

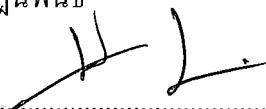
ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

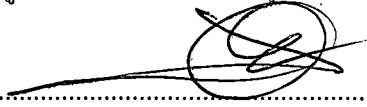
สุริยัน ทรัพย์ผล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

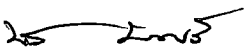
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิตและคณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิตได้พิจารณา
คุณวุฒิบัณฑิตของ สุริยัน ทรัพย์ผล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

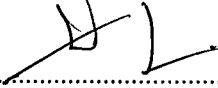
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิต

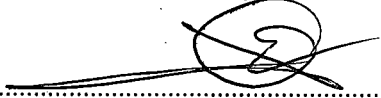

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

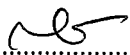

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต

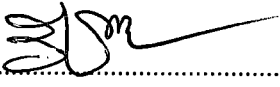

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์Chari มณีศรี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)


..... กรรมการ
(ดร.สมพงษ์ ปันนุ่น)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณวุฒิบัณฑิตฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไข ข้อบกพร่องอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธงามกนก ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ควบคุมคุษฎีนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษา รวมทั้งได้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน คุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความกรุณาในการตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงของแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย ดร.บัณฑิตย์ศรีพุทธรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญา อุระวณิชตระกูล ดร.มารุต อุปนิสากร และ ดร.พลพัทธ์ คนหาญ และประธานคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ชาลี มณีศรี รวมทั้งคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ดร.สมพงษ์ ปันหุ่น ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการสอบให้เป็นไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวทรัพย์ผล และบูรพาจารย์ที่ได้ชี้แนะและ วางรากฐานการศึกษาและทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือในการทำงานคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ จนทำให้ผู้วิจัย ได้รับความสำเร็จในการศึกษาสมความตั้งใจ รวมถึงขวัญกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งจากครอบครัว กัลยาณ์ ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนให้กำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.พัชรี สร้อยสกุล ที่ดูแล และช่วยเหลือด้วยดีเสมอมาทำให้งานคุษฎีนิพนธ์นี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

สุรียัน ทรัพย์ผล

56820022:สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด.(การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ:องค์การ/ภาวะผู้นำ/ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง/ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

สุริยัน ทรัพย์ผล: ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ

การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน(FACTORS OF ORGANIZATION AND LEADERSHIP INFLUENCING EFFECTIVENESS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATION IN THE MEKONG BASIN PROVINCES, UPPER NORTHEAST REGION)

คณะกรรมการควบคุมคุรุภัณฑ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., ประยูร อิมสวัสดิ์, กศ.ด. 264 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง กลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรก เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ในการศึกษาเชิงปริมาณคือครูผู้สอนสังกัดโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 460 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 เป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาปรากฏการณ์ที่พบจากการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 10 คน และครูผู้สอนสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 534.025, df = 182$, ค่า $CMIN/DF = 2.934$, ค่า $NFI = .945$, ค่า $GFI = .931$, ค่า $RMSEA = .057$, ค่า $RMR = .033$)

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการและความผูกพันในองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา และภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรในโมเดลร่วมอธิบายประสิทธิผลโรงเรียนได้ ร้อยละ 85

3. ปรากฏการณ์ภาวะผู้นำและความผูกพันในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูง ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้ และบรรยากาศโรงเรียน มีไม่ชัดเจนและไม่ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่

56820022: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: ORGANIZATION/LEADERSHIP/PRIMARY SCHOOL IN THE MEKONG BASIN PROVINCES

SURIYAN SAPPHOL: FACTORS OF ORGANIZATION AND LEADERSHIP INFLUENCING EFFECTIVENESS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATION IN THE MEKONG BASIN PROVINCES, UPPER NORTHEAST REGION. ADVISORY COMMITTEE: SUMET NGAMKANOK, Ed.D., PRAYOON IMSAWASD, Ed.D. 264 p. 2016.

The purposes of this research were; 1) to create and to examine causal relation model validity between organizational factors and leadership that affected to the effectiveness of primary school administration in the Mekong Basin Provinces, Upper Northeast Region, and 2) to study the phenomenon of organizational factors and leadership that affected to the effectiveness of primary school administration in the Mekong Basin Provinces, Upper Northeast Region.

The research samples comprised to 3 groups. The first group was 7 key informants who were selected by purposive sampling for forming a research framework. The second group was for a quantitative research which collected data from 460 primary school teacher's, selected by Multi-Stage Sampling. The third sample group was for a qualitative study, the key informants consisted of 10 school directors and 10 primary school teachers who selected by purposive sampling. All research data were collected from interview and questionnaires. The statistics for data analysis were fundamental statistics and structural equation modeling.

The research results were;

1. The linear structural relationship model between organizational factors and leadership that is affected to the effectiveness of primary school administration in the Mekong Basin Provinces, Upper Northeast Region were consistent with the empirical data (Chi-square = 534.025, $df=182$, CMIN/DF = 2.934, NFI = .945, GFI = .931, RMSEA = .057, RMR = .033).

2. Instructional leadership and corporate commitment had a positive relation on the effectiveness of primary school administration. Furthermore, the leadership indirect affected organizational climate of school, learning organization and corporate commitment at .01 level of statistical significance. The organizational climate of school had a positive relationship with corporate commitment at .01 level of statistical significance. The predictive variables in the model were able to describe the effectiveness up to 85%.

3. The phenomenon of leadership and corporate commitment had a high influence over the effectiveness of school. Learning organization and organizational climate of school did not affect the school effectiveness.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ประโยชน์ของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	10
นิยามศัพท์	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
นโยบายกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2558	17
ประสิทธิผลโรงเรียน	48
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน	57
โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling)	85
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	104
3 วิธีดำเนินการวิจัย	117
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	117
การศึกษาเชิงปริมาณ	118
การศึกษาเชิงคุณภาพ	120
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	120
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	121
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	123

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	127
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	127
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล	131
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน	133
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	138
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	141
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลโรงเรียนของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	161
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาปรากฏการณ์ที่พบจากการศึกษา วิจัย	174
5 สรุปผล อภิปรายผล.....	188
สรุปผล	189
อภิปรายผล	191
ข้อเสนอแนะ.....	203
บรรณานุกรม	201
ภาคผนวก	225
ภาคผนวก ก.....	226
ภาคผนวก ข.....	235
ภาคผนวก ค.....	251
ภาคผนวก ง	253
ภาคผนวก จ	256
ประวัติย่อของผู้วิจัย	264

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน 55
2	ตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย 56
3	การสังเคราะห์ตัวแปรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน 59
4	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ 62
5	สัญลักษณ์ เมทริกซ์ และความคลาดเคลื่อนในโมเดลเชิงสาเหตุ..... 89
6	เมทริกซ์ความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance)..... 93
7	เมทริกซ์ความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) ของภาพที่ 11 95
8	เมทริกซ์ความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) โมเดลที่มีลักษณะเป็น Over identification ดังภาพที่ 12..... 96
9	ค่า <i>RMSEA</i> ของโมเดลมีความกลมกลืน 102
10	สรุปดัชนีความสอดคล้องของโมเดล..... 103
11	จำนวนประชากร ครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 118
12	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 120
13	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ การทำงาน อายุ และระดับการศึกษา 133
14	ค่าสถิติเบื้องต้น ของตัวแปรสังเกตได้..... 135
15	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองเส้นทางตัวแปรที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 142
16	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ประสิทธิผลโรงเรียน..... 145
17	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ..... 148
18	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน..... 151
19	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้..... 154

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน 158
21	ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปร ที่เป็นผลของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยด้านองค์การ และภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ตามสมมติฐานการวิจัย 164
22	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลจากสมมติฐาน 166
23	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลที่ปรับ 171
24	ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปร ที่เป็นผลของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยด้านองค์การและ ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ที่ปรับ 172
25	ค่าสถิติการเปรียบเทียบโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับโมเดลที่ปรับแก้ 174
26	ความถี่ของปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่ม..... 177
27	ความถี่ขององค์การแห่งการเรียนรู้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2กลุ่ม..... 183
28	ค่าดัชนีความสอดคล้อง 252
29	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและคะแนนรวมของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 254

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.....	8
2	แบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	9
3	การนำ ICT เข้ามาใช้ในการจัดการศึกษานโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ.....	28
4	โมเดลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path analysis).....	86
5	โมเดลความสัมพันธ์ระหว่าง Exogenous variable กับ Endogenous variable และชุดตัวแปรที่สังเกตได้ x และ y	87
6	พารามิเตอร์ทั้งหมดในโมเดล	88
7	ขั้นตอนการวิเคราะห์ SEM.....	91
8	โมเดลการวิจัยมีลักษณะเป็น Under identification.....	92
9	เมทริกซ์พารามิเตอร์ของโมเดลที่มีลักษณะเป็น Under identification.....	93
10	โมเดลบังคับให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็น 1.00	94
11	โมเดลที่มีลักษณะเป็น Just identification.....	95
12	โมเดลที่มีลักษณะเป็น Over identification.....	96
13	ขั้นตอนการวิเคราะห์ SEM.....	99
14	ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย	117
15	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis) ตัวแปรแฝง ประสิทธิภาพโรงเรียน.....	146
16	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis) ปัจจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	149
17	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน	152

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
18	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis) ปัจจัย องค์การแห่งการเรียนรู้ 156
19	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis) ปัจจัยความผูกพันในองค์การ 159
20	ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามสมมติฐานการวิจัย 162
21	ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ปรับ 168

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาเริ่มแรกของคนในชาติ เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย นักเรียนทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสูงสุดในตน เป็นผู้ที่มีความรู้และมีทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป ตลอดจนการดำรงชีวิตในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 1) ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ. 2551 ตลอดจนค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 2)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานถือได้ว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) การจัดการศึกษาจึงเป็นบทบาทและหน้าที่ หลักของโรงเรียน ที่จะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนเป็นคนดี และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นั่นคือ สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน และถ้ามองโรงเรียนในรูปขององค์การเชิงระบบสังคม ก็จัดได้ว่าเป็นองค์การประเภทให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก ดังนั้นเป้าหมายสุดท้าย ของโรงเรียนคือ การเรียนรู้ของนักเรียน (Student learning) (Hoy & Miskel, 2005, p. 33)

ในการดำเนินการดังกล่าวมีกลไกที่สำคัญ คือผู้บริหาร โรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ และมีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายวางแผน และการตัดสินใจ เพื่อการบริหารโรงเรียน ให้บรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายที่รัฐบาลกำหนดไว้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลทางการศึกษา ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียนที่สูงขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะความเป็นผู้นำ 3 ด้านของผู้บริหารโรงเรียน คือ ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) และทักษะทางด้านการคิด (Conceptual skill) ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาท และปฏิบัติหน้าที่หลักได้เป็นอย่างดี (Katz, 1995, pp. 33-42; Hersey & Blanchard, 1993, p. 8) สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องมีทักษะที่เหมาะสม และทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 3)

จากการรายงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและคุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ในการประเมินรอบแรกระหว่างปี พ.ศ. 2544-2548 ผลการประเมินพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน และ การประเมินดังกล่าวยังพบว่าเป็น โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2547, หน้า 21-23) การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา รอบสอง พ.ศ. 2549-2553 ในการประเมินคุณภาพระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินดังกล่าวยังพบว่า ยังมีโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรอง คิดเป็นร้อยละ 20.85 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2552, หน้า 24-25) ตลอดจนการรายงานผลการรับรองมาตรฐานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ทำการประเมินสถานศึกษา จำนวน 32,844 แห่ง มีผลการรับรองระดับดีมาก 2,574 แห่ง ระดับดี 17,802 แห่ง และ ยังไม่รับรอง 12,468 แห่ง ซึ่งเหตุผลที่ทำให้สถานศึกษาเหล่านี้ไม่ได้รับรองมาตรฐาน เนื่องจากไม่ผ่านการประเมินในตัวบ่งชี้พื้นฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คือ มีคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) อยู่ในระดับต่ำ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2558) ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557 พบว่า จากการทดสอบทั้ง 8 สาขาระการเรียนรู้ คะแนนเต็ม 800 คะแนน มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทุกรายวิชาในระดับประเทศ อยู่ที่ 365.89 คะแนน คิดเป็น 45.73 คะแนน รายวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ตามลำดับ (สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน, 2557)

จากข้อมูลและสภาพการณ์การดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะ โรงเรียนระดับประถมศึกษา มีระบบการศึกษาที่ต่ำและ

จากการประเมินดังกล่าวยังพบว่าเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับ Draper (2004) สรุปว่าการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระบบการศึกษาที่ต่ำที่สุดในการสอนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และจากรายงานของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติในปี พ.ศ. 2556 ว่าเหตุผลที่เด็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับผลกระทบจากระบบการศึกษาที่ไม่ได้ประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะเกิดจากการขาดทรัพยากรหรือการฝึกอบรมครูที่ได้มาตรฐาน (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ, 2556) ดังนั้นการจัดการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงต้องมองในภาพรวม ทั้งผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของเยาวชนไปทุกช่วงอายุ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (คณฤฎี โยเหลา, ประสิทธิ์ สาระสันต์ และยุทธนา ไชยจุกุล, 2543, หน้า 49)

การจัดการศึกษาในบริเวณพื้นที่ชายแดนไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่อยู่ตามแนวแม่น้ำโขง เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสถานการณ์ความมั่นคง และเป็นพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลสังคมเมือง ซึ่งแต่ละพื้นที่ มีความแตกต่างกันออกไปตามสภาพการเมืองและความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ด้านการศึกษาในพื้นที่ชายแดนไทยตามแนวแม่น้ำโขง ยังประสบปัญหาหลายประการ เนื่องจาก พื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่ ที่อยู่ห่างไกลสังคมเมือง ห่างไกลความเจริญ สถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก กระจายอยู่ตามชายขอบเกือบทั้งหมด การสนับสนุนการจัดการศึกษาจากชุมชนมีน้อย เนื่องจากชุมชนส่วนใหญ่มีอัตรา การขยายตัวทางเศรษฐกิจค่อนข้างต่ำ ซึ่งในพื้นที่ชายแดนไทยจึงมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) การจัดการศึกษาสำหรับชายแดน รอยต่อและผู้ที่ยลบนานเข้าเมือง จึงมีผลกระทบให้กับประเทศในอนาคต สมควรตระหนักและจัดกระบวนการบริหาร โรงเรียนจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มคนและชาติพันธุ์ (พิณสุดา สิริธรรังศรี, 2552)

ทั้งนี้ นักเรียนจากฝั่งประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาเรียนเป็นจำนวนมาก เด็กส่วนใหญ่เป็นเด็ก 2 สัญชาติและเด็กต่างด้าว ซึ่งเด็กนักเรียนเหล่านี้ไม่ได้มาเรียนหนังสืออย่างเดียวแต่มาเพื่อประโยชน์อื่น เช่น การเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเป็นแม่ค้าผู้ค้า มาเรียนเพื่อประโยชน์ในการติดต่อค้าขายกับคนไทย มาเพื่อขอรับสิทธิมาใช้แรงงานในเมืองไทยในอนาคต (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพเยาวชนของชาติ บุคลากรทางการศึกษา ครูคณาจารย์และขับเคลื่อนการศึกษาไทยสู่เวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น 1) ความร่วมมือกับสหประชาชาติในการสนับสนุนเป้าหมายพัฒนาห้าสหัสวรรษที่กำหนดให้เด็กทุกคนทั่วโลกจะต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างน้อยระดับประถมศึกษา

2) ความร่วมมือกับองค์การยูเนสโกในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามปรัชญาสากลว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน ด้วยการให้การรับรองว่าภายในปี พ.ศ. 2558 เด็กทุกคนทั้งที่อยู่ในสภากายกลำบากและชนกลุ่มน้อยทางเชื้อชาติสามารถเข้าถึงและเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา ที่มีคุณภาพและเท่าเทียมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาจึงควรยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการทดสอบระดับชาติให้สูงขึ้น เนื่องจากนักเรียนเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน เพราะในสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาของไทยยังขาดคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากการที่ผลผลิตทางการศึกษา คือ ผู้เรียนยังมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยเฉพาะการที่จะพัฒนาคนให้มีปัญญา คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น หรือกล่าวได้ว่าการศึกษาไม่สามารถสนองต่อวิถีชีวิตของประชาชน จึงทำให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของรัฐบาลเป็นไปได้ยาก เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญ และมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายกรอบการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่เหมาะสม (คุชฎี โยเหลา และคณะ, 2543, หน้า 47-48) และจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการอ่าน การเขียนการใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศและส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ (เกษม เสือสินवल, 2551)

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องดำเนินการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลใน 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Hoy & Ferguson, 1985; Hoy & Miskel, 1991; Mott, 1972; Steers, 1977) ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำโรงเรียนไปสู่คุณภาพและเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีส่วนร่วม ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 7-8) สิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ทั้ง 4 ด้าน ก็คือ ผู้บริหาร โรงเรียน เนื่องจากเป็นผู้วางกรอบ และกำหนดทิศทาง และนโยบายการบริหาร โรงเรียน ตลอดจนบังคับบัญชาครูผู้สอนในโรงเรียน เครื่องมือที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะบริหาร โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผลทางการบริหาร โรงเรียน 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร ความสามารถในการบริหาร ความเชื่อของผู้บริหาร 2) พฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำการตัดสินใจ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม

และ 3) บริบทของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศของโรงเรียนและสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ มีความสำเร็จในการผลิตนักเรียนและทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ (Barnard, 1972, p. 295; Hoy & Miskel, 1991, pp. 286-291, 380; Mott, 1972; Stuart-Kotz & Roskin, 1983, pp. 3-5)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษารายงานเรื่องความก้าวหน้าการจัดเรียนรู้ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2551-2552 ที่พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในเกือบทุกด้าน โดยลักษณะของผู้บริหารและกระบวนการของผู้บริหารคือ พฤติกรรมการบริหาร การนิเทศ การบริหารการดำเนินการในบริบทองค์กร การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา จึงกล่าวได้ว่า องค์กรจะดำรงอยู่ได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ถ้าปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้วจะไม่มีทางทราบว่าผลการปฏิบัติการกิจขององค์กรเป็นอย่างไร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 77) ซึ่งประสิทธิผลของการบริหารจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่นั้น พฤติกรรมการบริหารของผู้นำจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง (Cherrington, 1994)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน (นพวงา วิภักดิ์, 2551; รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554; Pearson, 1992) นอกจากนี้ บรรยากาศโรงเรียนยังเป็นตัวแปรที่ทำให้การบริหารงานโรงเรียนประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลกับโรงเรียน (การดี อนันต์นารี, 2545, หน้า 117-118; เสาวนีย์ บุญธรรม, 2558, หน้า 98; Hoy & Miskel, 1991) ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน (นฤมล บุญพิมพ์, 2553; ปิติพงษ์ วรรณรี, 2551; อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์, 2551)

ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรนับว่ามีความสำคัญที่ส่งผลทางบวกและการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (ศิระ ยินเจริญ, 2541 หน้า 10-11; Dale & Staudohar, 1982, p. 296; Hall, Schneider, & Nygren, 1970, p. 176; Hellriegel, Slocum, & Richard, 2001, p. 54; Wickens, 1995)

จากสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร โดยสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

ของโรงเรียนประถมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยมุ่งศึกษาว่าโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จะมีประสิทธิผลอยู่ในระดับใด ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไร และ โมเดลของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีลักษณะเช่นไร อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ทั้งในด้านทฤษฎีและเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนของรัฐบาลและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. โมเดลปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นอย่างไร สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และแต่ละปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างไร
2. ปრაกฏการณ์ที่พบของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
3. เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

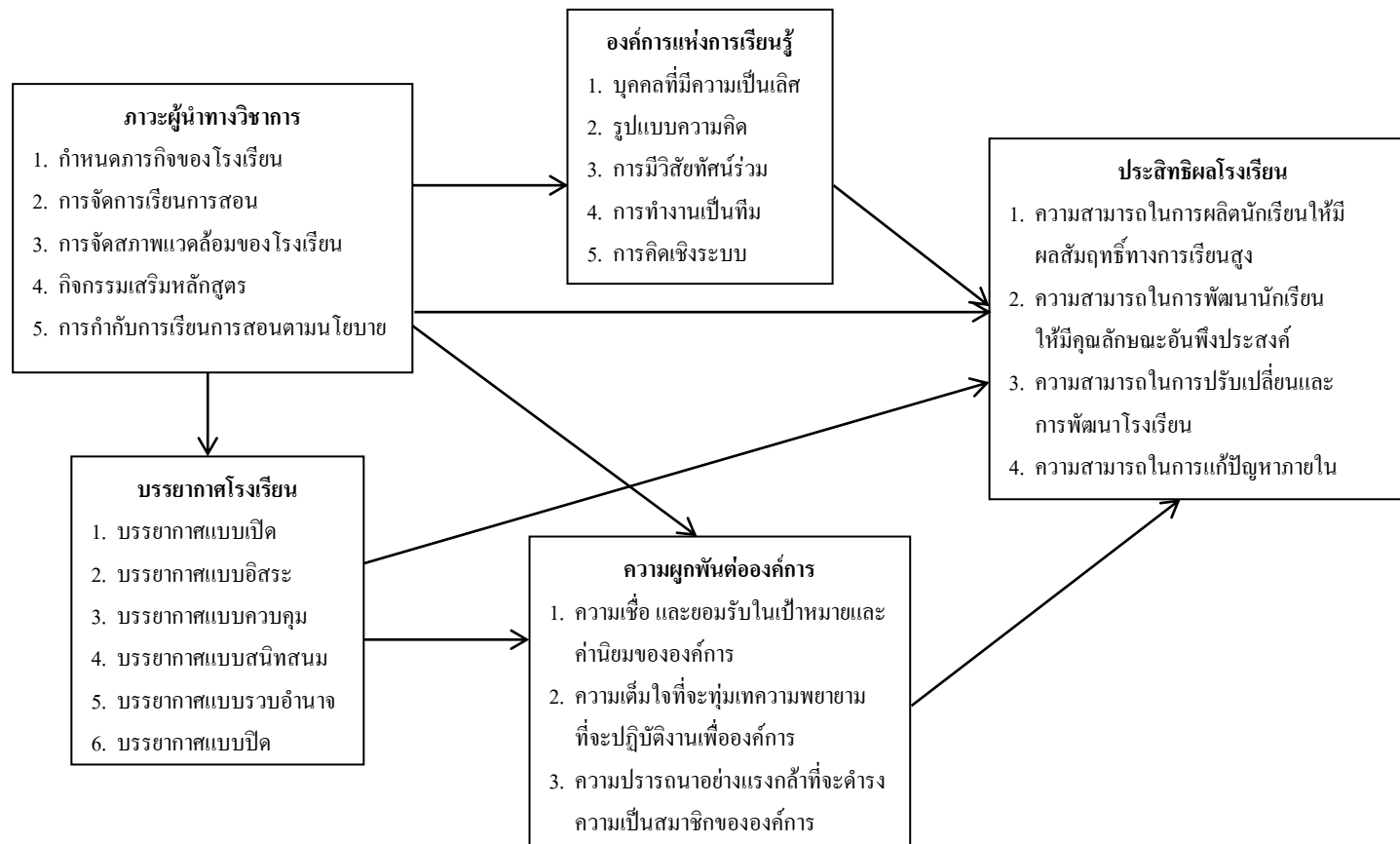
สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่าน บรรยากาศโรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์การ และส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียน

