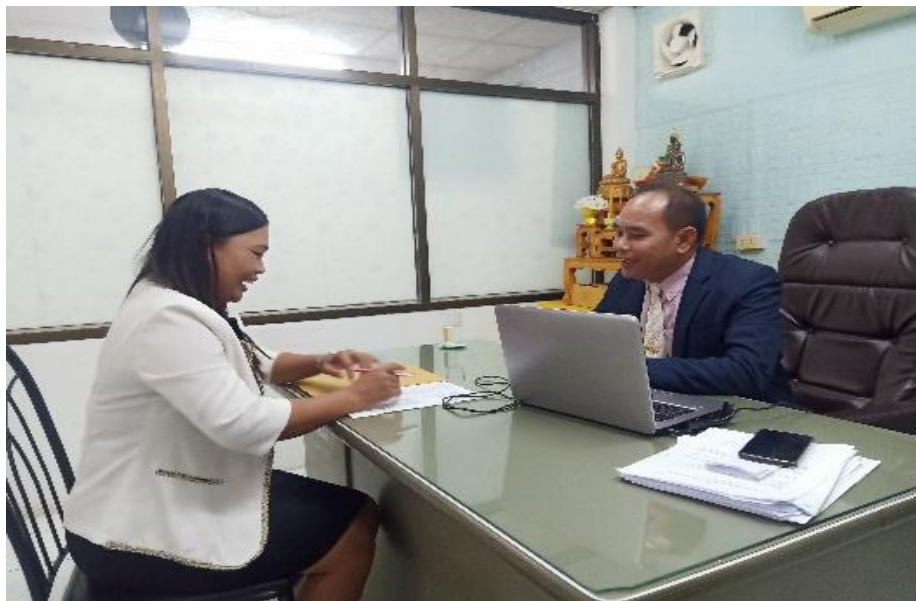
ภาพประกอบ 39 สัมภาษณ์ นายศักดิ์สิทธิ์ จันป๋ม ครู โรงเรียนบ้านปลาขาว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3



ภาพประกอบ 40 สัมภาษณ์ นางวารุณี นาถ้ำพลอย ครู โรงเรียนบ้านหนองแสง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3



ภาพประกอบ 41 สัมภาษณ์ นายสุริยะ ใจวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3



ภาพประกอบ 42 สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3



ภาพประกอบ 43 สัมภาษณ์ ดร.เจษฎา ตะโยธา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวรวิไพบ ไซยยนต์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2519
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 8 หมู่ที่ 7 ตำบลไค้โนน อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46240
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนิคมกฤษินารายณ์ หมู่ 6 ตำบลนิคมห้วยผึ้ง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2542	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2558	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
พ.ศ. 2566	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2546	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านโคกน้อย อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2551	ครู โรงเรียนบ้านหนองยาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
พ.ศ. 2561	ครู โรงเรียนบ้านหนองสระพัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
พ.ศ. 2562	ผู้อำนวยการโรงเรียนอุปรีศรีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
พ.ศ. 2565	ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมกฤษินารายณ์หมู่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3