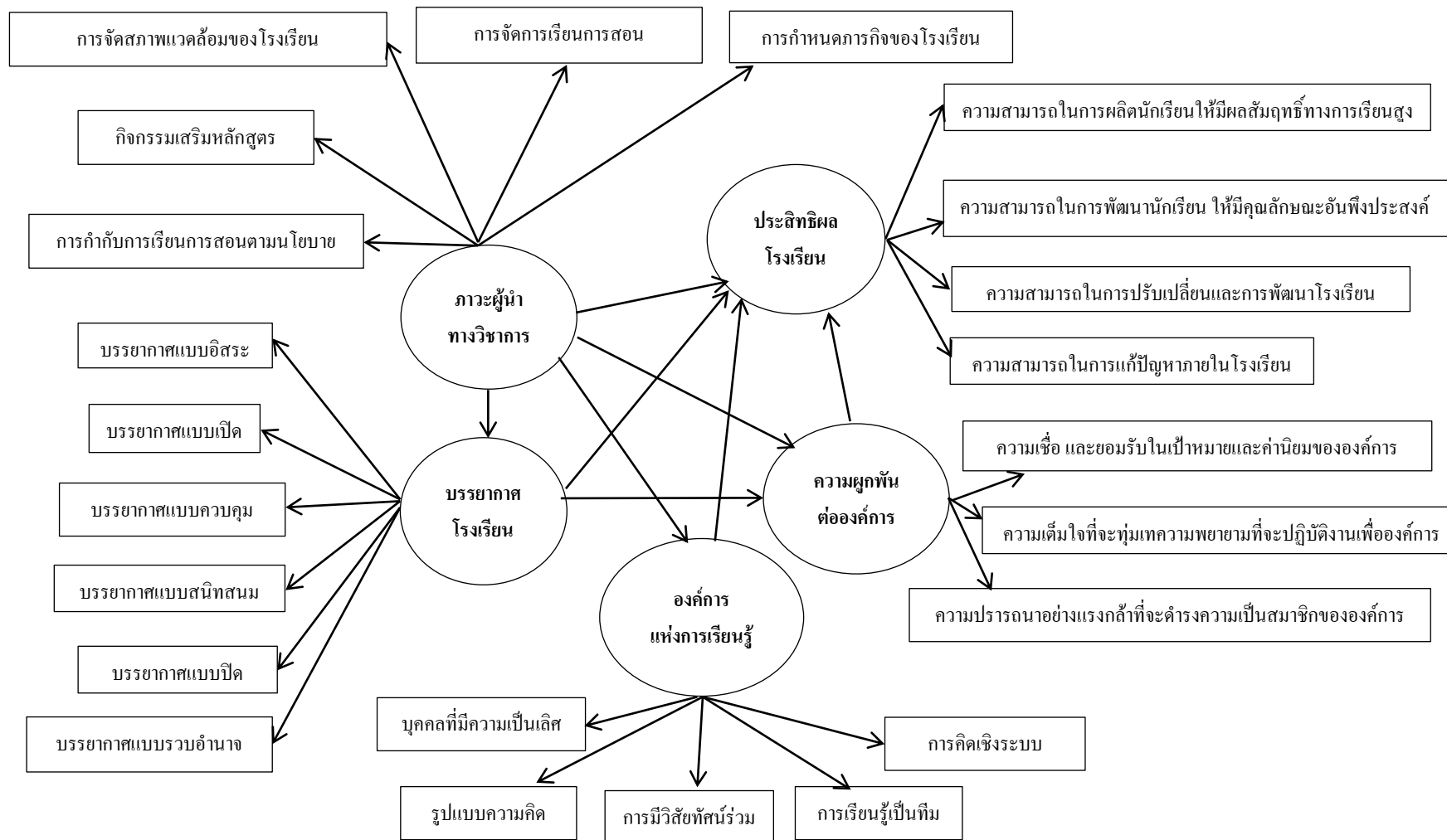
2. บรรยากาศโรงเรียน ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่าน ความผูกพันต่อองค์กร และส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียน
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียน
4. ความผูกพันต่อองค์กร ส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนนั้น จากการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนหลายด้าน แต่จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องกับบริบทโรงเรียนในแถบจังหวัดลุ่มน้ำโขง ที่มีประสิทธิผลจะประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหลายปัจจัย ปัจจัยด้านแรก คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำซึ่งมีองค์ประกอบหรือตัวแปรภายในปัจจัยด้านนี้ คือ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ได้จำนวนตัวบ่งชี้เพิ่มขึ้นอีก 2 ตัวแปร คือ 1) ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร และ 2) ด้านการกำกับการเรียนการสอนตามนโยบาย และจากงานวิจัยยังสะท้อนต่อไปอีกว่า นอกจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำแล้ว ยังประกอบไปด้วยปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากกรอบแนวคิดนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



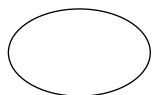
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์



ภาพที่ 2 แบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

หมายเหตุ:

→ แทนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เป็นสาเหตุและผล โดยตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศร หมายถึงตัวแปรผล



แทนตัวแปรแฝง (Latent variable) ซึ่งไม่สามารถวัดได้โดยตรง จะต้องวัดผ่านตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้



แทนตัวแปรสังเกตได้

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยช่วยให้ทราบถึงปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียน ทั้งระดับชาติ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียน สามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัย ไปใช้ในการวางแผนการศึกษา และการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ต่อไป

2. เป็นข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้ทราบถึงปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

3. ข้อค้นพบที่ได้จะใช้เป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยอื่น ๆ ในการทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไป อันจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่หลากหลาย และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

2. ประชากร ได้แก่ โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่อยู่ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 5 จังหวัด 1,323 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

จากภาพที่ 2 ได้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

3.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

3.1.1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

3.1.1.2 การจัดการเรียนการสอน

3.1.1.3 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

3.1.1.4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

3.1.1.5 การกำกับการเรียนการสอนตามนโยบาย

3.2 ตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย

3.2.1 บรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

3.2.1.1 บรรยากาศแบบเปิด

3.2.1.2 บรรยากาศแบบอิสระ

3.2.1.3 บรรยากาศแบบควบคุม

3.2.1.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม

3.2.1.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ

3.2.1.6 บรรยากาศแบบปิด

3.2.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

3.2.2.1 บุคคลที่มีความเป็นเลิศ

3.2.2.2 รูปแบบความคิด

3.2.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

3.2.2.4 การเรียนรู้เป็นทีม

3.2.2.5 การคิดเชิงระบบ

3.2.3 ความผูกพันในองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

3.2.3.1 ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

- 3.2.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 3.2.3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
- 3.2.4 ประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้
 - 3.2.4.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 3.2.4.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 3.2.4.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน
 - 3.2.4.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

4. ขอบเขตในการศึกษาปรากฏการณ์ปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล

ต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน เป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ผลการวิจัยปรากฏการณ์ปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนนอกจากจะศึกษาจากปรากฏการณ์ตามตัวแปรที่พบในงานวิจัยเชิงปริมาณแล้ว ถ้ามีข้อค้นพบ หรือแนวคิดหรือข้อมูลที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยจะสรุปไว้ต่างหากแยกเป็นส่วนหนึ่ง ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ผู้วิจัยจะรวมไว้ในผลการวิจัยนี้ด้วย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ที่สามารถบริหารได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยจากความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนซึ่งพิจารณาได้ 4 ประการ ได้แก่
 - 1.1 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่โรงเรียนได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยเฉลี่ยทุกวิชา ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการและสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้น วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
 - 1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง การทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี มีระเบียบวินัย มีความขยันอดทนรอบคอบ มีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับวัยเรียน และมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
 - 1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ครูสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรและปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้ หมายถึง ครูนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สามารถปกครองดูแลนักเรียนให้มีระเบียบวินัยเพื่อลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนและครู โดยผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมเป็นแกนนำในเชิงวิชาการ ในการประยุกต์ใช้นวัตกรรม แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยี ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน เช่น การนำผลการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการ

2.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายตามนโยบายส่วนกลาง การประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน การร่วมกันเป็นทีมในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาคูแกนนำด้านวิชาการ มีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในห้องเรียน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามนโยบายเร่งด่วนของส่วนกลาง การใช้วิธีการสอนและสื่อที่หลากหลาย มีการวัดผลการเรียน มีการนิเทศการเรียนการสอนของครู และส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาและการเผยแพร่ผลงานการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.3 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้แหล่งเรียนรู้ มีการเยี่ยมชั้นเรียนมีการควบคุมเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมให้เกิดสิ่งจูงใจให้กับครู การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร หมายถึง ข้อเสนอ จากส่วนกลาง สำหรับแนวทางการดำเนินงาน ที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยโรงเรียนต้องมีการผลักดันให้สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อประโยชน์ของนักเรียน และนำไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.5 การกำกับกรเรียนการสอนตามนโยบาย หมายถึง หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายส่วนกลาง ซึ่งอาจเป็นกฎหมาย หรือคำสั่งของรัฐบาล ให้เป็นแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เป็นรูปธรรมประกอบด้วยการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการ

สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ การวางแผนโครงการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศโรงเรียนแต่ละแบบ
ซึ่งแปลผลมาจากมิติต่าง ๆ มาเป็นแบบบรรยากาศโรงเรียนทั้ง 6 แบบ

3.1 บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) หมายถึง บรรยากาศที่คณะครูมีขวัญดี
มีความพอใจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงร่วมมือกันทำงานมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร มีความภูมิใจ
ในโรงเรียนของตน ทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.2 บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) หมายถึง บรรยากาศที่คณะครู
มีอิสระในการปฏิบัติงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครู
แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจบางอย่างได้ตามความเหมาะสม วัดได้จากแบบสอบถามที่
ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.3 บรรยากาศแบบควบคุม (Control climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารโรงเรียน
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผลงานเป็นหลักไม่คำนึงถึงตัวบุคคล คณะครูทำงานตามการอำนวยการของผู้บริหาร
โรงเรียนตลอดเวลา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) หมายถึง บรรยากาศที่สัมพันธ์ภาพ
ของผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูเป็นไปอย่างฉันท์มิตร มีความสนิทสนม คั่นเคย พฤติกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ออกคำสั่งหรือควบคุมหรือนิเทศการทำงานของคณะครู วัดได้จาก
แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหาร
โรงเรียนควบคุมตรวจตราการทำงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด ไม่เชื่อใจ และไม่ไว้วางใจคณะครู
คณะครูเบื่อหน่ายต่อคำสั่ง ครูในโรงเรียนแบ่งออกเป็นก๊กเป็นเหล่า ไม่สนิทสนมกัน วัดได้จาก
แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.6 บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารโรงเรียน
บริหารโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหาร ขาดบุคลิกภาพของผู้นำ ไม่อำนวยความสะดวก
ในการปฏิบัติงานของคณะครู มีแต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ ความต้องการทางสังคมของคณะครูไม่ได้รับ
การตอบสนอง ขาดการจูงใจในการทำงานและขาดการเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของคณะครู วัดได้จาก
แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรและ
นักเรียนได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายมีการกระตุ้น
ให้มีการแสดงออก สมาชิกได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการส่งเสริม
ศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง บุคลากรและนักเรียน

มีความตระหนักในความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีการค้นหาและพัฒนาศักยภาพของบุคคลและทีมงาน ประกอบด้วย ลักษณะ 5 ประการ

4.1 บุคคลที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ และมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4.2 รูปแบบความคิด หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากรที่รู้จักวิธีคิด และมีวิธีคิดที่ถูกต้องรู้จักคิดหลาย ๆ วิธี เข้าใจบทบาทหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทันกับเหตุการณ์ ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมของโรงเรียน และเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากรร่วมกัน คิด ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มีความผูกพันกับวิสัยทัศน์ และมีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ ความคิดเห็น หรือประสบการณ์ มีการร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี และมีความตระหนักว่าการทำงานเพียงลำพัง จะประสบความสำเร็จน้อยกว่าการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4.5 การคิดเชิงระบบ หมายถึง การที่โรงเรียนมีผู้บริหารหรือบุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเชื่อมโยง คิด มอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การปฏิบัติงานในภาพรวม มีความคิดทันเหตุการณ์ เห็นโอกาสต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียน มีความคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตลอดเวลา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเป็นทางการอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ด้วยความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

5.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ และของบุคคลสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5.2 ความเต็มใจที่ใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

6. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีการเรียนการสอนในระดับอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6

7. จังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน หมายถึง จังหวัดที่มีอาณาเขต ติดต่อกับแม่น้ำโขง ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย และจังหวัดเลย

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และเขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 และเขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และ เขต 3

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2558
2. ประสิทธิภาพโรงเรียน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน
 - 3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
 - 3.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน
 - 3.3 ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 3.4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ
4. โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2558

ทิศทางการพัฒนา และปฏิรูปการศึกษา ต้องประกอบด้วยแผนงานและโครงการ ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาของผู้เรียนให้มีคุณภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา และเป็นไปตามกระบวนการตามแนวนโยบายของรัฐบาลและคณะรัฐมนตรี เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นที่ยอมรับและเกิดความมั่นคงยั่งยืนในระบบการศึกษาของไทย โรงเรียน สถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน โดยใช้นโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นทิศทางในการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศไทย ซึ่งนโยบายกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2558 มีดังนี้

5 นโยบายทั่วไป

1. การพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา จะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจและความต้องการของทุกภาคส่วนในสังคม มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ การแข่งขันของประเทศ รวมทั้งเป็นที่ไปตามกระบวนการของสภาปฏิรูปแห่งชาติและสภานิติบัญญัติ

แห่งชาติ และแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นที่ยอมรับและเกิดความมั่นคงยั่งยืนในระบบการศึกษาของไทย

2. การสร้างโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยการน้อมนำแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยสะดวก และสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียม

3. การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับความรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปลูกฝังคุณธรรม การสร้างวินัย ปลูกฝังอุดมการณ์ความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การมีจิตสาธารณะ ความตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักการประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด อุดมการณ์ และความเชื่อ รวมทั้งรู้คุณค่าและสืบสานวัฒนธรรมและความเชื่อ รวมทั้งรู้คุณค่าและสืบสานวัฒนธรรมและขนบประเพณีอันดีงามของไทย

4. การส่งเสริมและยกสถานะของครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงในสังคม เป็นบุคลากรที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มีภูมิความรู้และทักษะในการสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจนมีฐานะและคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน

5. การบริหารและการปฏิบัติราชการกระทรวงในทุกระดับ จะต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการการปฏิบัติของทุกหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและประสานสอดคล้องกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของสังคม

7 นโยบายเฉพาะ (ดำเนินการให้เห็นผลใน 1 ปี)

1. การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

- 1.1 การพัฒนาการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษามีความเหมาะสมกับพื้นที่
- 1.2 สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ และแก้ไขปัญหาการอ่านภาษาไทยไม่ออกและเขียนไม่ได้ ของนักเรียนในพื้นที่อย่างจริงจัง
- 1.3 สามารถพัฒนาระบบการให้ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและสวัสดิการ สำหรับบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่เสี่ยงภัยได้อย่างเหมาะสม
- 1.4 มีมาตรการด้านความปลอดภัยที่ชัดเจนสำหรับนักเรียนนักศึกษา ครูอาจารย์ และสถานศึกษาโดยการบูรณาการแผนและการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่
- 1.5 มีกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในพื้นที่เสี่ยง รวมทั้งกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ เปิดโลกทัศน์และสร้างความหวัง การยึดมั่นในหลักคุณธรรมและสถาบันหลักของชาติ ให้กับนักเรียนนักศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคได้อย่างต่อเนื่อง
- 1.6 สามารถเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับองค์การระหว่างประเทศ โดยเฉพาะองค์การสหประชาชาติและยูเนสโก ประเทศกลุ่มประชาชาติมุสลิม ประเทศเพื่อนบ้าน และสื่อมวลชน อย่างต่อเนื่อง

2. การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 และการดำรงความต่อเนื่องภายหลังการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

- 2.1 โครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาของภาครัฐและเอกชน นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558
- 2.2 มีกิจกรรมการเรียนรู้ ขยายความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือทางการศึกษา และการแลกเปลี่ยนทางการศึกษา กับประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างต่อเนื่อง
- 2.3 สามารถพัฒนาและเสริมทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาประเทศสมาชิกอาเซียน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน การยอมรับในความแตกต่างหลากหลายในลักษณะพหุสังคมวัฒนธรรม และให้ความเคารพในอุดมการณ์ความเชื่อบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ให้กับนักเรียนนักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ ให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม

3. การพัฒนาศักยภาพการแข่งขันและสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

3.1 มีแนวทางการส่งเสริมและดำเนินการเพื่อปรับสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาและ
สามัญศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการกำลังคนในตลาดแรงงานรองรับการพัฒนาประเทศ

3.2 มีแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ระบบการจัดการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา
รองรับทิศทางการพัฒนาประเทศโดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเป็นฐานการพัฒนา

3.3 มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และการสร้างนวัตกรรมในสถาบัน
ทางการศึกษา เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
ของประเทศ

3.4 มีแผนงานและโครงการเพื่อส่งเสริมการผลิตกำลังคนด้านการอาชีวศึกษา
ตอบสนองต่อภาคการผลิตสินค้าและอาหาร ภาคการท่องเที่ยว ภาคการบริการ ภาคการขนส่ง
บุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล และอื่น ๆ ในสาขาที่มีความขาดแคลน ให้สอดคล้องกับ
ความต้องการของตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริม
การมีส่วนร่วมและการจัดทำความตกลงร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนการผลิต
การพัฒนาระบบการจัดการ และการพัฒนากำลังคน ทั้งระบบ

3.5 มีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการเผยแพร่ความรู้และการพัฒนาต่อยอด
ความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ วิสาหกิจ การประกอบอาชีพและดำเนินธุรกิจ ควบคู่
ไปกับการเผยแพร่องค์ความรู้และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
กับการดำเนินชีวิตประจำวันในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม

4. การมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

4.1 มีแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูให้เพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสม
กับอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปรับระบบการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ
ครูให้เอื้อต่อการเพิ่มโอกาสให้มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมเข้ามาในระบบ
การศึกษา

4.2 ระบบการบริหารงานบุคคล การย้ายบรรจุ และการประเมินวิทยฐานะของครูและ
บุคลากรทางการศึกษา มีมาตรฐานระดับสากล สามารถเพิ่มศักยภาพในการให้การศึกษาและลด
ภาระงานที่ไม่จำเป็นรวมทั้งไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมีอาชีพ
และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4.4 สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาตามเส้นทางวิชาชีพและความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงานได้อย่างเป็นระบบ มีระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการระบบคลังความรู้
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

4.5 มีแผนงานและโครงการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครู อาจารย์ และบุคลากร
ทางการศึกษา โดยการพัฒนากระบวนการที่มุ่งการแก้ไขปัญหาและให้การช่วยเหลือที่ยั่งยืนและ
ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาหนี้สินอย่างเป็นระบบ

5. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทันสมัย

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

5.1 น้อมนำแนวทางการพัฒนาระบบการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
มาเป็นหลักในการดำเนินแผนงานและโครงการในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการศึกษา

5.2 การดำเนินแผนงานและโครงการในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการศึกษา จะต้องพิจารณาถึงความพร้อมและความเหมาะสมกับหลักสูตรและระดับการเรียน
การสอน ความคุ้มค่า ความจำเป็นในการลดอุปสรรคและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การยกระดับ
คุณภาพการศึกษา รวมทั้งความเท่าเทียมและครอบคลุมพื้นที่

5.3 มีแผนงานและโครงการในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุน
การเรียนการสอนอย่างเต็มรูปแบบ โดยขยายโรงเรียนนำร่องในการจัดทำห้องเรียน Smart classroom
ออกสู่ส่วนภูมิภาคมากขึ้น

5.4 สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและบูรณาการ
เครือข่ายคอมพิวเตอร์เครือข่ายต่าง ๆ เชื่อมโยงกับสถิติข้อมูลทางการศึกษา และประมวลผล
ข้อมูลที่สำคัญสำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

6. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ
2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

6.1 สามารถถ่ายทอดนโยบายพื้นฐานและนโยบายเร่งด่วนของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง
กับด้านการศึกษาลงสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้การนำสู่การปฏิบัติสามารถดำเนินการ
ได้อย่างชัดเจนและติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

6.2 สามารถสื่อสารถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับมีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2558 และพัฒนาตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อประสิทธิภาพในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ภายในช่วงเดือนแรกของปีงบประมาณ เพื่อให้การปฏิบัติราชการในภาพรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6.3 หน่วยงานส่วนกลางสามารถให้การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2558 ของหน่วยปฏิบัติในระดับพื้นที่

6.4 มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การได้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อการทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ทันต่อเหตุการณ์

6.5 สามารถติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติราชการและผลการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นรายไตรมาสได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถกำหนดมาตรการเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาอย่างทันต่อสถานการณ์ มีระบบวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณและจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งมีระบบการกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

7. การดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติและการปฏิรูปการศึกษา

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

7.1 มีความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 และเป็นไปตามเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดแผนฯ ปี พ.ศ. 2559 และสามารถดำเนินการจัดทำร่างแผนการศึกษาแห่งชาติในห้วงระยะเวลาต่อไป

7.2 มีแผนงานและโครงการในการจัดและส่งเสริมการศึกษา โดยเฉพาะการดำเนินการต่อเนื่องของการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้เชื่อมโยงกันทั้งการปฏิรูปหลักสูตรและการปฏิรูปการเรียนการสอนกับการเรียนรู้ยุคใหม่ ปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการปฏิรูปการเรียนรู้ การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และการส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษา

7.3 สามารถติดตามรายละเอียดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของสภาพัฒนาการศึกษานิติบัญญัติแห่งชาติ และแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรี ได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถรายงานสรุปความก้าวหน้าเป็นรายไตรมาส รวมทั้งสามารถวางแผนทางรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงโครงสร้าง ระบบงาน กฎหมาย ระบบการบริหารจัดการ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างเป็นระบบ

10 นโยบายเร่งด่วน (ดำเนินการให้เห็นผลใน 3 เดือน)

1. เร่งสำรวจและให้ความช่วยเหลือเยียวยา รวมทั้งฟื้นฟูโรงเรียน สถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์อุทกภัย โดยเร็ว เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

โรงเรียน สถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการช่วยเหลือเยียวยาและฟื้นฟู ให้สามารถทำการเรียนการสอนได้ตามปกติอย่างรวดเร็ว

2. เร่งแก้ไขปัญหาความรุนแรงและเหตุทะเลาะวิวาทของนักศึกษาอาชีวศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

2.1 มีการดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง

2.2 ไม่มีเหตุทะเลาะวิวาทของนักศึกษาอาชีวศึกษาจนส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั่วไป/ จำนวนเหตุทะเลาะวิวาทของนักศึกษาอาชีวศึกษาในช่วง 3 เดือน ลดลงอย่างชัดเจน

3. เร่งสร้างค่านิยมอาชีวศึกษา ปรับภาพลักษณ์ และกำหนดมาตรการเพื่อจูงใจให้ นักเรียนนักศึกษาพ่อแม่และผู้ปกครอง มีความยินดีและส่งเสริมให้บุตรหลานเข้ารับการศึกษ ในสายอาชีพอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะวิชาชีพที่ขาดแคลนและเป็นความต้องการของ ตลาดแรงงาน

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

3.1 มีกิจกรรมเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการศึกษาในสายอาชีพอาชีวศึกษา อย่างต่อเนื่อง

3.2 มีการกำหนดแผนงานหรือมาตรการเพื่อจูงใจในการเข้ารับการศึกษายสายอาชีพ อาชีวศึกษา โดยเฉพาะวิชาชีพที่ขาดแคลน และมีระบบการติดตาม ควบคุม อย่างเป็นระบบและ ชัดเจน ทบทวนหลักสูตร การเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ มีเวลา ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ รวมทั้งปลูกฝังในเรื่องค่านิยม หลัก มีคุณธรรมจริยธรรม สร้างวินัย จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และความภาคภูมิใจในการเป็นคนไทยตามเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

3.3 มีแนวทางปรับปรุงหลักสูตรให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนากระบวนการคิด ทักษะ ความสามารถอย่างรอบด้านทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา การปลูกฝังค่านิยม 12 ประการ การเรียนรู้ประสบการณ์จากการทำกิจกรรม ฝึกปฏิบัติอย่างเหมาะสม แต่ละช่วงวัย และการวาง พื้นฐานเพื่อการทำงาน การศึกษาเพื่ออาชีพ

3.4 นำร่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี และผลักดันกฎหมายที่จะเป็นรากฐานและกลไกการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาระยะยาว

4. เร่งพิจารณาทบทวนการอุดหนุนรายหัวแก่นักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งของภาครัฐและเอกชน การช่วยเหลือค่าอุปกรณ์การเรียนของนักเรียนสายอาชีพ อาชีวศึกษาและการช่วยเหลือเด็กยากจน พิการ และด้อยโอกาส

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

4.1 มีกระบวนการพิจารณาอย่างรอบคอบและสามารถเสนอขออนุมัติ/ เห็นชอบได้ตามขั้นตอนตามกฎหมายและกฎระเบียบที่กำหนด

4.2 สามารถให้การอุดหนุนและการช่วยเหลือมีความเหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

5. เร่งขยายบทบาทของภาคเอกชนในการมีส่วนร่วมในระบบการศึกษา โดยเฉพาะการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนในการให้การสนับสนุนและการรับนักเรียนนักศึกษาเข้าทำงานหลังสำเร็จการศึกษา และการสนับสนุนอื่น ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

5.1 มีแนวทางและมาตรการจูงใจภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการศึกษา

5.2 มีการจัดทำข้อตกลงกับผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนในการให้การสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น

6. เร่งปรับระบบการบรรจุครูและการรับรองมาตรฐานวิชาชีพครูให้เอื้อต่อการเพิ่มโอกาสให้มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมเข้ามาในระบบการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรอาชีวศึกษา และครูสาขาขาดแคลนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

6.1 มีกระบวนการพิจารณาอย่างรอบคอบและสามารถเสนอขออนุมัติ/ เห็นชอบได้ตามขั้นตอนตามกฎหมายและกฎระเบียบที่กำหนด รวมถึงปรับแก้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

6.2 สามารถปรับระบบการบรรจุครูและการรับรองมาตรฐานวิชาชีพครูให้เอื้อต่อการเพิ่มโอกาสให้มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาในระบบการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

7. เร่งทบทวนมาตรการการจัดกิจกรรมรับน้องของนักเรียนนักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และมาตรการติดตาม ควบคุม การลักลอบการจัดกิจกรรมรับน้องทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา ให้เป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์ ปลอดภัย ปราศจากการใช้ความรุนแรง

การละเมิดและคุกคามทางเพศรวมทั้งไม่ขัดต่อหลักศีลธรรมขนบประเพณีอันดีงาม และเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยให้มีผลบังคับใช้ให้ทุกสถาบัน การศึกษายึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

7.1 มีกระบวนการพิจารณาอย่างรอบคอบและสามารถเสนอขออนุมัติ/เห็นชอบได้ตามขั้นตอนตามกฎหมายและกฎระเบียบที่กำหนด

7.2 มีมาตรการและแนวทางที่ชัดเจนและมีผลบังคับใช้ในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

8. เร่งทบทวนมาตรการความปลอดภัยสำหรับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาสถานศึกษา และมาตรการความปลอดภัยในการเดินทางและการขนส่ง เป็นหมุ่คณะของนักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีผลบังคับใช้ให้ทุกสถาบันการศึกษายึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

8.1 มีกระบวนการพิจารณาอย่างรอบคอบและสามารถเสนอขออนุมัติ/เห็นชอบได้ตามขั้นตอนตามกฎหมายและกฎระเบียบที่กำหนด

8.2 มีมาตรการและแนวทางที่ชัดเจนและมีผลบังคับใช้ในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

9. เร่งดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา ทั้งที่เป็นหน่วยรับผิดชอบหลักและหน่วยสนับสนุน ให้เห็นผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปตามเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย

9.1 มีการกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนที่ชัดเจน

9.2 มีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม รองรับอย่างเป็นรูปธรรม

9.3 มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

9.4 มีระบบการวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหา และลดผลกระทบทางลบได้อย่างรวดเร็ว และสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

9.5 สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยต่อคณะรัฐมนตรีและสังคมได้อย่างรวดเร็ว จากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการสรุปได้ว่า นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย นโยบายทั่วไป นโยบายเฉพาะ และนโยบายเร่งด่วน ซึ่งนโยบายทั้ง 3 ด้าน

มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน นโยบายทั่วไปกระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางดำเนินการแบบยึดหลักการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และความต้องการของทุกภาคส่วนในสังคมสร้างโอกาสทางการศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษาส่งเสริมและยกสถานะของครูให้มีความสำคัญกับการบูรณาการการปฏิบัติของทุกหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและประสานสอดคล้องกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องในด้านนโยบายเฉพาะ มีแนวทางการดำเนินการในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จัดการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่ที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ และแก้ไขปัญหาการอ่านภาษาไทยไม่ออกและเขียนไม่ได้ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พัฒนาระบบการผลิตครูให้เพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสมกับอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอมนำแนวทางการพัฒนาระบบการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นหลักในการดำเนินแผนงานและ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี และนโยบายเร่งด่วนประกอบด้วย การดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดมาตรการ ในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติอย่างจริงจังสร้างค่านิยมอาชีวศึกษา ปรับภาพลักษณ์ ปรับปรุงหลักสูตรให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนากระบวนการคิด ทักษะ ความสามารถ อย่างรอบด้านทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา การปลูกฝังค่านิยม 12 ประการ พิจารณาทบทวน การอุดหนุนรายหัวแก่นักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของภาครัฐและเอกชนทบทวน มาตรการความปลอดภัยสำหรับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทัศนศึกษา นอกสถานศึกษา

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายทั่วไป

1. การจัดทำแผนงาน โครงการริเริ่มใหม่
 - 1.1 ต้องเข้าใจจุดหมายว่าทำเพื่ออะไร
 - 1.2 ต้องวาดภาพงาน ลงในรายละเอียดให้เห็นว่าอะไร คือ งานหลัก แล้วมีงานรองอะไรบ้างที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุงานหลัก อะไรที่ต้องทำก่อนอะไรที่ต้องทำทีหลัง
 - 1.3 ต้องมีฐานข้อมูลที่แน่น เช่น จะผลิตนักศึกษาอาชีวะ ต้องรู้ว่าตลาดต้องการสาขาอะไรบ้างแต่ละสาขา ต้องการกี่คน ฐานข้อมูลที่ดีจะทำให้การวิเคราะห์แม่นยำ
2. การปรับปรุงแผนงาน/ โครงการเดิมที่ไม่สัมฤทธิ์ผล

หาปัญหาที่ผ่านมาทำไมทำไมไม่สำเร็จ เช่น ปัญหาอยู่ที่อายุของนักเรียน ปัญหาอยู่ที่ครู ปัญหาอยู่ที่พ่อแม่ ปัญหาอยู่ที่สภาวะแวดล้อม เพราะบางครั้งไม่สามารถแก้ได้ด้วยวิธีใดวิธีเดียว

3. แผนงาน/ โครงการพระราชดำริ

- 3.1 โครงการอะไรบ้างที่กระทรวงศึกษาเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบโดยตรง
- 3.2 โครงการไหน เป็นคำริของพระองค์ใด ทำแล้ว และกระทรวงศึกษาธิการ

ให้การสนับสนุนอย่างไร

4. งบประมาณ

- 4.1 งบลงทุน ให้วางแผนโครงการในงบลงทุนในไตรมาสแรก
- 4.2 การเสนองบกลางให้เฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น
 - 4.2.1 การทำแผนงานโครงการบางอย่างไม่ต้องใช้งบประมาณใช้งบปกติที่ได้รับ
 - 4.2.2 ปรับแผนงานที่ไม่ได้ผลสัมฤทธิ์
 - 4.2.3 โปร่งใส ตรวจสอบได้
 - 4.2.4 งานบางโครงการให้มีการบูรณาการงบประมาณข้ามแห่ง ก่อนไปบูรณาการ

กับสำนักงบประมาณ

5. เน้นการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

5.1 จัดให้มีช่องทางการสื่อสาร อย่างเป็นระบบ นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย (การประชุมทางไกล โปรแกรม ไลน์ ฯลฯ) เพื่อใช้ในการ

- 5.1.1 สร้างความเข้าใจในองค์กร
- 5.1.2 สามารถถ่ายทอดคำสั่งไปยังหน่วยรองได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
- 5.1.3 การรายงานเหตุการณ์ ได้อย่างรวดเร็ว

5.2 ทุกหน่วยต้องจัดให้มีแผนการประชาสัมพันธ์

- 5.2.1 เสมอานเทศ
- 5.2.2 ประชาสนเทศ

6. อำนวยความสะดวกเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น การเกิดอุบัติเหตุในโรงเรียน/ นอกโรงเรียน, ผู้บริหารถูกกล่าวหา, การรวมตัวกันต่อต้านผู้อำนวยการโรงเรียน นักเรียนปวดท้องอาเจียนยกชั้น โรงเรียนถูกขู่วางระเบิด เกิดวาทภัย ฯลฯ ให้ทุกหน่วยไปกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ

7. การร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมให้ครบวงจร เช่น เข้าร่วมกำหนดหลักสูตร การรับนักเรียนเข้าไปทำงานขณะที่ยังศึกษาอยู่ การรับนักเรียนเมื่อจบการศึกษาเข้าทำงาน

8. จะให้ความสำคัญกับการบริหารงานส่วนภูมิภาคและเขตพื้นที่ต่าง ๆ ของแต่ละแห่ง

- 8.1 ทบทวนบทบาทหน้าที่
- 8.2 สิ่งใดที่ต้องรู้ และยังไม่รู้

8.3 สิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียงหรือไม่

9. โครงการจัดอบรมสัมมนา ต้องตอบโจทย์ที่ตั้งไว้ ใครควรเข้าร่วมการสัมมนาผลลัพธ์ที่ต้องการ เนื้อหาต้องสัมพันธ์กับเวลา

10. ยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในทุกหลักสูตร

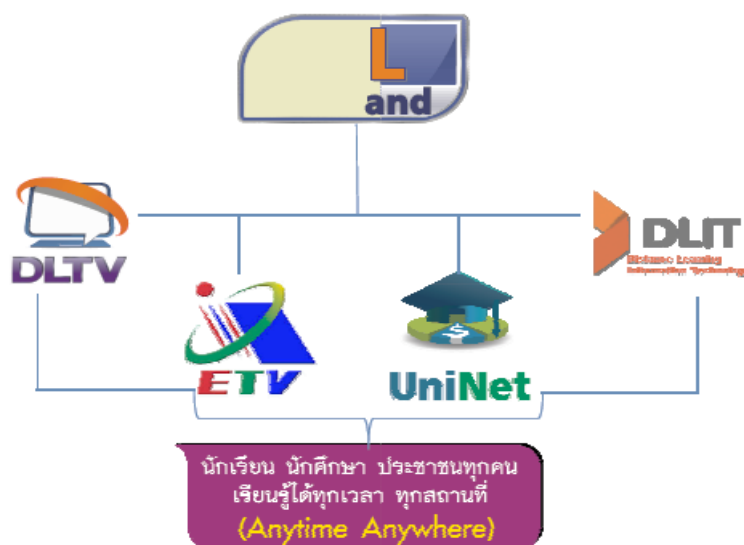
11. ให้มีการนำ ICT เข้ามาใช้ในการบริหารงานในกระทรวงอย่างกว้างขวาง เช่น

11.1 ดำเนินการศูนย์ศึกษาทางไกล (DL ไทยแลนด์) ให้บูรณาการเข้ากับสถานีวิทยุ เพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (ETV) และเครือข่ายของอุดมศึกษาโดยใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารเพื่อ

11.1.1 ใช้ในการจัดการศึกษา

11.1.2 ใช้ในการเสมาสนเทศ

11.1.3 ใช้ในการประชาสัมพันธ์



ภาพที่ 3 การนำ ICT เข้ามาใช้ในการจัดการศึกษา นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

12. ให้ความสำคัญกับเทคนิคการสอนและการสื่อความหมาย

12.1 ให้ความสำคัญกับธงชาติ

12.2 ความสะอาดในพื้นที่รับผิดชอบทุกระดับในเขตพื้นที่

12.3 การรักษาความปลอดภัย

12.4 แผนเผชิญเหตุ

13. ให้ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ครูมีเวลาทุ่มเทให้กับ การเรียนการสอนของนักเรียนอย่างจริงจัง

14. การประเมินเพื่อความก้าวหน้าต้องสอดคล้องกับผลการพัฒนาผู้เรียน ทั้งความรู้และ คุณลักษณะและทักษะชีวิต

15. การแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้

16. ให้ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การนำเด็กนักเรียน ครู ออกนอก ห้องเรียน

การแก้ไขปัญหาเด็กประถม อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้

1. ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนที่เห็นผลสัมฤทธิ์ชัดเจน เช่น การสอนแบบแจกลูก สะกดคำโดยใช้แนวการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการสมอง (BBL)

2. กำหนดเป้าหมายให้นักเรียนชั้น ป.1 ต้องอ่านออกเขียนได้ ชั้น ป.2 ขึ้นไปต้องอ่าน คล่องเขียนคล่อง

การดูแลเด็กออกกลางคัน

การดูแลเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับ เช่น ต้องมีฐานข้อมูลเรื่องนี้ เด็กออกไปที่ไหนต้องตามดูแล เด็กไปทำงานที่ไหนต้องมีกรให้มีเรียนต่อ กศน.

การปรับปรุงหลักสูตร

1. การลดเวลาเรียน ลดการบ้านนักเรียน ให้นักเรียนเรียนอย่างมีความสุข แต่ไม่ใช้เวลา เหลือแล้วไปจัดกิจกรรม เพิ่มภาระให้นักเรียน

2. ไม่ใช่การเรียนเพื่อมาสอบอย่างเดียว ต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเด็กยุคโลกไร้พรมแดน

3. ให้นักเรียนคิด/ ปฏิบัติ มากกว่าท่องจำ

การแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก

การแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีครูสอนไม่ครบชั้นเรียน ใช้การศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม (DLIT) อย่างจริงจังเต็มรูปแบบ

2. ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียนไกลกังวลให้เป็นโรงเรียนต้นทางที่มีคุณภาพ

การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ใช้โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางไกล DLTV และผ่าน ICT ด้วย DLIT

การประเมิน ครู/ นักเรียน/ โรงเรียน

การประเมินครู/ นักเรียน/ โรงเรียน หาความสมดุล ระหว่างการควบคุมคุณภาพการศึกษา กับภาระงานของครูที่ต้องเพิ่มขึ้น ตลอดจนปรับปรุงการคัดสรรครู ผู้บริหาร การประเมินวิทยฐานะ ให้เหมาะสม อาจจัดโมบายทีมจากส่วนกลางเพื่อลดภาระครู หรือนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ในการจัดการศึกษา

กล่าวโดยสรุปในภาพรวมของนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่สิ่งที่เป็นทิศทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนก็คือ การแก้ไขปัญหาเด็กประถม อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ โดยการปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนที่เห็นผลสัมฤทธิ์ชัดเจน ใช้แนวการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการสมอง (BBL) การปรับปรุงหลักสูตร การลดเวลาเรียน ลดการบ้านนักเรียน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLIT) อย่างจริงจังเต็มรูปแบบและส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนไกลกังวลให้เป็นโรงเรียนต้นทางที่มีคุณภาพ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2559

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาเริ่มแรกของคนในชาติ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ดังนี้

1. เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ และกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

2. เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท รวมถึงเด็กพิการ และด้อยโอกาส มีความรู้ และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะทักษะการอ่าน เขียน และความคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูง และโลกของการทำงาน

3. เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะ และกระบวนการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย มาตรฐาน และการประเมิน หลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพ สภาพแวดล้อม การเรียนรู้

4. ยกกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็น ผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริม ให้รับผิดชอบ ต่อผลที่เกิดกับนักเรียน ที่สอดคล้องกับวิชาชีพ

5. เร่งสร้างระบบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรคุณภาพที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ เพื่อการให้บริการที่ดี มีความสามารถรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพ และมาตรฐานได้เป็นอย่างดี

6. เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจและมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาคุณภาพ และมีประสิทธิภาพที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล

7. สร้างระบบการควบคุมการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ที่มีข้อมูลสารสนเทศและข่าวสาร เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนอย่างพร้อมบริบูรณ์ และมีนโยบายการติดตามประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

8. สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริการที่ดี ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ส่งเสริม การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ปรับปรุงระบบของโรงเรียน ให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำการมีส่วนร่วม และการประสานงาน สามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น

9. เร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นความถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม ปราศจากคอร์รัปชัน ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะสูงใจ แรงบันดาลใจ และความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่

10. มุ่งสร้างพลเมืองดี ที่ตื่นตัว และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ และทำให้การศึกษานำการแก้ปัญหาสำคัญของสังคม รวมทั้งปัญหาการคอร์รัปชัน

11. ทุ้มเทมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และ โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย พัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ และของโลก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต และจุดเน้น ดังนี้

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ
ต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล
บนพื้นฐานของความเป็นไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดเป้าประสงค์
ดังนี้

1. นักเรียนระดับระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน
มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ
และเป็นธรรม
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและ
ทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสถานศึกษา
มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการทำงานแบบบูรณาการ
การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจและ
ความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
6. พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา
ที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

โดยมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทั่วถึง
ครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์ที่ 1 นักเรียนระดับระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.1.1 ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลักของคนไทย

12 ประการ

1.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวและการบริการแนะแนว เพื่อการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ให้แก่นักเรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา อย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถวางแผนชีวิตด้านการเรียน การประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

1.1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ตามวัย

1.1.4 ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และภาษาอาเซียน อย่างน้อย 1 ภาษา เพื่อให้นักเรียนสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ รองรับการค้าสู่ประชาคม อาเซียน และเทียบเคียงสู่มาตรฐานสากล

1.2 พัฒนาระบบส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการจัดการศึกษา

1.2.1 ส่งเสริมการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียน ทุกระดับทุกประเภท ให้มีประสิทธิภาพ

1.2.2 สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพ

1.2.3 ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึง การพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและ สังคม

1.2.4 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่หลากหลาย การมีศูนย์รวมสื่อให้ครูสามารถยืมสื่อไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

1.2.5 ส่งเสริมสนับสนุนการนำการทดสอบ NT, O-NET การประเมินของ PISA และระบบการทดสอบกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้ในการพัฒนา การเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน

1.2.6 ส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้มีความเข้มแข็ง

1.2.7 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพ ควบคู่ไปกับวิชาสามัญ ในระดับ มัธยมศึกษา

1.2.8 จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล หลากหลายมิติให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม ให้มีข้อมูลป้อนกลับ และสามารถสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน

2. สร้างแนวร่วมการกำกับดูแล พัฒนาคุณภาพนักเรียน

2.1 สร้างความเข้าใจและความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ผู้ปกครองชุมชน สังคม และสาธารณชน

2.2 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 ประสานสถาบันที่รับนักเรียนเข้าศึกษาต่อให้คัดเลือกอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

เป้าประสงค์ที่ 6 พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษามีความเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

กลยุทธ์

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

1.1 สนับสนุนโรงเรียนดีมีคุณภาพ ตามความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ชุมชนและบริบทของพื้นที่ ทั้งในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ให้เป็นโรงเรียนที่มีรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และมุ่งสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้ครอบคลุมทุกตำบล

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนจัดการศึกษาวิชาชีพ ทั้งที่จัดเองและสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการส่งเสริมการมีงานทำของผู้เรียน โดยเฉพาะ โรงเรียน ที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อเป็นช่องทางในการเลือกประกอบอาชีพของผู้เรียน

1.3 ส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบปกติ รูปแบบเพื่อความเป็นเลิศ รูปแบบเพื่อเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และรูปแบบการศึกษาทางเลือก ให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละบุคคล และมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน โดยมีความเชื่อมโยงระหว่างรูปแบบต่าง ๆ

1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ เป็นการเฉพาะตามสภาพของพื้นที่ (พื้นที่สูง ชายแดน เกาะแก่ง เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้)

2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงในการออกกลางคัน และดูแลช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส และเด็กที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎรอย่างเหมาะสม

2.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ นักเรียนเป็นรายบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง เชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะเมื่อเกิดการส่งต่อนักเรียน

2.2 สนับสนุนการบริหารจัดการงบประมาณ ประเภทเงินอุดหนุนรายหัว ให้ผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แบบตามตัวผู้เรียน (Demand-side financing) มีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

2.3 สร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริม ความประพฤติ นักเรียน และระบบคุ้มครองนักเรียน รวมทั้งให้เชื่อมโยงทุกระดับกับงานที่สัมพันธ์

2.4 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือ และจัดการศึกษา ที่เหมาะสม สำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน บุตรหลานของแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 3 ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ที่ 6 พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีความเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

กลยุทธ์

1. ลดภาระงานอื่น นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครู

1.1 ขอความร่วมมือหน่วยงานต่าง ๆ หลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมโครงการในช่วงเปิดภาคเรียน

1.2 ส่งเสริมการบริหารจัดการในลักษณะกลุ่มโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีจำนวนครูไม่เพียงพอ

1.3 ประสานความเป็นไปได้ในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาสอน อย่างน้อย 1 รายวิชา ในโรงเรียนของตน และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสม ช่วยสอนในโรงเรียนที่ครูไม่เพียงพอ

1.4 ประสานและส่งเสริมการทำงานของจิตอาสา หรือความสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อจัดหาผู้มาช่วยเหลือการทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผลและทักษะในการสื่อสารของครู ให้มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 เผยแพร่องค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผล ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

2.2 พัฒนาครูให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยการประยุกต์ใช้สื่อ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

2.3 ส่งเสริมระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

2.4 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.5 ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน

3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถทุกด้าน อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

4. เสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

4.1 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์

4.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของครู ให้มีวิสัยฐานะที่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

5. สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องวางแผน สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของโรงเรียน และสังคม

6.1 สร้างความตระหนักกับองค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการสรรหาย้าย โอน บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ และมีการวางแผนประชาสัมพันธ์

6.2 ประสานสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูที่มีวิชาเอกตรงกับความต้องการ สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้ และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการทำงานแบบบูรณาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 6 พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษามีความเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

กลยุทธ์

1. กระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีความสามารถ และมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้วยตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 บูรณาการการทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในส่วนกลาง เพื่อส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพ ตามบริบทได้เพิ่มขึ้น

1.3 พัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพ

1.4 แก้ไขปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณที่ไม่เหมาะสม ถูกต้อง ตามหลักธรรมาภิบาล ได้อย่างรวดเร็ว

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.1 เร่งสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ในการพัฒนาการศึกษา

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2.1 ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบถึงความต้องการ ได้รับการช่วยเหลือของโรงเรียน โดยเฉพาะ โรงเรียนที่ขาดแคลน อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร

2.2.2 ประสานหน่วยงานทุกภาคส่วนให้เข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่มีความขาดแคลนมาก

2.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ส่งเสริมการใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

4. ส่งเสริมให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรบุคคล มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

4.1 ส่งเสริมให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่นักเรียนในพื้นที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออก กลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

4.2 สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้อง กับองค์กร องค์กรบุคคลที่เกี่ยวข้อง และติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

ผลผลิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินงาน 6 ผลผลิต คือ

1. ผู้จบการศึกษาก่อนประถมศึกษา
2. ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ
3. ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
4. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ
5. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

โดยมีหน่วยกำกับ ประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษาคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 183 เขต สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยปฏิบัติการการจัดการศึกษา เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหาและรองรับการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวง ศึกษาธิการและนโยบายรัฐบาล

จุดเน้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดจุดเน้นการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ สู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาามีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญาที่สมดุล เหมาะสมกับวัย และเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา อ่านออก เขียนได้ ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม

1.1.4 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนว ทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ (ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า สถานประกอบการใน/ นอกพื้นที่) และได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ เหมาะสมตามช่วงวัย

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่วงไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

1.2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

1.2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง

1.2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรม บนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดั่งามของไทย

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเต็มศักยภาพเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบ ที่หลากหลายตามหลักวิชา

1.3.2 เด็กด้อยโอกาสและเด็กในพื้นที่พิเศษ ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร และอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น และการศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยา ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.6 เด็กวัยเรียนในถิ่นทุรกันดาร ได้รับการศึกษาและพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผล ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพ เป็นรายบุคคล

2.1.2 ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

2.1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทั้งใน โรงเรียน ระหว่าง โรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

2.1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.1.5 ครูจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน

2.1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.4 องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และสังคม

3. ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลัก ให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียน ร่วมกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตชูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

3.2 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.1 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกระดับ ทั้งส่วนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน เข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.2 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกระดับ ทั้งส่วนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากร ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตัวชี้วัด

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามจุดเน้นที่กำหนดไว้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดตัวชี้วัดดังนี้

จุดเน้นที่ 1 ด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด

1.1 ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของการสอบ NT เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.2 ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของผลการทดสอบระดับชาติ O-NET ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมฯ โดยรวมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 3

1.3 ผลการทดสอบระดับชาติ O-NET กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับ

1.3.1 โรงเรียนที่มีความพร้อมสูง เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5

1.3.2 โรงเรียนที่มีความพร้อมปานกลางเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3-5

1.3.3 โรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย เพิ่มขึ้นร้อยละ 2-5

1.4 นักเรียนมีความสามารถด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษตามมาตรฐานที่กำหนด

1.4.1 โรงเรียนที่มีความพร้อมสูง ร้อยละ 80

1.4.2 โรงเรียนที่มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 50

1.4.3 โรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย ร้อยละ 30

- 1.5 นักเรียนทุกคนที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะผู้นำนักเรียนอาเซียน
 - 1.6 ร้อยละ 100 ของจำนวนโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานสากล
 - 1.7 จำนวนศูนย์อาเซียนและโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพิ่มขึ้นครบทุกเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.8 มีแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
 - 1.9 มีข้อสรุป/ แนวปฏิบัติในการปรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.10 มีแนวทาง/ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับห้องเรียนระดับชาติ และระดับนานาชาติ
 - 1.11 สมาชิกชุมชนนักวัดและประเมินผลฯ ทุกคน มีความเข้มแข็งด้านการประเมิน
2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ รักษา ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่วงไกล ยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
- ระดับความสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ให้ผู้เรียนมีค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการครบทุกตัว สอดคล้องตามช่วงวัย
3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนา เต็มตามศักยภาพ เป็นรายบุคคล
- 3.1 ร้อยละ 80 ของนักเรียนพิการที่ได้รับ โอกาสให้สามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ
 - 3.2 ร้อยละ 80 ของนักเรียนพิการผ่านการพัฒนาตามศักยภาพเป็นรายบุคคล
- จุดเน้นที่ 2 ด้านครู
1. ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะ
 - 1.1 ครูกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 123,688 คน มีองค์ความรู้ตามเนื้อหาที่กำหนดในระดับดีขึ้น
 - 1.2 ศึกษาพื้นที่ที่รับผิดชอบ 4 กลุ่มสาระ จำนวน 225 เขต สามารถนิเทศและช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้
 - 1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ID plan ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนา
 - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ากลุ่ม 10% ล่าง จำนวน 3,000 โรงเรียน ได้รับการพัฒนา
 - 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียน (โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝันและโรงเรียนดีประจำตำบล) มีความรู้ ความสามารถในการบริหารวิชาการ ในศตวรรษที่ 21 ในระดับดีขึ้น

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

- ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติทุกคน

4. องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและการจัดสรรครู ตระหนักและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ ย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม

- คณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 225 เขต มีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

จุดเน้นที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

1.1 เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา เบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 96 และงบลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ 87

1.2 สถานศึกษาทุกแห่ง (114 โรงเรียน) ในโครงการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียน นิติบุคคล มีความสามารถพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจที่ร้อยละ 50

2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐานเขต ระดับดีมากขึ้นไป ร้อยละ 80

2.2 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งตามกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553

2.3 ร้อยละ 80 ของสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 3 ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สพศ.)

2.4 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งมีผลงานที่เป็นเลิศ

ดังนั้น การจัดการศึกษา และการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องจัดให้สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบกับนโยบายของสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ทั้งประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาพื้นที่ชายแดนไทยที่มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)**

พื้นที่ชายแดนไทย เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา
ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสถานการณ์ความมั่นคง และเป็นพื้นที่ที่อยู่
ห่างไกลสังคมเมือง มีอาณาเขตติดกับประเทศเพื่อนบ้าน 4 ประเทศ คือ ประเทศสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศสหภาพพม่า ประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา และประเทศ
สหพันธรัฐมาเลเซีย ซึ่งแต่ละพื้นที่ มีความแตกต่างกันออกไปตามสภาพการเมืองและความมั่นคง
เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ความมั่นคงชายแดน ได้มีการแบ่งมอบให้กระทรวง
ศึกษาธิการเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนชายแดน ชายฝั่ง
ทะเลและเกาะแก่งต่าง ๆ ด้วยการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ นอกโรงเรียน ให้ครอบคลุมทั่วถึง
และมีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพคนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งภายใต้
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ชายแดน ชายฝั่งทะเลและเกาะ
แก่งต่าง ๆ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ความมั่นคงชายแดน โดยการจัดทำ
ยุทธศาสตร์พัฒนาศึกษาพื้นที่ชายแดนไทยที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นพื้นที่แรก ทั้งนี้ได้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสังกัด
กระทรวงศึกษาธิการร่วมพิจารณาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และมาตรการ
เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่ อย่างบูรณาการ

**การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ความมั่นคงชายแดนของกระทรวงศึกษาธิการ
ความเป็นมา**

สืบเนื่องจากคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2550 เห็นชอบยุทธศาสตร์
ความมั่นคงชายแดน (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งได้แบ่งมอบความรับผิดชอบการดำเนินงานตาม
ยุทธศาสตร์ฯ โดยมอบหมายกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพ
ของประชาชนชายแดน ชายฝั่งทะเลและเกาะแก่งต่าง ๆ ด้วยการจัดการศึกษา ทั้งในระบบและ
นอกระบบโรงเรียน ให้ครอบคลุมทั่วถึง โดยเฉพาะให้ประชาชนชายแดนและชายฝั่งทะเลสามารถ
ใช้ภาษาไทย ในการสื่อสารกับประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยดำเนินการจัดทำ
ยุทธศาสตร์พัฒนาศึกษาพื้นที่ชายแดนไทย ซึ่งได้กำหนดเป้าหมาย 31 จังหวัดชายแดนและ

22 จังหวัดชายฝั่งทะเล โดยการพัฒนาศักยภาพคน ชุมชนและพื้นที่ชายแดนไทย อีกทั้งต้องมีการพัฒนาความร่วมมือชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้านในการเตรียมการเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังนั้น จึงต้องเร่งแก้ไขและพัฒนาประชาชนในพื้นที่ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 1)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดนไทยที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นพื้นที่แรก โดยการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ได้คำนึงถึงความสอดคล้องทั้งยุทธศาสตร์ความมั่นคงชายแดน พ.ศ. 2550-2554 แผนรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2555-2557 กรอบนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559 และแผนการเตรียมความพร้อมด้านการศึกษาระดับประถมศึกษา เศรษฐกิจอาเซียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความครอบคลุมภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

พื้นที่ชายแดนไทย-สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สภาพทั่วไป

พื้นที่ชายแดนไทยที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงราย พะเยา น่าน อุตรดิตถ์ พิษณุโลก เลย หนองคาย นครพนม มุกดาหาร อานาจเจริญ อุบลราชธานี และบึงกาฬ จำแนกเป็นพื้นที่ที่ติดชายแดน รวมทั้งสิ้น 45 อำเภอ 182 ตำบล ทั้งนี้ได้กำหนดให้แม่น้ำโขง ส่วนที่เป็นพรมแดนระหว่างประเทศเป็นแม่น้ำแห่งสันติภาพและใช้ประโยชน์ร่วมกัน

พื้นที่ชายแดนไทย-สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีเขตแดนเหนือสุดติดต่อกับอำเภอ เชียงแสนไปทางทิศตะวันออกเฉียงของจังหวัดเชียงราย เข้าสู่จังหวัด พะเยาและสิ้นสุดที่จังหวัดอุบลราชธานี

ประชาชนส่วนใหญ่สืบเชื้อสายมาจากประเทศลาวมีการอพยพโยกย้ายบ้านเรือนข้ามแม่น้ำโขง การสื่อสาร ส่วนใหญ่พูดภาษาเหนือและภาษาลาวะ สำหรับชุมชนด้านจังหวัดหนองคาย นครพนม มุกดาหาร อานาจเจริญ ใช้ภาษาอีสาน สำหรับพิษณุโลกชุมชนชายแดนเกือบทั้งหมดจะเป็นชาวเขาเผ่าม้ง โดยใช้ภาษาม้งในการติดต่อสื่อสาร

การประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมง เลี้ยงสัตว์ ทำนา หางของป่า สำหรับอาชีพค้าขาย ส่วนใหญ่จะเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่เป็นจุดผ่อนปรนและด่านที่เป็นทางเข้า-ออกระหว่างประเทศ เช่น ด่านเชียงของ จังหวัดเชียงราย ด่านช่องเม็ก จังหวัดอุบลราชธานี สะพานมิตรภาพไทยลาว จังหวัดหนองคาย

ในส่วนของศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี มีความคล้ายคลึงกับชุมชนชายแดนไทย ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดเป็นสถานที่ปฏิบัติกิจทางศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

สภาพปัญหา

ปัญหาแนวพรมแดน ปัญหาแนวพรมแดนที่เกิดขึ้นทางด้าน สปป. ลาว เป็นผลมาจากความไม่เหมาะสมของแนวพรมแดนตามลำแม่น้ำโขงที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาที่รัฐบาลไทยทำไว้กับฝรั่งเศสในปี พ.ศ. 2469 โดยการกำหนดเส้นเขตแดนตามลำน้ำโขงตามอนุสัญญาดังกล่าวมิได้เป็นไปตามหลักความยุติธรรมระหว่างประเทศ แต่เป็นไปตามความต้องการของฝรั่งเศส ซึ่งมีอำนาจอยู่ในยุคนั้นเพียงฝ่ายเดียวซึ่งจากข้อกำหนดดังกล่าว จึงก่อให้เกิดการกระทบกระทั่งกัน ในลำน้ำโขงระหว่างเจ้าหน้าที่ไทยกับเจ้าหน้าที่ สปป. ลาว บ่อยครั้ง

ปัญหาผู้อพยพลี้ภัย ในบรรดาผู้อพยพลบหนีเข้าเมืองจากอินโดจีนประมาณ 167,000 คนนั้น เป็นผู้อพยพชาวลาวมากที่สุด ประมาณ 149,00 คน เนื่องจากเข้ามาได้สะดวก ในบรรดาผู้อพยพชาวลาวนั้น ได้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มต่อต้านรัฐบาลลาว และได้ดำเนินการเคลื่อนไหวเพื่อต่อต้านรัฐบาลลาว เป็นเหตุให้รัฐบาลลาวเข้าใจผิด คิดว่าทางเจ้าหน้าที่ของไทยให้การสนับสนุน

ปัญหาความมั่นคง พื้นที่ชายแดนส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการค้ายาเสพติด การค้าสิ่งผิดกฎหมายและการลักลอบเข้าเมือง โดยเฉพาะพื้นที่ที่เป็นจุดผ่อนปรนตามชายฝั่งแม่น้ำโขง ซึ่งง่ายต่อการลักลอบขนถ่ายและลักลอบจำหน่ายยาเสพติดข้ามมายังฝั่งประเทศไทย เช่น กัญชา ยาบ้า ปัญหานี้ทำให้เยาวชนในพื้นที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการตกเป็นทาสของยาเสพติดในฐานะผู้ค้าและผู้เสพ

ปัญหาการลักลอบขายสินค้าที่มีขอบด้วยกฎหมายก่อนที่ลาวจะเปลี่ยนแปลงการปกครอง ในปี พ.ศ. 2518 การไปมาหาสู่กันทำได้สะดวก ต่อมาเมื่อลาวเปลี่ยนแปลงการปกครอง เป็นเหตุให้เกิดขัดแย้งทางการเมืองกับไทย ฝ่ายไทยจึงได้ใช้มาตรการทางเศรษฐกิจบีบบังคับ เพื่อให้เกิดอำนาจต่อรองทางการเมือง ในการนี้ได้ลดจำนวนจุดผ่านแดนลง ทำให้เกิดการขาดแคลนสินค้าที่จำเป็นใน สปป. ลาว ทำให้มีการลักลอบค้าสินค้านิยามีตามชายแดนไทย-สปป. ลาว มากขึ้นต่อมาไทยได้ประกาศจุดผ่านแดนไทย-สปป. ลาว รวม 3 จุดใหญ่ ๆ คือ

จุดผ่านแดนท่าเสาดี และท่าแพขนานยนต์ จังหวัดหนองคาย ประกาศเปิด เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 เพื่อให้มีการติดต่อและส่งสินค้าเข้า-ออก ผ่านแดน รวมทั้งการสัญจรไปมาระหว่างประชาชนทั้งสองฝั่งน้ำโขง

จุดผ่านแดนมุกดาหาร จังหวัดนครพนม ประกาศเปิด เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2524 จุดนี้อนุญาตให้เฉพาะการส่งสินค้าระหว่างกัน ไม่รวมถึงการเข้าออกของประชาชนทั้งสองฝั่งน้ำโขง

จุดผ่านแดนชั่วคราวบริเวณช่องเม็ก จังหวัดอุบลราชธานี โดยรัฐบาลลาวได้ขอร้องอย่างเป็นทางการเพื่อขอให้บริษัทวารินยนต์ทำการขนส่งสินค้าเข้า-ออก

ความสัมพันธ์ไทย-สปป. ลาว ดังที่ได้กล่าวข้างต้น แทบจะไม่มีปัญหาเลย เพราะไว้วางใจซึ่งกันและกัน คำนี้ถึงผลประโยชน์ร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจการค้าขาย

ปัญหาทางการศึกษา

การศึกษาในพื้นที่ชายแดนไทยยังประสบปัญหาหลายประการ เนื่องด้วย พื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่ ที่อยู่ห่างไกลสังคมเมือง ห่างไกลความเจริญ สถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก กระจายอยู่ตามชายขอบเกือบทั้งหมด การสนับสนุนการจัดการศึกษาจากชุมชนมีน้อย เนื่องจากชุมชนส่วนใหญ่มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจค่อนข้างต่ำ ซึ่งในพื้นที่ชายแดนไทยมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ดังนี้

การบริหารจัดการ: สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดความพร้อมในด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะด้านบุคลากร และงบประมาณ

การจัดการเรียนการสอน: สถานศึกษาหลายแห่งจัดการเรียนการสอนไม่ครบ 8 กลุ่มสาระ เนื่องจากวุฒิทางการศึกษาของผู้สอน การเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีไม่ครบทุกชุมชน การจัดการเรียนการสอนไม่เน้นการฝึกปฏิบัติจริง สื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย และปัญหาการสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียนซึ่งสถานศึกษาส่วนมากมีปัญหาการสื่อสารในชั้นเรียน เนื่องจากผู้เรียนส่วนใหญ่ใช้ภาษาถิ่น

หลักสูตร

สถานศึกษาหลายแห่งขาดการปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น เนื่องจากขาดการแนะนำจากหน่วยงานกำกับดูแล อีกทั้งหลักสูตรการเรียนการสอนไม่หลากหลายและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

บุคลากร

ครูส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ ครูขาดรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเด็กในชุมชน และไม่มั่นใจวิธีการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมและการนำหลักสูตรไปใช้ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งของชุมชนยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาน้อย

งบประมาณ

งบประมาณในการสนับสนุนจากภาครัฐที่มีการส่งเสริมด้านการจัดการศึกษา มีไม่เพียงพอรวมทั้งกระบวนการในการจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่เร่งด่วน อีกประการที่สำคัญถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา หน่วยงานในพื้นที่และสถานศึกษา ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ และการสรรหาบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา

อาคารสถานที่

สถานศึกษาในพื้นที่ชายแดนส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก และอาคารที่ใช้เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้

นักเรียน

นักเรียนส่วนใหญ่อ่านภาษาไทยไม่คล่อง ครอบครัวของนักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน และมีจำนวนนักเรียนที่ออกกลางคันค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้ปกครองย้ายถิ่นฐานเพื่อไปประกอบอาชีพต่างถิ่นค่อนข้างบ่อย ประกอบกับสถานศึกษาหลายแห่งมีเด็กที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้ามาศึกษา และต้องเดินทางไป-กลับระหว่างไทย-สปป. ลาว การเรียนจึงไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งสถานศึกษาบางแห่งมีนักเรียนที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อปัญหาเสพติดสูง เนื่องจากเป็นสถานศึกษาที่อยู่ติดพื้นที่ชายแดน ซึ่งเป็นจุดผ่อนปรน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง จึงต้องพิจารณาถึงบริบทต่าง ๆ ให้ครอบคลุมในการจัดการศึกษา เนื่องจาก พื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่ ที่อยู่ห่างไกล สังกัดเมือง ห่างไกลความเจริญ สถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก กระจายอยู่ตามชายขอบเกือบทั้งหมด ตลอดจนการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง ควรมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการในโรงเรียนในเรื่อง การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และนักเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการตัดสินใจว่าการบริหารองค์การจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด เนื่องจากประสิทธิผล (Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การ เพราะในการจัดตั้งองค์การจะมีวัตถุประสงค์ในการตั้งขึ้นแตกต่างกันไป องค์การจะอยู่รอด หรือจะมีความมั่นคงมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ ถ้าองค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าองค์การไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การนั้นก็อาจจะสาบสูญไป นักวิชาการหลายท่าน จึงได้ให้นิยามของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้แตกต่างกัน แต่นักวิชาการส่วนใหญ่จะมองประสิทธิผลไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ ประสิทธิผลองค์การ จึงหมายถึงความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคมหนึ่งในการดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวิธีดำเนินการ ทรัพยากร องค์การสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้ (Zammuto, 1982, p. 22) สอดคล้องกับ Ford, Amandi, and Heaton (1988, p. 56); Northcraft and Neale (1990,

p. 6) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ และ Hall (1991, p. 249) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพขององค์กรไว้เป็นความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540, หน้า 64-65) ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ระบบการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการทำให้เป้าหมายบรรลุความสำเร็จ ประสิทธิภาพเป็นการวัดความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับการปฏิบัติงาน หรือผลผลิตกับเป้าหมายที่ระบุไว้

สมบัติ ชำรงชญสวัสดิ์ (2540, หน้า 543) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า “เป็นการเปรียบเทียบความสำเร็จของโครงการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กับต้นทุนของโครงการที่ใช้ไปทั้งหมด

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 667) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546, หน้า 97) กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ชัยณรงค์ สุวรรณสาร และรุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 97) กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์กรว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 10) ได้อธิบายถึงการวัดหรือประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กร ว่าการวัดความมีประสิทธิภาพไม่ควรวัดเพียงเฉพาะปริมาณผลผลิตที่ได้ออกมาหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องวัดขนาดความสำเร็จด้วยว่าบรรลุผลสำเร็จดีขนาดไหน โดยวัดอีก 2 ทาง คือ 1) วัดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ผลผลิตที่ได้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ 2) วัดความสามารถขององค์กรว่าช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกตำแหน่งหน้าที่ระดับชั้นให้ดีขึ้น และช่วยตอบสนองความต้องการได้เพียงใด

วิเชียร วิทญูตม (2547, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์กรว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วยความมีประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน มุมมองความมีประสิทธิภาพขององค์กร ก็โดยพิจารณาว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นมีมากกว่าผลบวกของความมีประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน องค์กรก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี

Schein (1992, p. 118) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถภาพ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adapt) การดำรงสภาพ (Maintain) การเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์กรจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Mott (1972) ให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการยืดหยุ่น

Hanman and Freeman (1977, p. 109) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

Permings and Goodman (1977, p. 160) กล่าวว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลต่อเมื่อองค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจและผลลัพธ์ (Results) ขององค์กรใกล้เคียงกับเป้าหมายขององค์กรหรือสูงกว่า

Steers (1977, p. 55) ให้ความเห็นว่า แม้ประสิทธิผลกับประสิทธิภาพจะมีความสัมพันธ์กันอย่างมากแต่ประสิทธิภาพเป็นเพียงส่วนประกอบที่จำเป็นของประสิทธิผลเท่านั้น ยังมีใช้เป็นส่วนประกอบที่เพียงพอสำหรับความมีประสิทธิภาพ เพราะยังคงมีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ เช่น ทรัพยากรที่มีความจำเป็นต้องใช้ เป็นต้น

Steers and Porter (1983, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงานและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์

Glueck (1980) กล่าวว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลมีสาเหตุมาจากการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนการวางแผนที่ดีจะนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

Steers, Ungson, and Mowday (1985, p. 72) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรว่าหมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติ

Harmon and Mayer (1986, p. 40) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร จะเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นต้องสามารถทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับแนวคิดของ Eddy (1981, pp. 106-107) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในการทำในสิ่งที่ได้ตัดสินใจนั่นเอง

Hall (1991, p. 82) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลองค์กร โดยกล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กรเป็นความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

Zamuta (1991) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) ความหมายที่ใช้แนวทางเป้าหมาย มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาว่า การดำเนินการบรรลุ

ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เน้นถึงการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง มีสาระสำคัญที่องค์กรจะต้องบรรลุเป้าหมาย มีการจัดหาทรัพยากรที่ต้องการกระบวนการภายในมีสุขภาพดี กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์มีความพอใจ เน้นความสามารถในการตอบสนองความพอใจของผู้เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าประสิทธิผลขององค์กรตามความหมายของ Zamuta (1991) มีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบเป็นพื้นฐาน 2 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมาย และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

Halt (1991, p. 249) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า เป็นความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนดำเนินการขององค์กรและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการที่กำหนดไว้

Steers and Porter (1991, p. 5) ได้ให้ความเห็นว่า ประสิทธิผลขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่นและสมาชิกในองค์กรมีความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบ

Barnard (1996, p. 82) กล่าวว่า องค์กรที่มีประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้งานตรงตามบทบาทที่องค์กรได้กำหนดไว้

Hall (2002, p. 7) กล่าวถึงการที่องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องทำการจัดวางองค์กรใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า กระบวนการภายในขององค์กร และมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที้องค์กรปรารถนา

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาขององค์กร ที่จะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดยมีการดำเนินการที่ชัดเจน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสามารถในการผลิต มีสมรรถภาพในการดำรงอยู่ ตลอดจนความสามารถในการแสวงหาผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย และการอยู่รอดขององค์กร

ความหมายและความสำคัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

ในทางการศึกษาดั้งเดิมที่ประสิทธิผลของโรงเรียนมีทั้งตัวบ่งชี้เชิงปริมาณและตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณเป็นสิ่งที่ใช้กันมากในระยะแรก โดยเน้นปริมาณและชนิดของข้อมูลที่สามารถรวบรวมได้ง่าย เช่น ผลการเรียนของนักเรียน อัตราการคงอยู่ในโรงเรียน อัตราสำเร็จทางการศึกษา สัดส่วนครูต่อนักเรียน เป็นต้น แต่ผลจากการวิจัยหลายชิ้น พบว่า การใช้ตัวบ่งชี้

เชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวไม่พอ จุดเน้นในการประเมินจึงเริ่มเปลี่ยนมาใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลเชิงคุณภาพร่วมด้วย นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นสอดคล้องกันในประเด็นนี้ เช่น

Zammuto (1982, p. 8) เสนอว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การต้องดูภาพรวมทั้งหมด ซึ่งวัดได้จากทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

Hoy and Furguson (1985 p. 113) เสนอตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. มีการจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบ ทั้งภายในและ

ภายนอก

4. สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Mott (1972) ได้ประมวลผลผลิตที่สำคัญขององค์การ และสร้างรูปแบบของประสิทธิผลองค์การขึ้น โดยเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลขององค์การของ Mott พิจารณาจาก

1. ปริมาณของผลผลิต
2. คุณภาพของผลผลิต
3. ประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. ความสามารถในการยืดหยุ่น

ประสิทธิผลของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประกาศเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียน มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 9 คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 10 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริมสนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 14 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญาและจุดเน้นที่กำหนดขึ้น

มาตรฐานด้านมาตรการส่งเสริม

มาตรฐานที่ 15 การจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้นแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น

ประสิทธิผลของโรงเรียนตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม พ.ศ. 2554-2558 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2558, หน้า 6-7)

1. มาตรฐานที่ว่าด้วยผลการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้พื้นฐาน

1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น
5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้เอกลักษณ์

1. ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา

2. ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม

- ผลการดำเนินการ โครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา

2. มาตรฐานที่ว่าด้วยการบริหารจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้พื้นฐาน

- ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม

- ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐาน และพัฒนา

สู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

3. มาตรฐานที่ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้พื้นฐาน

- ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. มาตรฐานที่ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายใน

ตัวบ่งชี้พื้นฐาน

- พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายใน โดยสถานศึกษาและต้นสังกัด

จะเห็นได้ว่าแนวคิดในเรื่องประสิทธิผลโรงเรียน ทั้งจากนักวิชาการ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมาตรฐานการศึกษา ทำให้ความหมายและองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพโรงเรียนมีแนวคิดที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดจากข้อแหล่งต่าง ๆ และได้องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน ดังตารางต่อไปนี้

จากการทำตารางสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะพิจารณาไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเจตคติ ที่ดีของนักเรียน ประกอบกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามวิสัยทัศน์ และจุดเน้นของสถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายที่รัฐกำหนดไว้ ตลอดจนมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และประสิทธิผลของโรงเรียนจะพิจารณาในภาพรวมทั้งระบบของโรงเรียน ประกอบเข้าด้วยกันทั้งผลผลิตที่เป็นวิชาการ และผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ

การศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งเป็นตัวแปรของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน	นักวิชาการ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	Hoy and Miskel (1991); Steers (1977); Hoy and Ferguson (1985); Lightfoot (1986); Creemers (1993); Sergiovanni (1991); ถาวร เสี่ยงเอียด (2550); Scheerens and Bosker (1997); Lunenberg and Ornstien (2004); Daft (1986); Duttweiler (1990); Purkey and Smith (1982); Rouche and Baker (1986); Stedman (1987); Watson (1988); Webster and Olson (1984); Edmonds (1992); Van Damme et al. (2002); Mott (1972); Armstrong (1989); Dessler (1986); Glickman (1987)
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	Hoy and Miskel (1991); Steers (1977), Hoy and Ferguson (1985); Creemers (1993); ถาวร เสี่ยงเอียด (2550); Burstein (1980); Raudenbush and Bryk (1986); Van Damme et al. (2002); Owens (1998); Dessler(1986) และ Goldstein (1986)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน	นักวิชาการ
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน	Hoy and Miskel (1991); Steers (1977); Hoy and Ferguson (1985); ถาวร เส็งเอียด (2550); Mott (1972); Dessler (1986); และ Gibson and et al. (1979)
4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	Hoy and Miskel (1991); Steers (1977); Hoy and Ferguson (1985); ถาวร เส็งเอียด (2550); Burstein (1980); Raudenbush and Bryk (1986); Mott (1972); Dessler (1986) และ Goldstein (1986)

จากตารางที่ 2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งประสิทธิผลโรงเรียนนั้น พิจารณาได้จาก

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนได้มีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียน (Pendley, 1985, p. 98; Ried, David & Peter, 1988, pp. 24-29; David & Thomas, 1989, pp. 81-83; Hoy & Miskel, 1982, p. 248) การบริหารโรงเรียนให้บรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายที่รัฐกำหนดไว้ ให้มีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาให้สูงขึ้น ขึ้นอยู่กับทักษะความเป็นผู้นำ 3 ด้าน คือ ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) และทักษะทางด้านกรอบแนวความคิด (Conceptual skills) ที่จะช่วยให้สามารถแสดงบทบาท และปฏิบัติหน้าที่หลัก ได้ดี (Katz, 1995, pp. 33-42; Hersey & Blanchard, 1993, p. 8)

Mann (1989, p. 77) ได้ศึกษาและพบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร และบรรยากาศในโรงเรียน

ชิดชนก เชิงเขาว์, อากาศ บุญช่วย, และทวี ทองคำ (2541, หน้า 132) พบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยปัจจัยด้านนักเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมากที่สุด

สมยศ นาวิการ (2546, หน้า 341-342) ได้กล่าวว่า องค์การจำเป็นต้องเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ และให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาองค์การไปพร้อม ๆ กัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้สามารถแข่งขันกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีที่สุด

Reid et al. (1988, pp. 24-29) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียน

Steers (1977, p. 8) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านนโยบายบริหาร และการปฏิบัติ

Stogdill (1974, p. 13) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดอย่างหนึ่ง คือ ผู้นำเพราะผู้นำเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงาน

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน เป็นความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุในสิ่งที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ การที่จะบรรลุประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ การที่จะประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานใด ๆ จะต้องคำนึงถึงบริบทในขณะนั้นด้วย จึงจะทำให้เกิดความเข้าใจในองค์กร และทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน รายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

องค์ประกอบ	Mann (1989)	Reid et al. (1988)	Steers (1977)	จันทร์านี่ สงวนนาม (2545)	Stogdill (1974)	Cheng (1993)	ถาวร เส็งเอียด (2550)	องอาจ นัยพัฒน์ (2544)	ชัชวีร์ ฤกษ์มณี (2550)	Saunders (2000)	Skipper (2000)	Scheerens (2000)	Hoy and Miskel (2005)	Campbell (1977)	Mann and Lawrence (1983)	Murphy, Hallinger, and Mesa (1985)	Pollack, Chrispeels, and Watson (1987)	Mortimore (1988)	Scheerens and Creemers (1998)	Highett (1989)	ชัชวีร์ ฤกษ์มณี (2550)	ชัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557)	Reynolds and Marquardt (1994)	Sammonds et al. (1995)	บัณฑิต พังนรินทร์ (2550)	รุจา รัตติชัย (2547)	เสกสิทธิ์ ปานนูน (2551)	Scheerens and Bosker (1997)	รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554)	สัมพันธ์ กางพั้ง (2551)	โสภิน ม่วงทอง (2553)	อาทิตย์ ยี่ตะนิน (2556)	รวม		
พฤติกรรมผู้บริหาร	✓	✓	✓				✓							✓																					5
บรรยากาศโรงเรียน		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	21
ลักษณะองค์การ			✓																																1
สภาพแวดล้อม		✓	✓										✓												✓										4
นโยบายการบริหารงาน		✓	✓	✓		✓	✓					✓	✓	✓		✓									✓										10
องค์การแห่งการเรียนรู้						✓														✓		✓													3
ภาวะผู้นำวิชาการ				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
ความผูกพันต่อองค์การ			✓	✓									✓	✓	✓	✓								✓	✓				✓		✓			10	

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยจากงานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้าดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาคำตอบใหม่ ด้วยการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ประกอบด้วยตัวแปรคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศโรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์การ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสำรวจวรรณกรรมปัจจัยทั้ง 4 ดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ (Hoy & Miskel, 1991, pp. 220-291; Stuart-Kotzc & Roskin, 1983, pp. 3-5; Barnard, 1972, p. 295) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เจาะจงศึกษาลงไปที่ภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งในเรื่องภาวะผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

Greenfield (1986, p. 311) ได้อธิบายภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความพยายามอย่างจริงจังของบุคคลในการสร้างโลกสังคม (Social world) สำหรับผู้อื่นโดยพยายามผูกมัดให้ผู้อื่นเข้ากับค่านิยมที่ตนเห็นว่าเหมาะสม องค์การจึงเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของบุคคลที่มีค่านิยม ดังกล่าวจากแนวคิดนี้ได้ทำทนายให้มองภาวะผู้นำแตกต่างกันออกไปจากมุมมองดั้งเดิมที่ผ่านมา

Yukl (1989, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่หมายรวมถึง 1) กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าว และมีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือกระบวนการใช้อิทธิพล 2) กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ 3) กระบวนการโน้มน้าว หรือให้อิทธิพลต่อกลุ่ม และ 4) กระบวนการรักษาไว้ซึ่งสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Bovee (1993, p. 468) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ต้องอาศัยกระบวนการประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ 2) ขั้นกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และ 3) ขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตร หรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มหรือต่อวัฒนธรรมขององค์การ

อานันท์ ปันยารชุน (2540, หน้า 5) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเพิ่มเติมว่า หากมีในบุคคลใดแล้วจะทำให้ผู้อื่นอยากทำตามโดยสมัครใจ ไม่จำเป็นต้องสั่งการ เพราะความเป็นผู้นำไม่ได้มาจากการอุปโลกน์หรือแต่งตั้งตนเอง แต่เกิดจากการที่คนอื่นรู้สึกว่าเป็นผู้นำโดยคุณสมบัตินั้น

ของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนประกอบด้วย ความรู้ลึกซึ้งชอบรู้ควรไม่ควร โดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็น เครื่องควบคุมตน ความสามารถทำให้คนอื่นคล้อยตาม ความสามารถในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจได้ แต่ต้องพูดในสิ่งที่จริง ความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักการความมีระบบการคิดและการบริหาร ที่มีวิสัยทัศน์ คิดครบทั้งกระบวนการและรู้จักการคาดคะเนและความเป็นนักการศึกษา รู้จักหาความรู้ และพึ่งพาความรู้ทางวิชาการอย่างแท้จริง

ประเวศ วะสี (2540, หน้า 53) ได้กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำอาจมีทั้งในผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า และผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ผู้นำตามธรรมชาติในกระบวนการชุมชนจะมีหลายคนและ ลักษณะของภาวะผู้นำ คือ ฉลาด เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม ติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นรู้เรื่อง ตลอดจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ

วรเดช จันทรศร (2551, หน้า 54) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำกับพฤติกรรมด้านความร่วมมือ ว่าผู้บริหาร โครงการหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดของนโยบายมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้าง ความผูกพันและการยอมรับให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในโครงการเป็นสำคัญและสัมฤทธิ์ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติจะให้มี ความสำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้สมาชิกมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการพิจารณาความหมายของภาวะผู้นำ และแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ เหตุผลในสิ่งที่กำลังปฏิบัติ ด้วยความสมัครใจ โดยไม่จำเป็นต้องสั่งการ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อชักนำ ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การอย่างมีคุณภาพ จนสามารถส่งผลให้ บรรลุเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีคำในภาษาอังกฤษที่ใช้ในความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการหลายคำ ได้แก่ Academic leadership, Educative leadership, Educational leadership, Pedagogic leadership, Principal leadership, และ Instructional leadership แต่เมื่อพิจารณาคำแวดล้อมและคำขยายความ ในรายละเอียดแล้วพบว่า ส่วนใหญ่มักใช้คำว่า “Instructional leadership”

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายและองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำทางวิชาการมีแนวคิดที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ตามตาราง ดังต่อไปนี้

จากการทำตารางสังเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การบูรณาการของทักษะด้านความรู้ (Knowledge base) ด้านภาระหน้าที่ (Task) และด้านทักษะ (Skill) นำมาใช้เพื่อมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการ โน้มน้าว จูงใจ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนและในหมู่ครู หรือชี้นำบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ให้เกิดความตระหนักและเข้าใจในการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู รวมทั้งมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน โดยการปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของโรงเรียน และประสิทธิผลของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ และสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการให้เป็นที่ปรากฏชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความหมายขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยสังเคราะห์จากแนวคิดของ Ubben and Hughes (1987, pp. 97-99); Halling and Murphy (1985, pp. 217-247); David and Thomas (1989, p. 40); Heck et al. (1995, p. 95) และ Murphy (1990) ได้สรุปไว้ว่าความสำเร็จ การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทางวิชาการ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน

ในองค์การแต่ละองค์การ หรือโรงเรียนนั้น จะประกอบไปด้วย สถานการณ์ของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศโรงเรียน และสถานะทางเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก (Hoy & Miskel, 1991, pp. 220-291; Stuart-Kotzc & Roskin, 1983, pp. 3-5; Barnard, 1972, p. 295) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เจาะจงศึกษาลงไปที่บรรยากาศของโรงเรียนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งบรรยากาศของโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารและส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ (Hoy & Miskel, 1982, pp. 429-727; Fiedler, 1976, p. 36)

ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน

บรรยากาศในสถานศึกษา เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศองค์การในของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา บรรยากาศสถานศึกษาที่ดี จะทำให้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุจุดหมายตามความต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา คือ การจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งรายละเอียดของการจัดและสร้างสภาพแวดล้อมนั้นเป็นเรื่องของแต่ละสถานศึกษาที่ต่างก็มีสภาพแวดล้อม และความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรเป็นสถานที่ซึ่งมีบรรยากาศที่ดี โดยมีนักการศึกษาเสนอความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

Hoy and Miskel (1982, pp. 185-186) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน และกลุ่มบุคคลในโรงเรียนมีผลทำให้โรงเรียนหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน บรรยากาศขององค์การเป็นคุณลักษณะภายในองค์การคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน ดังนั้นบรรยากาศของโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนบุคลิกภาพของโรงเรียน

Fox (1973, pp. 1-3) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า

Sergiovani (1991, p. 56) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ที่เน้นเฉพาะบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยกล่าวว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่บอกถึงสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่ง โดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียน หรืออาจจะหมายถึงความรู้สึกของครูและนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540, หน้า 37) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมที่สุดคือ บรรยากาศการส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การเน้นสัมฤทธิ์ผล และการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา และการให้ความสำคัญ

กับบุคคลในองค์กรต่อความรู้สึกรักของบุคลากรโดยส่วนรวม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงาน ที่เน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้เกิดผลผลิตตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นั่นก็คือ ประสิทธิภาพโรงเรียนนั่นเอง

องค์ประกอบบรรยากาศองค์กร

Halppin and Croft (1966, p. 180) ได้กำหนดเป็นบรรยากาศ 6 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถ หน่วยงานจะมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานงาน และแสดงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้ร่วมงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นอิสระตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อหน่วยงานและพยายามที่จะสนองความต้องการขององค์กรตลอดเวลา ส่วนสำคัญที่สุดของบรรยากาศแบบนี้ คือผู้บริหารมีความเป็นกันเองและจริงใจ มีลักษณะของความยืดหยุ่นและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

สำหรับลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหารปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง การให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลาง และการเน้นที่งานต่ำ

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้กำลังใจและคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ แม้จะน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิดก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดีและมีความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงาน ไม่มีภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อทุกคน และพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบโดยไม่แสดงการจับผิด ในบรรยากาศแบบนี้ ผู้บริหารจะทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและไม่แสดงความเห็นแก่ตัว นอกจากนี้แล้วผู้บริหารจะผ่อนปรนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสม จุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเรื่องรองลงมาจากความต้องการของแต่ละบุคคล

สำหรับลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ อุปสรรคขัดขวางต่ำ ความเอาใจใส่ของผู้บริหารปานกลาง และการให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลาง

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ดี ผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย เหนือสิ่งอื่นใดความต้องการของกลุ่มบุคคลจะได้รับ

การพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา บุคคลในองค์กรต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับกลุ่มบุคคลลดน้อยลง และเพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลของงานในองค์กร ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้มืออิสระและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เกินไปนัก จะควบคุมดูแล และตัดสินใจ ด้วยตนเอง และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจึงพยายามทำงานหนัก เพื่อให้งานสมบูรณ์ และด้วยเหตุที่บุคคลในองค์กรตระหนักถึงความตั้งใจดีของผู้บริหารที่จะพยายามพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า จึงทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลในองค์กรนี้อยู่ในระดับสูง

สำหรับลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ การเน้นที่ผลงานสูง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ การให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารสูง ความห่างเหินของผู้บริหารปานกลาง ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงมิตรภาพของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร และความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารมักจะละเลยต่อการควบคุมการทำงานไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ ทำให้ประสบปัญหาการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้มีได้ หมายถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงานจะมีมาก หากผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับกลุ่มบุคคล และบริหารงานแบบไม่เน้นผลงาน ทั้งยังขาดความพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงาน แต่กระนั้นทุกคนต่างมีความรู้สึกว่างค์การมีมิตรภาพที่ดี

สำหรับลักษณะสำคัญของบรรยากาศแบบนี้ คือ การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง อุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูง ขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำ การเน้นที่งานต่ำ และการช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลาง

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่างูกังคับมากกว่าที่จะเกิดจากแรงจูงใจเอง ทำให้มีขวัญและกำลังใจต่ำ แม้ว่าจะมีการแบ่งงานกันทำ แต่ก็ยังขาดความสามัคคีและการประสานงานกัน ทำให้บุคคลในองค์กรรู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ผู้บริหารจะรวบอำนาจไว้ ทำให้รู้สึกว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ดังนั้นจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์กรห่างเหินกัน

ลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ การเน้นที่ผลงาน การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง อุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความช่วยเหลือปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำ และความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง

6. บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงาน โดยไม่คำนึงถึงความต้องการ และความผาสุกของบุคคล บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้บุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจต่ำ และมีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อยเนื่องมาจาก ขาดความร่วมมือกัน การดำเนินงานขององค์กรไม่ราบรื่น และขาดความก้าวหน้างานต่าง ๆ มีอุปสรรค แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นบุคคลให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้กับตนเองแต่ก็มักจะ ไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ เพราะเนื่องจากผู้บริหารไม่มีความจริงใจ ขาดภาวะการเป็นผู้นำที่ดี ในการที่จะสนใจใยดี หรือให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในองค์กร อีกทั้งละเลยต่อสวัสดิการ และขาดมิตรสัมพันธ์ ระหว่างกัน ในองค์กร นอกจากนี้พฤติกรรมที่ผู้บริหาร และบุคคลในองค์กร แสดงออกมาจะเป็นพฤติกรรมแบบเสแสร้ง มีความจริงใจน้อยที่สุด

ลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูงอุปสรรค ขัดขวางสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ

Halppin and Croft. (1966) สรุปความเห็น ว่า ในบรรยากาศทั้งหกแบบนี้ บรรยากาศ แบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุด เรียงลำดับไปจนถึงบรรยากาศแบบปิด (Closed climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์

Likert (1967, p. 76) มององค์การในเชิงระบบและจำแนกระบบขององค์การออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเผด็จการ (Exploitive authoritative climate) บรรยากาศในองค์กร ระบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น มีความจริงใจ และความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย หรือแทบจะไม่มีเลย พฤติกรรมการสนับสนุนซึ่งกันและกันมีน้อยมาก บุคคลในองค์กรมีแนวโน้ม ที่จะถูกจูงใจ โดยวิธีการข่มขู่หรือการลงโทษทางวินัย มีการใช้อำนาจและความเป็นปฏิกฤษ ความไม่พึงพอใจแพร่ไปทั่วองค์กร การติดต่อสื่อสารเริ่มจากเบื้องบนลงมาสู่เบื้องล่างนโยบาย กฎเกณฑ์และการตัดสินใจ จะถูกกำหนดโดยผู้บริหาร แต่อาจจะมีการปล่อยให้มีการร่วมกัน รับผิดชอบในการตัดสินใจได้เพียงเล็กน้อย และต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ นอกจากนี้จะมีการจำกัดรูปแบบปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะระหว่างลำดับชั้น ของตำแหน่งแล้ว โครงสร้างการควบคุมบังคับบัญชาจะถูกรวมไว้ ณ ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น องค์กรแบบอุปถัมภ์ในบรรยากาศ แบบเผด็จการนี้จะมีแนวโน้มที่ต่อต้านเป้าหมายขององค์กร ทำให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคคลต่ำ การบริหารตามรูปแบบนี้เกิดจากฐานคติ ทฤษฎี ในด้านบุคคล อำนาจหน้าที่และการจัดองค์การ

2. บรรยากาศแบบบูรณาธิปไตย (Behevalent-authoritative climate) เป็นบรรยากาศ องค์กรที่แตกต่างจากบรรยากาศองค์กรแบบแรก แต่ก็มีลักษณะคล้ายกันมาก กล่าวคือ ผู้บริหาร

แสดงถึงท่าทีไว้วางใจและมีความจริงใจต่อบุคคลในองค์กร มีวิธีการจูงใจด้วยการให้รางวัลบ้าง แต่บางครั้งมีการบังคับ มีการให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกันในองค์กรระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างได้บ้าง มีความพึงพอใจปานกลางในการเป็นบุคลากรขององค์กร การบังคับบัญชาและความสำเร็จของตน

3. บรรยากาศองค์กรแบบปรึกษา (Consultative climate) ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมในการไว้วางใจ และมีความจริงใจต่อบุคคลในองค์กร มีการขอคำแนะนำและให้คำปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นแนวทาง หรือใช้ในการตัดสินใจอยู่เสมอ นอกจากจะเป็นบรรยากาศที่ให้การยกย่อง และมีสิ่งจูงใจ ทั้งทางเศรษฐกิจและความรู้แล้ว ยังทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกที่รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีการร่วมมือร่วมใจกันภายในองค์กรแต่อย่างไรก็ตามอาจจะมีการลงโทษ มีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราว และอาจจะมี ความพึงพอใจสูงพอสมควร เกี่ยวกับความสำเร็จของตนเอง

4. บรรยากาศแบบมีส่วนร่วม (Participative climate) ผู้บริหารให้การสนับสนุนไว้วางใจ และจริงใจต่อบุคคลในองค์กร ส่งเสริมให้มีการนำความคิดในเชิงสร้างสรรค์ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัล และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารไหลผ่านเครือข่ายจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง และจากแบบแนวนอน ทั้งจากบุคคลในองค์กรด้วยกันเองและผู้บริหาร ดังนั้น จึงมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นอย่างแน่นแฟ้น อบอุ่น และฉันท์มิตร ทำให้มีการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และ ความรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานต่อเป้าหมายขององค์กรสูง

Litwin and Stringer (1968, pp. 189-190) ได้เสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์กร 4 แบบ เช่นกัน ซึ่งได้แก่

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian climate) เป็นการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัดรูปแบบบรรยากาศเช่นนี้ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตลดลง และมีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มคนในองค์กร

2. บรรยากาศแบบเน้นความเป็นกันเอง (Affiliative climate) ผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดสนิทสนม และมีความสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความพึงพอใจในงานสูง แต่ความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented climate) ถือเอาเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูงและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

4. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee-centers climate) มีลักษณะสำคัญ คือ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งบรรยากาศนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดอัตราการลาออกจากงาน อีกทั้งลดต้นทุนการผลิตและลดเวลาในการปฏิบัติงานอีกด้วย

Hoy and Furguson (1985) ได้จำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 แบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) ลักษณะบรรยากาศแบบเปิด คือ ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูใช้การชื่นชม การยกย่องสรรเสริญครูอย่างจริงจัง และกระทำอยู่บ่อย ๆ มีความเคารพนับถือสมรรถภาพของครูทุกคนให้อิสระต่อครูในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากการชี้แนะหรือสั่งให้ทำ มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ในขณะเดียวกันเพื่อนร่วมงานก็เปิดเผยและสนับสนุนพฤติกรรมทางวิชาชีพระหว่างกัน รู้เรื่องราวของกันและกันดีคบหากันแบบเพื่อนสนิทและร่วมมือกันทำงาน

2. บรรยากาศแบบให้ความร่วมมือ (Engaged climate) ลักษณะของบรรยากาศ แบบให้ความร่วมมือ คือ ผู้บริหารมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ มีลักษณะเข้มงวดและยึดถือตามอำนาจหน้าที่แห่งตน ยอมรับนับถือความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมากกว่าความต้องการส่วนบุคคลของคณะครูจะมอบหมายภาระงานที่หนักเกินความจำเป็น ส่วนครูจะมีลักษณะ ที่เคารพนับถือ และสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความภูมิใจในสถานศึกษาของตนรู้สึกสนุกกับงาน มีความเป็นมิตรสนิทสนมคุ้นเคยกัน ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยประสานงานร่วมมือกันเป็นอย่างดี

3. บรรยากาศแบบไม่ให้ความร่วมมือ (Disengaged climate) ลักษณะบรรยากาศแบบไม่ให้ความร่วมมือ ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นผู้นำที่เด่น มีการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือและห่วงใยต่อครู ยอมรับฟังและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ให้ครูมีอิสระที่จะกระทำตามหลักเกณฑ์ ความรู้ทางวิชาชีพของตน และเพื่อนร่วมงานที่เป็นภาระหนัก ส่วนครูจะมีลักษณะที่ไม่มีความตั้งใจในการทำงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ละเลยต่อความคิดริเริ่มของผู้บริหาร ไม่ชอบผู้บริหาร และไม่ชอบเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ไม่สนิทสนมคุ้นเคยซึ่งกันและกัน

4. บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) ลักษณะบรรยากาศแบบปิด ผู้บริหารจะมีลักษณะที่เน้นหนักกับงานกิจวัตรประจำวัน สิ่งละอันพันละน้อยหยุ่มหิมในสิ่งที่ไม่จำเป็นมีลักษณะเหมือนกับผู้ควบคุมและเข้มงวด ไม่มีความเห็นใจและไม่ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือครูส่วนครูจะมีลักษณะที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ขาดความเคารพนับถือและความสนิทสนมคุ้นเคยซึ่งกันและกันมีลักษณะแตกแยก เฉื่อยชา ไม่อดทน และไม่จริงจัง

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลด้านการถ่วงความเจริญ ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในสถานศึกษาต่างต้องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ชุมชนผู้ปกครองให้การสนับสนุนบุคลากรทุกคน ให้เกียรติ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง และหน่วยงาน มีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาได้บรรลุไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การในที่สุด ดังนั้นประเภทของบรรยากาศขององค์การสามารถจำแนกได้มากมายหลายประเภท ขึ้นอยู่กับความต้องการ สภาพแวดล้อม วัตถุประสงค์ของกลุ่มบุคคลที่จะจัดตั้งองค์การ ทั้งนี้องค์การเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ให้มีความสามารถคงอยู่ตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งส่งประสิทธิผลของโรงเรียนได้รับอิทธิพลมาจากบรรยากาศของโรงเรียน ดังนั้นบรรยากาศของโรงเรียนจึงสามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์การของโรงเรียน โดยใช้แนวคิดของ Halppin and Croft (1966, p. 180) ที่ได้เสนอตัวแบบบรรยากาศขององค์การเป็น 6 แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) บรรยากาศแบบควบคุม (Control climate) บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) และบรรยากาศแบบปิด (Closed climate)

ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

Kramlinger (1992, p. 8) ให้ทัศนะว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การ ที่ประกอบด้วยโครงสร้างของปัจเจกบุคคลที่สมาชิกทุกระดับสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดี

Watkins and Marsick (1992, p. 78) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การ ที่ให้สมาชิกสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ ในขณะที่เดียวกันก็ใช้องค์การในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่สมาชิก โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ที่ต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงาน และใช้การเอื้ออำนาจแก่สมาชิกเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและมีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคคล องค์การ และชุมชน

Garvin (1993, p. 80) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์และถ่ายโอนองค์ความรู้สู่การปฏิบัติและสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้และความรู้ใหม่ ๆ

Kim (1993, p. 15) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการเพิ่มพูนขีดความสามารถเพื่อให้เกิดการกระทำที่มีประสิทธิผล

Ross (1994, p. 9) ให้ทัศนะว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการทดสอบตรวจสอบประสบการณ์อย่างต่อเนื่องและมีการแปรเปลี่ยนให้เป็นองค์ความรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อจุดหมายหลักขององค์การ

Marquardt and Reynolds (1994, p. 22) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่มบุคคลให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสอนให้สมาชิกมีกระบวนการคิด วิเคราะห์ ไตร่ตรอง เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในความผิดพลาดและความสำเร็จ

Bennett and O'Brien (1994, p. 42) อธิบายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สร้างให้เกิดและยกระดับความสามารถที่จะเรียนรู้และปรับเปลี่ยนไปสู่วัฒนธรรมขององค์การ

Slater and Narver (1995, p. 23) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า การเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติ ซึ่งการเรียนรู้นี้จะเกิดขึ้นได้หากองค์การได้พัฒนาสติปัญญาให้เป็นวัฒนธรรมองค์การให้มีการเรียนรู้ในทุกระดับ และให้สามารถรับรู้หรือซึมซับในการเรียนรู้

McGill and Slocum (1996, p. 34) ให้ทัศนะว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่บุคคลและกลุ่มมีความตระหนักในตนเองก้าวทันต่อสภาพที่เป็นอยู่ เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการคาดการณ์ล่วงหน้าและสร้างทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในอนาคต มีการกระตุ้นให้ค้นหากฎมีปัญญาที่มีอยู่ในตัวผู้ทำงาน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และมีการใช้ความรู้ที่นั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตและการให้บริการ ตลอดจนวิถีชีวิตการทำงานของพวกเขาเองให้ดีขึ้น

Marquardt (1996, p. 2) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีพลังอำนาจเพื่อการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต สามารถที่จะเรียนรู้ และสามารถที่จะใช้ความรู้ให้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ

Gephart and Marsick (1996, p. 6) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นองค์การที่ยกระดับและปรับเปลี่ยนความสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยเป้าหมายที่สร้างสรรค์

เป็นองค์การที่วิเคราะห์ ควบคุม พัฒนาระบบบริหารจัดการและวางแผนทางของกระบวนการเรียนรู้ อย่างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ผู้นำ ค่านิยม โครงสร้าง ระบบกระบวนการและการปฏิบัติงานขององค์การ แห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลตลอดจนเร่งให้เกิดการเรียนรู้ ในทุกระดับ

Senge (2000, p. 10) ผู้นำในการเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ให้ ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์การที่สมาชิกได้ใช้ศักยภาพสำหรับการสร้าง ผลงานที่ตนต้องการอย่างต่อเนื่อง สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่ได้อย่างเสรี และสามารถ แลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในมวลสมาชิกขององค์การ

เสาวรส บุญนาค (2543, หน้า 30) ได้สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าหมายถึง องค์การที่มีการปฏิรูปร่างอย่างต่อเนื่อง กระตุ้น อำนาจความสะดวกให้บุคลากรได้ขยาย ขอบเขตการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การโดยบุคลากรได้นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา ตนเองและทีมงาน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ในการเรียนรู้

วิระวัฒน์ ปินนิตามัย (2543, หน้า 60) ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นถึงการปรับตัวในเชิงรุก เพื่อมุ่งสู่นาคตที่พึงประสงค์ โดยผ่านการเรียนรู้ของบุคคลและทีมเป็นสำคัญ โดยผ่านกลไก กระบวนการบริหารจัดการ มุ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในความคิด ภูมิปัญญา (ความรู้ ความเข้าใจ การหยั่งรู้) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แท้จริง และการเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้น ได้ในอนาคต ซึ่งการที่จะเห็นได้อย่างชัดเจนนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านใดเป็นสำคัญ

วิโรจน์ สารัตถะ (2544, หน้า 11) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การ ที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การมีความสัมพันธ์ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกตัวองค์กรเอง โดยภาพรวมก็เป็นองค์การที่มุ่งจะแสวงหา ความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อการพัฒนาเพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

กานต์สุดา มาณะศิริรานนท์ (2544, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization: LO) เป็นองค์การที่มีความมุ่งมั่นในการกระตุ้น เร่งเร้าและจูงใจให้สมาชิก ทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเอง และองค์การ ในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจงานประจำปีประการให้ลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบของการทำงาน

เป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกัน เพื่อให้เกิดเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์

โกศล คีศลธรรม (2546, หน้า 34) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ แนวทางหลักที่เป็นศิลปะของการปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์การ ที่รักษาทิศทางและคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ขององค์การ

วิจารณ์ พานิช (2547, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นองค์การที่ทำงาน ผลิตรายงานไปพร้อม ๆ กับการเกิดการเรียนรู้ สัมผัสความรู้และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน ผลลัพธ์ (Output) ขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด การสร้างศาสตร์หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจขององค์การนั้น รวมทั้งการสร้างคน อันได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์การ จะเกิดการการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานเป็นฐาน

ขวัญฤทัย ทองธีรราช (2551, หน้า 24) สรุปรว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่คนในองค์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีวิธีการเรียนรู้ไปด้วยกันซึ่งสมาชิกในองค์การเพิ่มขีดความสามารถของตนทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดหมายของคนในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง โดยใช้ความรู้ประสานกับเทคโนโลยีใหม่ เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ

Senge (1990, pp. 13-19) ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดคุณลักษณะ 5 ประการ ของ Senge เป็นกรอบในการศึกษา ที่ได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ (The fifth disciplines) ซึ่งเป็นพื้นฐานหลักของการทำความเข้าใจองค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น คุณลักษณะ 5 ประการ ที่สนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ คือ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. บุคคลที่มีความเป็นเลิศ (Personal mastery) บุคคลหรือสมาชิกขององค์การเป็นรากฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ บุคคลที่มีความเป็นเลิศจะสามารถเพิ่มความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่เขาต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้ สมาชิกขององค์การแห่งการเรียนรู้จะมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความเป็นนายของตัวเอง (Human mastery) สามารถควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตัวเองให้เป็นผู้ที่ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา ยอมรับความเป็นไป ไม่ยึดมั่นในตนเอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวุฒิภาวะทางจิต สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

มีความปรารถนาเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่ความสำเร็จที่ตั้งใจ การพัฒนาให้บุคคล มีความเป็นเลิศ ถือว่าเป็นมิติที่ต้องการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ความเป็นเลิศของบุคคลมีองค์ประกอบ พื้นฐาน คือ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal vision) วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของจิตใจ และมุ่งความสนใจ วิธีการมากกว่าผลลัพธ์ ความสามารถในการกำหนดความต้องการที่แท้จริงอย่างเหมาะสม ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นของความเป็นเลิศของบุคคล

2. รูปแบบความคิด (Mental model) เป็นวิธีการคิดเป็นความคิด ความเข้าใจของคน ที่มีต่อองค์กรและต่อธุรกิจของตนเองซึ่งความคิดของคนนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ต่อพฤติกรรมของคน รูปแบบวิธีการคิดนี้จะพื้นฐานของวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) และจะมีผลถึง ความเข้าใจต่อเรื่องราว ต่องานหรือกิจกรรมใด ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการที่เราจะตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป ในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวขององค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขัน ปัญหาสำคัญ ประการหนึ่งก็คือ ทำอย่างไรสมาชิกทุกคนจึงจะเรียนรู้และเข้าใจไปในทางเดียวกัน ให้เข้าใจ ความจำเป็นและความถูกต้อง แทนที่จะปล่อยให้รูปแบบวิธีการคิดของแต่ละคนกลายเป็นตัวสร้าง ปัญหาให้เกิดภาวะที่ต่างคนต่างคิดกันไปเอง จนอาจกลายเป็นปัญหาหลุกหลามใหญ่โตได้ในที่สุด นอกจากนี้แล้วการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กร โดยปกติมักจะทำได้ยากอยู่แล้วเนื่องจากเป็น ธรรมชาติของคนที่มีมักจะปฏิเสธและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะกลัวผลกระทบที่เกิดขึ้น แก่ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ หรืออาจจะมีการยึดติดอยู่กับรูปแบบและวิธีการที่ตนเองคุ้นเคย และในที่สุดรูปแบบวิธีการคิดของตนเองจะเป็นตัวตัดสินใจว่าอย่างอื่นหรือวิธีอื่น ๆ นั้นเลวไปหมด แต่ถ้าผู้รับผิดชอบในการบริหาร โครงการสำคัญ ๆ นี้มีความเข้าใจในรูปแบบวิธีการคิดนี้ดีพอ ก็ควรมีการเตรียมการเสียแต่เนิ่น ๆ ในการทำประชาสัมพันธ์ ประชาพิจารณ์ และสร้างบรรยากาศ เปิดความเข้าใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมและทำทหายความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งมาตรการเหล่านี้จะช่วยสร้าง รูปแบบวิธีการคิดในรูปแบบที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างดี องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเกิดขึ้นได้ เมื่อสมาชิกขององค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึก หรือมีกรอบความคิด ความเชื่อ ที่สมเหตุสมผล ที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งปรับปรุง ความถูกต้อง ในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการที่ตอบสนอง ต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถทางความคิดที่ไม่แปรผันได้ง่าย ๆ เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นวิธีการทำให้แต่ละคน เกิดวิสัยทัศน์ การหัดให้คนคิดมองไปข้างหน้า มองอนาคต สร้างสถานการณ์จำลองแบบต่าง ๆ คิดว่าผลที่ดี ผลที่เสีย ผลแบบกลาง ๆ น่าจะเกิดขึ้น แต่ละทางมีทางแก้ไขอย่างไร ความคิดเช่นนี้

ควรแบ่งเข้าไปในกลุ่มการทำงานให้ตัดสินใจร่วมกัน หน้าที่ไปดำเนินการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งการมอบหมายให้รับผิดชอบการตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเริ่มมองจากสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการ มองต่อไปข้างหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น มองภาพรวมของหน่วยงานไม่ได้มองเฉพาะหน่วยของตัวเอง ซึ่งเป็นการสร้างทักษะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันของสมาชิก องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่คาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าที่มุ่งไปภายใต้จุดหมายเดียวกัน ซึ่งเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยการสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ การที่องค์กรจะสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น ต้องเริ่มสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาให้ได้ก่อน เพราะถ้าหากสมาชิกไม่มีวิสัยทัศน์เป็นของตนเองแล้วนั้น การทำงานหรือการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ก็เป็นไปได้ในลักษณะที่ยินยอมปราศจากความตั้งใจ และการร่วมมืออย่างจริงจัง การที่พนักงานมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลได้จะเกิดการร่วมมือกันทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างภาพขึ้นในใจที่เกินกว่าความเป็นจริง โดยเกิดจากกระบวนการคิดของตัวเองและเป็นอิสระจากอิทธิพลอื่น ๆ การที่จะนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาใช้ต้องระมัดระวังเรื่องอิสรภาพส่วนบุคคลซึ่งเสรีภาพส่วนบุคคลที่จะเลือกหรือกระทำกิจการใด

4. การเรียนเป็นทีม (Team learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมคือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ และความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จนเกิดเป็นแนวคิดร่วมกันของกลุ่มและกลุ่มควรลดสิ่งกีดขวางให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปราย เป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปเพื่อจัดทำเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนาโดยจะต้องปฏิบัติงานควบคู่กัน ดังนั้นทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนา และการอภิปรายจึงจะเกิดการปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ การสนทนาและอภิปราย (Dialogue and discussion) การสนทนาเป็นวิธีการช่วยสมาชิกให้เป็นตัวแทน เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในความคิดและกลายเป็นผู้สังเกตการณ์ความคิดของสมาชิก

โดยแยกความคิดของตน เพื่อเตรียมรับความคิดของผู้อื่นในกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงเป็นการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์และลดการโต้แย้ง การสนทนาจะช่วยพัฒนาให้กระบวนการคิดละเอียดอ่อนยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งที่ได้รับจากการสนทนา ได้แก่ พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มที่เข้ารับการสนทนาเป็นประจำพัฒนาความไว้วางใจอย่างลึกซึ้งไม่ค่อยได้ในการอภิปราย พัฒนาความรู้ ความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นของแต่ละคน และสมาชิกได้เรียนรู้พูดคุยอย่างเป็นมิตร เป็นเพื่อนร่วมงาน และลดการต่อต้านด้วยการไม่ให้ความสำคัญกับการเอาชนะกัน ส่วนการอภิปราย เป็นการนำเสนอความคิดของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยน มีการตัดสินใจ และการให้ความสำคัญ ในการหาข้อสรุปเพื่อนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การอภิปรายมีความจำเป็น ควบคู่กับการสนทนา เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน สิ่งที่เป็น สัญลักษณ์หรือข้อบ่งชี้การเรียนรู้ คือ ข้อคิดเห็นหลากหลายที่ขัดแย้งกัน ในการขัดแย้งทางความคิด จะเป็นกระบวนการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้จากมุมมองหลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการสนทนา ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ที่เมื่อทีมตกลงที่จะเรียนรู้ร่วมกันก็ควรมีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย และจริงใจทั้งในเรื่องราวความเป็นจริงทางธุรกิจ ที่ดำเนินอยู่และทั้งที่กำลังดำเนินไปภายในกลุ่ม เพราะการเข้าใจความเป็นจริงอย่างถูกต้องนั้น ทีมก็จะสามารถเข้าใจได้ว่ายุทธศาสตร์ขององค์กรนั้นสามารถนำไปใช้ได้ ในสภาพที่เป็นจริง การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ (Learning how to practice) เป็นการพัฒนาการฝึกปฏิบัติด้วยกันเป็นทีม จะได้เริ่มต้นการพัฒนาทักษะร่วม (Join skill) และยังมีการเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือมาเป็นส่วนช่วยในการทำงาน เมื่อเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

5. การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) การคิดอย่างเป็นระบบมีหลักการว่า ปัญหาหนึ่ง เป็นลักษณะวงจร กล่าวคือ ปัญหาทุกวันนี้เป็นผลมาจากแนวทางแก้ปัญหาที่ผิดพลาด โดยการมอง โลกแบบแยกส่วนจึงทำให้เกิดปัญหาตามมาเหมือนลูกโซ่ และยังสร้างแรงกดดันเพื่อแก้ปัญหาด้วย วิธีการเชิงลบมากขึ้นเท่าใดระบบก็ยิ่งส่งแรงผลักดันเชิงลบกันมากขึ้นเท่านั้น แต่หากแรงผลักดัน ให้เกิดการแก้ปัญหาโดยวิธีการเชิงบวกมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้ระบบตอบสนองกลับมาในเชิงบวก ซึ่งทำให้การแก้ปัญหาอย่างสมดุลและสร้างสรรค์มากขึ้นเท่านั้น เพราะความจริงแล้วพฤติกรรมของมนุษย์มีแนวโน้มไปในทางที่คึกก่อนที่จะเลวลง เพราะถูกกระทบจากการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงลบ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีแบบซ้ำแล้วซ้ำอีก ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาใดใช้กับทุกสถานการณ์ เนื่องจากเหตุและผลก็ไม่สอดคล้องกันเสมอไป หากเกิดขึ้นในเวลาและสถานที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การแก้ปัญหาแบบเชิงรับ คือ การรักษาเยียวอาการที่เกิดขึ้นแล้วขององค์กร อาจทำให้อาการ ทรงตัวไว้ไม่หลุดไปกว่าเดิมชั่วคราว แต่จะทำให้เกิดอาการเรื้อรังไม่สามารถแก้ไขได้ วิธีการ แก้ปัญหาเชิงรุก คือ การป้องกันหรืออาจต้องตัดเนื้อร้ายที่เป็นอุปสรรคของการแก้ปัญหาทิ้งไป

อาจจะดีกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยมุมมองแบบแยกส่วน แม้ว่าจะเร็วกว่า แต่อาจจะทำให้เกิดการชะงักงันของระบบทั้งหมด หรือสร้างปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นอีก ทำให้แทนที่จะแก้ปัญหาได้เร็วกลับช้าลง เพราะต้องแก้ปัญหาที่เพิ่มขึ้นไปอีก ดังนั้น การแก้ปัญหาแบบองค์รวมต้องใคร่ครวญและวางแผน ในระยะยาวซึ่งอาจจะไม่สามารถเห็นผลได้ทั้งหมดในระยะสั้น การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยสามารถสร้างผลที่ยิ่งใหญ่ได้

จากความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) หมายถึง องค์การที่มุ่งเน้นและตั้งใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อศักยภาพของตนเองและความเป็นเลิศขององค์การ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับสมาชิก การสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และยกระดับความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดหมายหลักขององค์การ

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดคุณลักษณะ 5 ประการ ของเซ็งเก เป็นกรอบในการศึกษา ได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ (The fifth disciplines) ซึ่งเป็นพื้นฐานหลักของการทำความเข้าใจองค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น คุณลักษณะ 5 ประการ ที่สนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ คือ 1) บุคคลที่มีความเป็นเลิศ 2) รูปแบบความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดเชิงระบบ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพัน (Commitment) มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) ได้ให้ความหมาย และคำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ต่าง ๆ กันไป ดังนี้

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ (2541, หน้า 96) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิก อยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Buchanan (1974, p. 533) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและคำนิยามขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง

เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Dale and Staudohar (1982, p. 296) ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยทัศนคติ ความเข้าใจและความรู้สึกซึ่งกำหนดขอบเขตความสำเร็จของพนักงานกับเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ

Hall (1991, p. 176) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง กระบวนการที่เป้าหมายขององค์การ และเป้าหมายของบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกัน

Hrebiniak and Alutto (1972, pp. 555-556) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์การไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิบัติ กิริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์การ เป็นอย่างมาก

Porter and Steer, (1971, p. 603) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่นอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

March and Mannari (1977, p. 57) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความมากน้อย ของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และการประเมินองค์การในทางที่ดี รวมทั้ง เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

Muchinsky (1997, p. 367) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นผลลัพธ์ในการยอมรับ ในเป้าหมายภายในของคนกับการตอบสนองจากองค์การ และสร้างผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เพื่อประสิทธิผล ตามต้องการ

Salancik (1983, p. 62) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาพส่วนตัวแต่ละบุคคลที่เกิด ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในรูปของการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุน กิจกรรมและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

Sheldon (1978, p. 143) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ หรือความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงาน ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และจะตั้งใจที่จะทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย

Steers (1977, p. 46) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่นของ ความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพัน ต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและยอมรับ ต่อเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกของ องค์กร

Mowday, Steers, and Porter (1982, p. 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออก ที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคล เต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี

Eisenberger, Fasolo, and Mastro (1991, p. 52) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเจตคติที่แสดงถึง ความรู้สึกของบุคลากร ที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ ถึงการถือคุณสนับสนุนขององค์กร มีผลทำให้บุคลากรมีความอดสาหะ และเต็มใจที่จะทำงาน อย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร

Greenberg and Baron (1993, p. 185) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ขอบเขตของ แต่ละบุคคล ที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรเช่นไรและมีความตั้งใจที่จะอยู่ใน องค์กร

นเรศรี แสนมนตรี (2553) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ อย่างมากต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรและยังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของบุคคลในองค์กร ที่แสดงถึงความเอาใจใส่ต่อความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนสิ่งกระตุ้น ให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เสียสละและอุทิศเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

เนื่อทิพย์ นवलนอม (2547, หน้า 17) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลกับองค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กรและทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร

Baron (1986) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน คือ ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานน้อยลง และนอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงตามไปด้วยว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างมากต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรและยังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของบุคคลในองค์กรที่แสดงถึงความเอาใจใส่ต่อความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนสิ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เสียสละและอุทิศเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

จากแนวความคิดของนักวิชาการในข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากร หรือพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกที่มีความผูกพันความเป็นพวกเดียวกัน และมีความรักใคร่ของสมาชิกในองค์กรในลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน กับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร และมองเห็นว่า เป้าหมายขององค์กรก็เปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง มีระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มแรงกายแรงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าและมีชื่อเสียงและไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพก็ตาม ความผูกพันในองค์กรจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กร ผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน คือ ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานน้อยลง ทำให้มีความสำคัญอย่างมากต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่น ๆ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Steers (1977, p. 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อน

ถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

Buchanan II (1974, p. 533) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ 2) ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร และ 3) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

ศิริะ ยินเจริญ (2541, หน้า 10-11) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนับว่ามี ความสำคัญยิ่งต่อองค์กร กล่าวคือ บุคคลเป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญในองค์กร ซึ่งนอกเหนือจากกระบวนการสรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแล้ว องค์กรยังจะต้องสามารถรักษาบุคคลที่มีความสามารถนั้นไว้ด้วยการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถใช้ทำนายอัตราการโยกย้าย การเปลี่ยนงาน หรือการลาออกจากองค์กรได้อีกด้วย

Hellriegel et al. (2001, p. 54) กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสนใจความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมาก ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีมาก จะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลงและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใส่ใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยตรงและมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร

Steers (1984, p. 466) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแทนของกระบวนการปรับตัว ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเกิดพฤติกรรมตั้งใจทำงาน ประารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรตลอดจนมีความผูกพันต่องานและความพยายามในการทำงาน ดังมีรายละเอียดของพฤติกรรมเหล่านี้ คือ

1. มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน (Attendance) พฤติกรรมเช่นนี้จะพบในคนที่มีความผูกพันอย่างแท้จริง (Real commitment) ต่อเป้าหมายขององค์กร และมีค่านิยมที่ดีต่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความกระตือรือร้น ให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และขาดงานน้อย บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือขาดความผูกพันต่อองค์กร

จะทำให้ประสิทธิผลขององค์การลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของ Mowday, Porter and Steers (1982) ซึ่งกล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีการออกจากงานต่ำ และปฏิเสธงานอื่น จึงไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนงาน

2. มีความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การ (Intent to remain) โดยจะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในการทำงานบุคคลพวกนี้ จะมีทักษะในการทำงานสูง จึงไม่จำเป็นต้องมีการนิเทศงาน เขาจะมองเห็นคุณค่าและความสำคัญขององค์การ สามารถผสมผสานเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

3. ความพยายามและความเกี่ยวพันในงาน (Job involvement and job effort) บุคลากรที่มีความผูกพันจะมีความรู้สึกต่อเนื่องในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์การ ถ้างานที่เขาทำได้รับการยอมรับ ตลอดจนมีการแสดงให้เขาทราบว่างานของเขาเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

4. ความเต็มใจและความพยายามที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Retention) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977) กล่าวต่อไปอีกว่าความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่ช่วยทำนายการคงอยู่ในองค์การของพนักงานในระยะแรกของการทำงานเท่านั้น ขณะที่ความผูกพัน จะเป็นตัวช่วยการทำนายการคงอยู่ในองค์การได้แม่นยำกว่าเมื่อระยะเวลาในการทำงานได้ดำเนินต่อไป จากนั้นบุคลากรจะเริ่มมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเป้าหมายขององค์การ

Mowday et al. (1982) ได้สรุปผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน (Job performance) 2) ความผูกพันกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Tenure) 3) ความผูกพันกับการขาดงานของพนักงาน (Absenteeism) และ 4) ความผูกพันกับการลาออกจากงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมลาออกจากงานได้ดีที่สุด กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะต้องการคงอยู่กับองค์การและทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะละทิ้งองค์การต่ำ ในทางกลับกัน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูง

Meyer and Allen (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และ 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม

นเรศรี แสนมนตรี (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของความสำเร็จขององค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีความรู้สึกต่อองค์การอย่างแท้จริง

มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง และมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลที่มีความรู้สึกรู้สึกผูกพันสูง มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถและความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Wickens (1995) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงทำให้มีแรงจูงใจอย่างแรงกล้าที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์

จตุพร นุชเกษม (2553, หน้า 2-3) กล่าวว่า จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่ต้องมีการแข่งขันทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้องค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น การที่จะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ซึ่งถ้าบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีความตั้งใจในการทำงาน และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว องค์กรดังกล่าวย่อมสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ยากขึ้นหรืออาจต้องขยับเลิกกิจการไปเลยก็เป็นได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรในองค์กร โดยการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร และหาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันกับองค์กรเพื่อนำมาปรับปรุงและสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลซึ่งมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น และมีความเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของความสำเร็จขององค์กร และสามารถผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ กำหนดตัวแปรหลักตามแนวคิดของ Steers and Porter (1983, pp. 441-451) ซึ่งจะแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling)

หลักการของโมเดลสมการโครงสร้าง

ในปัจจุบันมีการทำวิจัยมากขึ้นในทุกสาขา และยิ่งนานวันงานวิจัยจะมีตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากขึ้นในทุกสาขาไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ การตลาด การเงิน การแพทย์ เป็นต้น ทำให้มีการนำสถิติเข้ามาใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในปัจจุบันได้นำเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรมาใช้ในการทำวิจัยเชิงปริมาณกันมากขึ้น วัตถุประสงค์ของการนำเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา มีตัวแปรหลาย ๆ ตัวก็เพื่อให้ นักวิจัยสามารถตอบคำถามงานวิจัยหรือวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และนำสถิติมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 1)

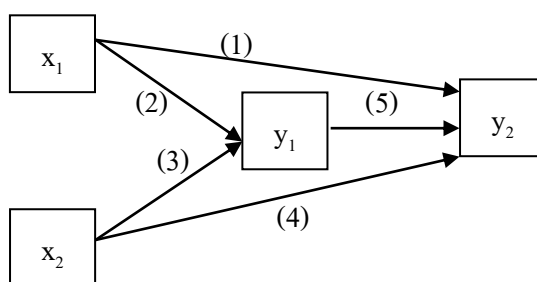
เทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปรที่นำมาใช้กันมากในงานวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple regression analysis: MRA) การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis: FA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate analysis of variance: MANOVA) การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) การวิเคราะห์กลุ่ม (Cluster analysis: CA) เป็นต้น

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรที่นำเอาเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลาย ๆ เทคนิคมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน จึงเป็นเทคนิคที่สามารถหาความสัมพันธ์และสาเหตุได้ นอกจากนั้นยังสามารถใช้วิเคราะห์ได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) และตัวแปรแฝง (Latent or unobserved variable) SEM เป็นการรวมโมเดลทางสถิติหลาย ๆ โมเดลที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรหลาย ๆ ตัว ในรูปของชุดสมการ (สมการหลาย ๆ สมการ) SEM เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการยืนยันสมมติฐานในงานวิจัยซึ่งได้จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรือเนื้อหาทางทฤษฎีในรูปเชิงสาเหตุ ทั้งทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม โดยที่ SEM จะทำให้นักวิจัยสามารถแปลงสมมติฐานงานวิจัยในรูปโมเดลทางคณิตศาสตร์ หรือกล่าวได้ว่า SEM เป็นเทคนิคที่แสดงความสัมพันธ์ที่คาดไว้ตามทฤษฎีของกลุ่มของตัวแปร (Marcoulider & Hershberges, 1997) ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ดังกล่าวในลักษณะของรูปไดอะแกรมหรือที่เรียกว่า แผนภาพเส้นทาง (Path diagram) ซึ่งหมายถึงกรอบแนวคิดการวิจัยที่อิงทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง SEM จึงเป็นเทคนิคที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรหลาย ๆ เทคนิคร่วมกัน รูปแบบพื้นฐานของ SEM มักจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ความถดถอย ค่าแปรปรวน ค่าแปรปรวนร่วม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาวิเคราะห์ร่วมกันนอกจากนั้นยังสามารถใช้กับข้อมูลที่ได้จากการทดลอง (Experiment data) และข้อมูลที่ไม่ได้มาจากการทดลอง (Non-experiment data) จึงทำให้ปัจจุบัน มีการนำ SEM

ไปใช้อย่างแพร่หลายในหลาย ๆ สาขา เช่น ชีววิทยา เศรษฐศาสตร์ การศึกษา การตลาด การแพทย์ สังคมศาสตร์ เป็นต้น นอกจากนั้นในปัจจุบันยังมีโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้กับ SEM มากมายหลาย โปรแกรม เช่น AMOS, EQS, LISREL, Mplus, Mx, RAMONA และ SEPAT เป็นต้น

ความเข้าใจเบื้องต้นในโมเดลสมการโครงสร้าง

ความเข้าใจเบื้องต้นในโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ในการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) หรือการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path analysis) ล้วนเป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในสมการเดียว แต่จะมีตัวแปรอิสระหลายตัว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้ในคราวเดียวกัน เรียกการวิเคราะห์แบบนี้ว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ในการวิเคราะห์แบบ SEM เป็นการวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาโมเดลการวิเคราะห์กับโมเดลการวิจัยไม่เป็นโมเดลเดียวกัน เดิมการวิเคราะห์ผู้วิเคราะห์แยกวิเคราะห์เป็นส่วน ๆ เช่น ถ้าผู้วิจัยมีโมเดลการวิจัยดังภาพต่อไปนี้



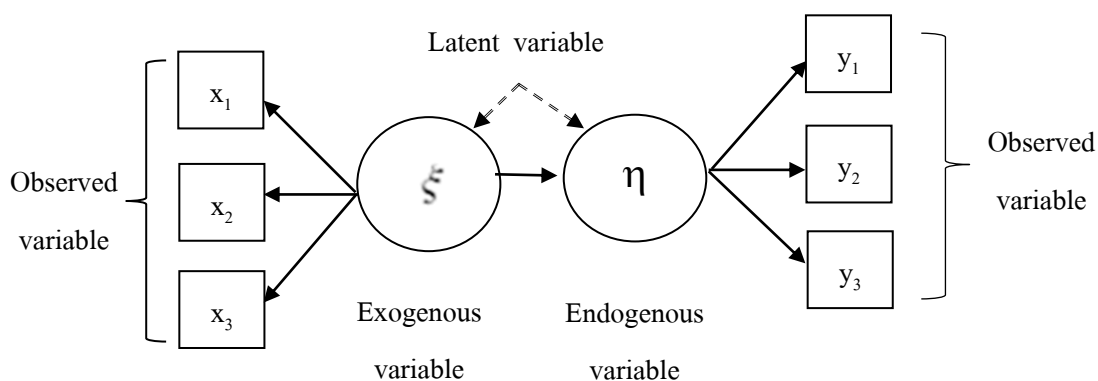
ภาพที่ 4 โมเดลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path analysis) (บุทท ไกยวรรณ, 2556, หน้า, 2)

จากภาพที่ 4 การวิเคราะห์แบบเดิม การวิเคราะห์จะแบ่งการวิเคราะห์เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน 5 ข้อดังนี้

1. พิสูจน์สมมติฐาน ตัวแปร x_1 มีความสัมพันธ์กับ y_2
2. พิสูจน์สมมติฐาน ตัวแปร x_1 มีความสัมพันธ์กับ y_1
3. พิสูจน์สมมติฐาน ตัวแปร x_2 มีความสัมพันธ์กับ y_1
4. พิสูจน์สมมติฐาน ตัวแปร x_2 มีความสัมพันธ์กับ y_2
5. พิสูจน์สมมติฐาน ตัวแปร y_1 มีความสัมพันธ์กับ y_2

การวิเคราะห์แบบนี้เป็นการวิเคราะห์แบบเดิม คือ แยกทดสอบสมมติฐานทีละข้อ ทำให้การวิเคราะห์ไม่เป็นสมการเดียวกัน ลักษณะเช่นนี้จะทำให้โมเดลการวิเคราะห์กับโมเดลการวิจัยไม่เป็นโมเดลเดียวกัน ผลก็คือ ทำให้เกิดเศษหรือความคลาดเคลื่อนมากขึ้น

ในกรณีการวิเคราะห์เชิงสาเหตุที่โมเดลการวิจัยเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าได้โดยตรง จึงต้องวัดค่าจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) ดังภาพต่อไปนี้

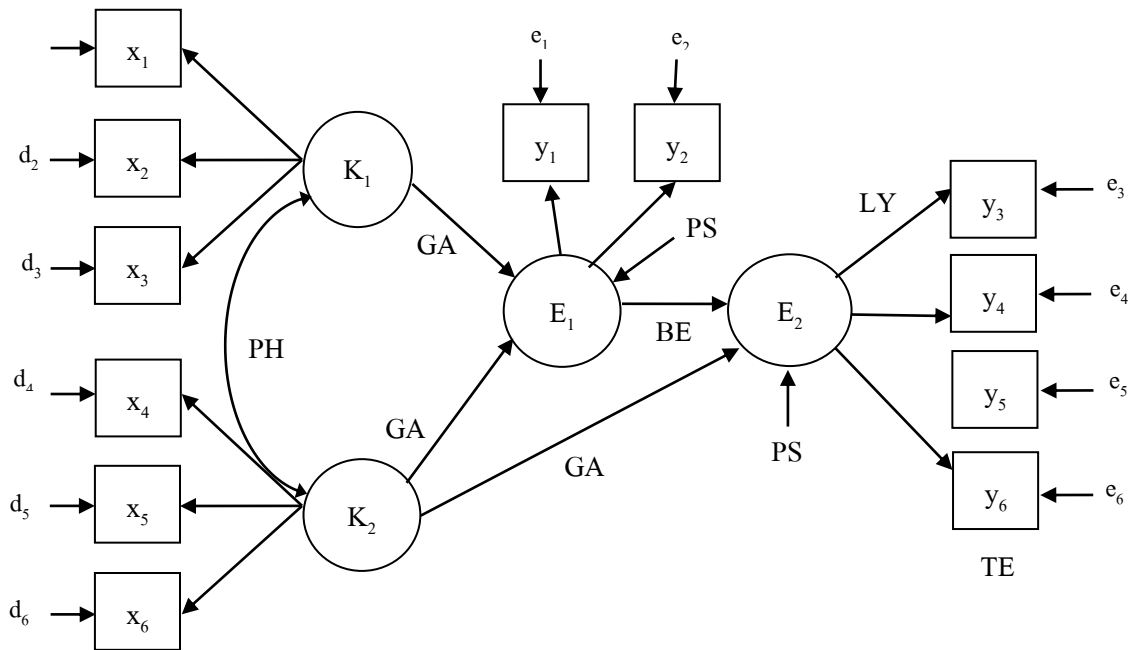


ภาพที่ 5 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่าง Exogenous variable กับ Endogenous variable และชุดตัวแปรที่สังเกตได้ x และ y (ยูทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 2)

จากภาพที่ 5 เมื่อ ξ เป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variable) ที่วัดได้ด้วยตัวแปร x_1 , x_2 และ x_3 ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) และ η เป็นตัวแปรแฝงใน (Endogenous variable) ที่วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ภายนอก y_1 , y_2 และ y_3 ในการวิเคราะห์แบบเดิมผู้วิเคราะห์จะวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝง ξ และตัวแปรแฝง η ก่อนแล้วจึงสร้างคะแนนองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแฝง ξ และตัวแปรแฝง η เพื่อนำมาวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์ในลักษณะดังกล่าวจึงไม่เป็นองค์ประกอบหรือโมเดลเดียวกัน การวิเคราะห์เพื่อให้เป็นองค์ประกอบเดียวกันหรือ โมเดลเดียวกัน Joreskog ได้พัฒนาวิเคราะห์เป็นโมเดล เรียกว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)

ส่วนประกอบของโมเดลสมการโครงสร้าง

ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผู้วิเคราะห์ต้องเข้าใจสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏใน SEM ดังนี้ (ยูทช ไกยวรรณ, 2556, หน้า 3)



ภาพที่ 6 พารามิเตอร์ทั้งหมดในโมเดล (ยูทช ไกยวรรณ, 2556)

ในภาพที่ 6 แสดงชื่อ สัญลักษณ์ และขนาดเมทริกซ์ ดังนี้

- เมื่อ หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) จะมี 2 ชุด คือ ชุดตัวแปร x ของตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variable; K หรือ ξ อ่านว่า ksi) และชุดตัวแปร y (Endogenous variable: E หรือ η อ่านว่า eta)
- หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent variables) มีด้วยกัน 2 ชุด ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variable) มีบทบาทเป็นตัวแปรอิสระ สัญลักษณ์คือ K หรือ ξ และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variable) มีบทบาทเป็นตัวแปรตาม สัญลักษณ์คือ E หรือ η
- \rightarrow หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)
- \curvearrowright หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมของ 2 ตัวแปร

K หรือ ζ (ksi)	หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent variables) ที่อยู่ภายนอกหรือตัวแปรอิสระ (Exogenous construct หรือ Exogenous variable)
E หรือ η (eta)	หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent variables) ที่อยู่ภายในหรือตัวแปรตาม (Endogenous construct หรือ Endogenous variable)
x	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) ของ K หรือ ζ ควรมีอย่างน้อย 2 ตัวแปร
Y	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) ของ E หรือ η ควรมีอย่างน้อย 2 ตัวแปร
LX (Lambda-x)	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Exogenous variable) กับตัวแปรสังเกตได้ชุด x
LY (Lambda-y)	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Endogenous variable) กับตัวแปรสังเกตได้ชุด y
d (Delta)	หมายถึง ความแปรปรวนที่เป็นความคลาดเคลื่อนจากการวัดตัวแปร x
e (Epsilon)	หมายถึง ความแปรปรวนที่เป็นความคลาดเคลื่อนจากการวัดตัวแปร y
PH (Phi)	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Exogenous variable)
GA(Gamma)	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ζ) กับตัวแปรตาม (η)
BE (Beta)	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (η)
PS (Psi)	หมายถึง ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของ ζ
TD (Theta-delta)	หมายถึง ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของ δ
TE (Theta-epsilon)	หมายถึง ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของ ϵ

ตารางที่ 5 สัญลักษณ์ เมทริกซ์ และความคลาดเคลื่อนในโมเดลเชิงสาเหตุ (ยูทช ไทเวอร์ณ์, 2556, หน้า 4)

สัญลักษณ์ในลิตรเรล	ชื่อเมทริกซ์
LX	Lambda-X
LY	Lambda-Y
GA	Gamma
BE	Beta

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สัญลักษณ์ในลิสรел	ชื่อเมทริกซ์
PH	Phi
PS	Psi
TD	Theta-delta
TE	Theta-epsilon

การกำหนดโครงสร้างของโมเดล (Model specification)

โครงสร้างของโมเดลเป็นการสร้างขึ้นจากผู้วิจัยที่ได้ศึกษาจากทฤษฎีแนวคิดของนักวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ และนำมาสร้างเป็นโมเดลของชุดความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์หรือสิ่งที่ศึกษาของผู้วิจัย (สุวิมล ตรีภานันท์, 2553, หน้า 209) โครงสร้างของโมเดลจะประกอบด้วยโมเดลย่อยได้ 2 โมเดล คือ

1. โมเดลการวัด (Measurement model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง (Latent variable) กับตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) ซึ่งโมเดลการวัดมีด้วยกัน 2 ชนิด ได้แก่

1.1 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก หรือ โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรอิสระ

1.2 โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายในหรือ โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรตาม

ขั้นตอนการวิเคราะห์ในโมเดลการวัดจะกระทำคล้ายกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) การวิเคราะห์จะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของชุดตัวแปรที่สังเกตได้ของแต่ละตัวแปรแฝงเท่านั้น ส่วนในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ตัวแปรที่สังเกตได้ทุกตัวจะมีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ในทุกองค์ประกอบ แต่ในโมเดลการวัดนั้นตัวแปรที่สังเกตได้จะมีน้ำหนักในตัวแปรแฝงเฉพาะตัวชี้วัดเท่านั้น (สุวิมล ตรีภานันท์, 2553, หน้า 214)

2. โมเดลโครงสร้าง (Structural model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรอิสระ (Exogenous variable) กับตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรตาม (Endogenous variable) การกำหนดโมเดลโครงสร้างจะต้องกำหนดจากทฤษฎีที่หนักแน่น ทั้งนี้เพราะการวิเคราะห์โมเดลนี้เป็นเพียงการยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่พบ จากข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกับ โมเดลที่สร้างขึ้นหรือไม่ ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยเชิงทดลองที่สามารถอธิบายความเป็นเหตุเป็นผลได้ เพราะมีการควบคุมตัวแปรเกินได้ (สุวิมล ตรีภานันท์, 2553, หน้า 215)

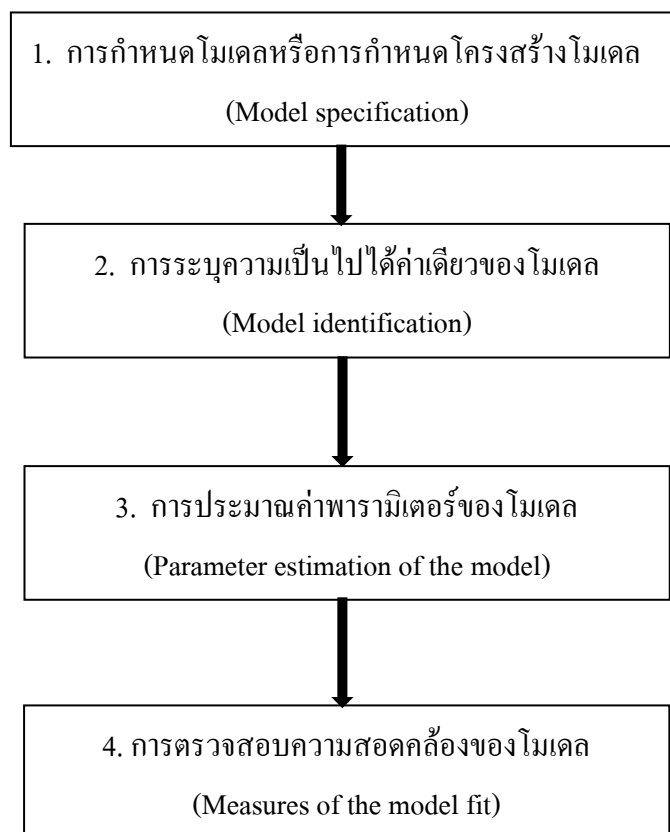
โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เป็นโมเดลที่ประกอบด้วยโมเดลการวัด (Measurement model) และโมเดลโครงสร้าง (Structural model) ทำให้การวิเคราะห์กระทำได้ 2 ลักษณะ คือ (สุวิมล ตีรกานันท์, 2553, หน้า 215)

1. การวิเคราะห์เฉพาะส่วนของโมเดลการวัด (Measurement model) การวิเคราะห์ส่วนนี้เรียกว่า การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA)

2. การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (SEM) พร้อมกัน หรือการวิเคราะห์ทั้งโมเดลการวัด และโมเดลโครงสร้างในคราวเดียวกัน การวิเคราะห์ลักษณะนี้เรียกว่า การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการระบุลักษณะเฉพาะของโมเดล (Model identification)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ SEM

การวิเคราะห์ SEM ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป การดำเนินการมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 7)



ภาพที่ 7 ขั้นตอนการวิเคราะห์ SEM (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 7)

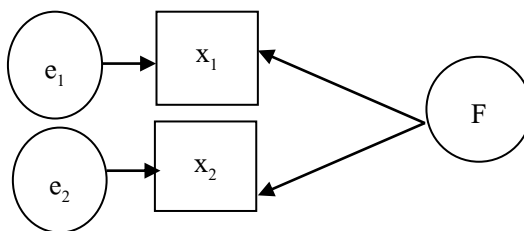
จากภาพที่ 7 รายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการกำหนดโมเดลหรือการกำหนดโครงสร้างโมเดล (Model specification) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการสร้างโมเดลด้วยผู้วิจัยเอง จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างหนักแน่น แล้วนำทฤษฎีที่ค้นพบนี้มาวาดเป็น โมเดลการวิจัยของผู้วิจัย
2. ขั้นตอนการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลการวิเคราะห์ หรือพูดอีกนัยหนึ่งว่าการคำนวณจะเริ่มต้นคำนวณจากเมทริกซ์ความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) ในการคำนวณสิ่งที่ผู้วิเคราะห์ต้องการก็คือ ค่าพารามิเตอร์ที่มีค่าเดียวของโมเดล (Model identification) โดยวิเคราะห์จากการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าใน โมเดล (ยูทช ไกยวรรณ, 2555, หน้า 122)

ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) สิ่งที่น่าสนใจต้องการ คือ ค่าพารามิเตอร์ที่มีค่าเดียวในโครงสร้างโมเดลที่สร้างขึ้น เพื่อแก้สมการทั้งหมดในคราวเดียวกัน ซึ่งการวิเคราะห์จะต้องใช้ข้อมูลมากพอ Linderman, Marendra, and Gold (1980, p. 163) แนะนำง่าย ๆ ว่าข้อมูลทั้งหมดรวมกันควรมี 20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ (Manifest) และตัวแปรแฝง (Latent) ในโมเดล ทั้งนี้ ถ้าใช้น้อยจะทำให้ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณ ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) จึงเป็นการตรวจสอบว่ามีข้อมูลมากพอที่จะวิเคราะห์เพื่อการประมาณพารามิเตอร์ของโมเดลให้ถูกต้องและมีค่าเดียว หรือมีคำตอบเดียวได้หรือไม่ ข้อมูลที่ตรวจสอบนี้ คือ ค่าความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ (Manifest variable) ที่อยู่ในรูปเมทริกซ์ หรือเรียกอีกอย่างว่า เมทริกซ์ ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม หากสมาชิกในเมทริกซ์มีน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการทราบค่าหรือ $n(n+1)/2$ น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าในโมเดล (t) โปรแกรมจะไม่มี การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimate parameter)

2.1 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลการวัด (Measurement model identification) จะมี 3 ลักษณะ ได้แก่

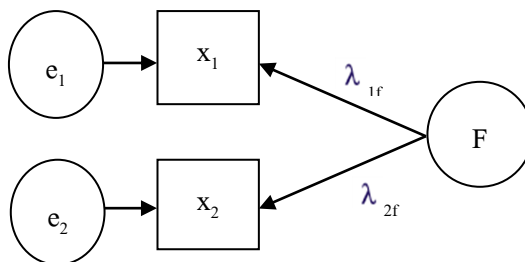
2.1.1 โมเดลที่มีลักษณะเป็น Under identification



ภาพที่ 8 โมเดลการวิจัยมีลักษณะเป็น Under identification (ยูทช ไกยวรรณ, 2556)

จากภาพที่ 8 ลักษณะโมเดลการวิจัยจะพบว่า มีพารามิเตอร์ 2 อย่าง ได้แก่

- 1) พารามิเตอร์ที่ทราบค่าแล้ว และ 2) พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าและต้องการประมาณค่า
- ดังภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 9 เมทริกซ์พารามิเตอร์ของโมเดลมีลักษณะเป็น Under identification (ยูทท โถยวรณ, 2556)

จากภาพที่ 9 พารามิเตอร์ที่ทราบค่าในโมเดลพิจารณาจากความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) ดังตารางต่อไปนี้ (ยูทท โถยวรณ, 2556, หน้า 9)

ตารางที่ 6 เมทริกซ์ความแปรปรวน (variance) และความแปรปรวนร่วม (covariance)

ตัวแปรสังเกตได้	X ₁	X ₂	
X ₁	S ² _{x1}	S _{x1 x2}	← ความแปรปรวนร่วม
X ₂		S ² _{x2}	← ความแปรปรวนของ x ₂

Variance อยู่เส้นแนวทแยง

จากตารางที่ 6 จะเห็นว่าพารามิเตอร์ที่ทราบค่ามี 3 ค่า ได้แก่ S²_{x1}, S_{x1 x2} และ S²_{x2}

ส่วนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่ามีค่า 4 ค่า ได้แก่ e₁, e₂, λ_{1f} และ λ_{2f}

- 1) พารามิเตอร์ที่ทราบค่าคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 n(n+1)/2 &= 2(2+1)/2 \\
 &= 2(3)/2 \\
 &= 3 \text{ เมื่อ } n \text{ คือ ตัวแปรสังเกตได้ (Manifest variable)}
 \end{aligned}$$

(2) พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ e_1 , e_2 , λ_{1f} และ λ_{2f} จากโมเดลการวิจัยของภาพที่ 9 จะพบว่า พารามิเตอร์ที่ทราบค่า < พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณหรือ $n(n+1)/2 <$ พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) ลักษณะโมเดลจะเป็น Under identification (พารามิเตอร์ที่ทราบค่า น้อยกว่าพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า) โปรแกรมจะรายงาน df เป็นลบ (-) และไม่มี การประมาณค่าพารามิเตอร์

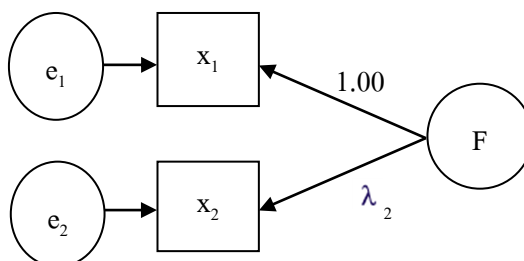
$df = n(n+1)/2 - t$ เมื่อ $t =$ จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการทราบค่า

$$df = 2(2+1)/2 - 4$$

$$df = -1$$

นั่นคือ $df < 0$ และเป็นลบ (-) โปรแกรมไม่มีการประมาณค่า

ในโมเดลเมื่อเกิดโมเดลมีลักษณะเป็น Under identification (พารามิเตอร์ที่ทราบค่า น้อยกว่าพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า) โปรแกรมจะไม่ประมาณค่าพารามิเตอร์ (Pedhazur, 1997, pp. 615-616) เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข (2551, หน้า 99) แนะนำว่าจะต้องกำหนดค่าพารามิเตอร์บางตัวบนชุดตัวแปร Latent ให้มีค่าคงที่ จากภาพที่ 2-6 ถ้าผู้วิจัยบังคับ (Constrain) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) หรือ λ_1 ให้มีค่าเป็น 1.00 ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 10 โมเดลบังคับให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็น 1.00 (ยูทช ไกยวรรณ, 2556)

จากภาพที่ 10 ลักษณะโมเดลเป็นดังนี้

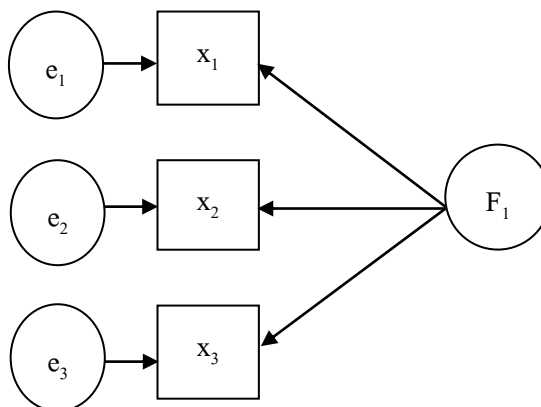
$n(n+1)/2 = 2(2+1)/2 - t$ เมื่อ $t =$ จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการทราบค่า

$$= 6/2 - 3$$

$$df = 0$$

จากภาพที่ 10 การบังคับให้ค่าหนึ่งเป็น 1.00 ทำให้โมเดลมีลักษณะเป็น Just identification ซึ่ง df มีค่าเป็น 0 (Perfect fit) โปรแกรมจะไม่มีการรายงานค่าไค-สแควร์ (χ^2) ค่าไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ (χ^2 / df) และไม่รายงานค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) ที่ใช้ทดสอบโมเดล

โมเดลที่มีลักษณะเป็น Just identification



ภาพที่ 11 โมเดลที่มีลักษณะเป็น Just identification (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 11)

จากภาพที่ 11 เมทริกซ์ความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) มีดังนี้

ตารางที่ 7 เมทริกซ์ความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) ของภาพที่ 11

ตัวแปรสังเกตได้	X_1	X_2	X_3
X_1	S^2_{x1}	$S_{x1 x2}$	$S_{x1 x3}$
X_2		S^2_{x2}	S^2_{x2x3}
X_3			S^2_{x3}

Variance อยู่เส้นแนวทแยง

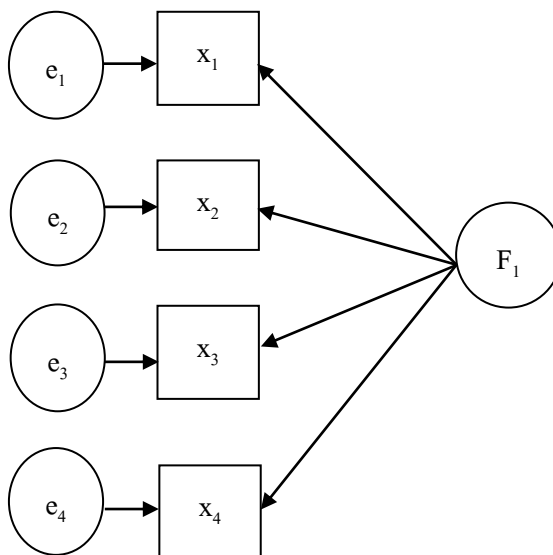
จากภาพที่ 11 และตารางที่ 7 พารามิเตอร์ที่ทราบค่า $(n(n+1)/2)$ เท่ากับ 6 ค่า และพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า (t) เท่ากับ 6 ค่า หรือค่าพารามิเตอร์ที่ทราบค่า เท่ากับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า จะทำให้โมเดลมีลักษณะเป็น Just identification และค่า df จะมีค่าเท่ากับ 0 โดยที่ค่า df คำนวณจาก

$$df = n(n+1)/2 - t \quad \text{เมื่อ } t = \text{จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการทราบค่า}$$

$$df = 3(3+1)/2 - 6$$

$$df = 0$$

โมเดลที่มีลักษณะเป็น Over identification



ภาพที่ 12 โมเดลที่มีลักษณะเป็น Over identification (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 12)

จากภาพที่ 12 เมทริกซ์ความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) มีดังนี้

ตารางที่ 8 เมทริกซ์ความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) ของโมเดลที่มีลักษณะเป็น Over identification ดังภาพที่ 12

ตัวแปรสังเกตได้	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
X ₁	S ² _{x1}	S _{x1 x2}	S _{x1 x3}	S _{x1 x4}
X ₂		S ² _{x2}	S ² _{x2x3}	S ² _{x2x4}
X ₃			S ² _{x3}	S ² _{x3x4}
X ₄				S ² _{x4}

Variance อยู่เส้นแนวทแยง

↑

จากภาพที่ 12 และตารางที่ 8

$df = n(n+1)/2 - t$ เมื่อ $t =$ จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการทราบค่า

$$df = 4(4+1)/2 - 8$$

$$df = 2$$

ในโมเดลการวิจัย ถ้า $n(n+1)/2 =$ จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า โมเดลจะเป็น Just identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นศูนย์ (0) ถือว่าเป็น Perfect fit ไม่มี การรายงานค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีค่าไค-สแควร์ ทหารด้วยองศาอิสระ ($/df$) และไม่รายงาน ค่าที่สำคัญทางสถิติ ที่ใช้ทดสอบโมเดล (p -value)

แต่ถ้าโมเดลวิจัยเป็น $n(n+1)/2 >$ จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า โมเดลจะเป็น Over identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นบวก (+) และรายงานค่า SE และ Critical ratio (t -value) ดังนั้นการวิเคราะห์ SEM จะต้องบังคับให้โมเดลมีลักษณะเป็น Over identification จึงจะวิเคราะห์ SEM ได้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 13)

3. ขั้นตอนการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter estimation of the model)

ในขั้นตอนการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เมื่อโมเดลมีลักษณะเป็น Over identification โปรแกรมจะประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าใน โมเดล แล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นมาคำนวณ เป็นค่าแปรปรวน (Variance) และค่าแปรปรวนร่วม (Covariance matrices) ของตัวแปรสังเกตได้ (Manifest variable) ใน โมเดลแล้วแสดงในรูปเมทริกซ์ที่ได้จากผลลัพธ์การคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม จากการประมาณการตามโมเดล (Computed covariance matrix: $\Sigma\theta$ อ่านว่า Sigma theta) เมทริกซ์นี้ บางทีเรียกเมทริกซ์ ความแปรปรวนร่วมของโมเดลที่สร้างขึ้น ซึ่งเมทริกซ์นี้นำไปลบ (-) ออกจากความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่ได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Manifest variables) ของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย ที่เรียกว่าเมทริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้จากกลุ่มตัวอย่าง (Sample covariance matrix: Σ) เมทริกซ์นี้บางทีเรียกว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนของโมเดลของ กลุ่มตัวอย่าง ค่าที่ได้เรียกว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนของส่วนที่เหลือ (Residual covariance matrix) ทดสอบความสอดคล้องหรือความกลมกลืนด้วยค่า χ^2 ตามวิธี Likelihood ratio หรือ Likelihood ratio chi-square (CMIN) ถ้า $\Sigma - \Sigma(\theta) = 0$ แสดงว่าโมเดลวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยสมมติฐานที่ทดสอบ χ^2 -test คือ

$$H_0: \Sigma = \Sigma(\theta)$$

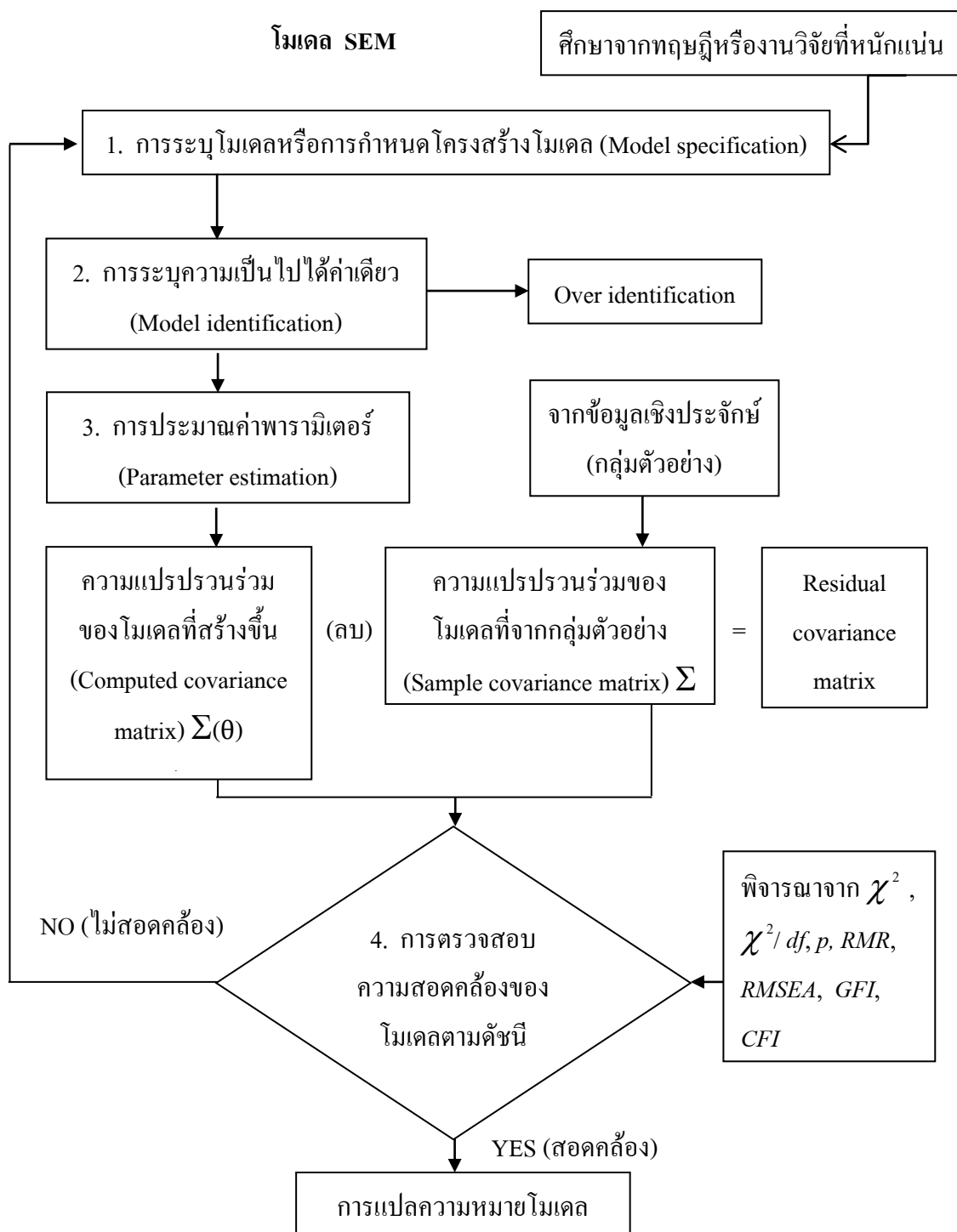
$$H_1: \Sigma \neq \Sigma(\theta)$$

การประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลจากโปรแกรม AMOS เมื่อโมเดลมีลักษณะเป็น Over identification โปรแกรมจะนำค่าพารามิเตอร์ทั้งหมดมาคำนวณเมทริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้

4. ขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Measures of the model fit) โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาตามทฤษฎี หรืองานวิจัยนั้นจะสอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample) หรือไม่นั้น จะต้องตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ถ้าหากมีความสอดคล้องเรียกว่า Model fit ซึ่งการตรวจสอบก็คือ การตรวจสอบ Σ กับ $\Sigma(\theta)$ โดยพิจารณาจากดัชนีการตรวจสอบซึ่งมีหลายดัชนี ได้แก่ χ^2 , χ^2/df , P , RMR , $RMSEA$, GFI , CFI เป็นต้น

4.1 การปรับโมเดล ถ้าหากโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก็ให้ปรับโมเดลโดยลากเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตามคำแนะนำของโปรแกรม

ขั้นตอนการวิเคราะห์ SEM ค่าที่ได้เรียกว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของส่วนที่เหลือ (Residual covariance matrix) ซึ่งสรุปเป็นกรอบดังนี้



ภาพที่ 13 ขั้นตอนการวิเคราะห์ SEM (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 16)

4. การพิจารณาส่วนที่เหลือ (Residual) หรือบางที่เรียกเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของส่วนที่เหลือ (Residual covariance matrix) ที่ได้จาก $\Sigma - \Sigma(\theta)$ เมื่อพบว่าค่าส่วนที่เหลือ (Residual) ไม่เท่ากับศูนย์ แสดงว่า โมเดลเกิดความคลาดเคลื่อน ซึ่งการพิจารณาตรวจสอบวิธีนี้ถือเป็นวิธีที่ง่ายที่สุด

หาก $\Sigma - \Sigma(\theta)$ มีค่าเป็น + (บวก) แสดงว่า โมเดลที่สร้างขึ้นมาทำนายความแปรปรวนร่วมได้ต่ำกว่าความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง และหาก $\Sigma - \Sigma(\theta)$ มีค่าเป็น - (ลบ) แสดงว่า โมเดลที่สร้างขึ้นมาทำนายความแปรปรวนร่วมได้สูงกว่าความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง

ในการพิจารณาค่าส่วนที่เหลือ (Residual) พิจารณาจากความสอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับโมเดลของกลุ่มตัวอย่างใน SEM จะพิจารณาจากค่าส่วนเหลือที่ควรมีค่าใกล้เคียง 0 และมีการแจกแจงแบบปกติ และหากมีค่าคลาดเคลื่อนไปจากนี้ จะพิจารณาจากดัชนีอื่น ๆ ประกอบ

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม

การตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลของงานวิจัยที่คาดไว้ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะใช้การเปรียบเทียบระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน - ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (S) ที่ได้จากข้อมูลตัวอย่าง กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่คาดไว้ (Σ) ถ้ามีค่าเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน จะสรุปว่ามีความกลมกลืนของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม โดยจะมีการสร้างฟังก์ชันความกลมกลืน

สำหรับสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวมจะมีหลายค่า (กัลยานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 108-117) ซึ่งในโปรแกรม AMOS มีดังนี้

1. ไคสแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) หรือที่เรียกว่า โมเดลไคสแควร์ (Model chi-square) Discrepancy, Discrepancy function, Likelihood ratio chi-square, Chi-square fit index, Chi-square goodness of fit เป็นต้น

เป็นสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บได้จริง กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่คาดไว้ โดยสมมติฐานการทดสอบ

H_0 : มีความกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดล

H_1 : ไม่มีความกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดล

$$\chi^2 = (n-1)(S-\Sigma) \text{ โดยที่ } n = \text{ขนาดตัวอย่าง}$$

ค่าไคสแควร์เป็นผลคูณระหว่างองศาอิสระ กับฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ หรือใกล้ศูนย์ แสดงว่าเกิดความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์ กับโมเดลสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยคาดไว้ ดังนั้นค่าไคสแควร์จึงมีค่า 0 ถึง ∞ หรือ $0 \leq \chi^2 < \infty$

ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำหรือเข้าสู่ศูนย์ หรือค่า $p\text{-value} > 0.05$ (กรณีที่กำหนดความเสี่ยงประเภทที่ 1 (Type 1 error: α) = 0.05) จะยอมรับ H_0 นั่นคือ มีความกลมกลืนในภาพรวม

การใช้สถิติไคสแควร์มีเงื่อนไข คือ

1. ขนาดตัวอย่างต้องใหญ่ (n มาก)
2. ตัวแปรสังเกตได้ภายนอกจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติเชิงพหุ

ข้อเสียของการใช้ไคสแควร์ ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม คือ เมื่อขนาดตัวอย่างใหญ่ จะทำให้ค่าไคสแควร์มีค่ามาก จึงมีโอกาสปฏิเสธ H_0 มากขึ้นด้วย หรือกล่าวว่ามีโอกาสที่จะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งที่ความจริงมีความกลมกลืน ควรพิจารณาถึงสถิติตัวอื่น ๆ ประกอบการตัดสินใจด้วย สำหรับในโปรแกรม AMOS จะเรียกสถิติไคสแควร์ว่า *CMIN*

2. Relative chi-square หรือเรียกว่า Normal chi-square, Normed chi-square, สำหรับใน AMOS เรียก *CMIN/DF*

เป็นสถิติที่ปรับลดอิทธิพลของขนาดตัวอย่างที่มีต่อสถิติไคสแควร์ ในการตัดสินใจว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ จะไม่ได้ทำการทดสอบสมมติฐาน แต่จะพิจารณาจากค่า *CMIN/DF* โดยมีหลายแนวคิด ดังนี้

Carmines and McIver (1981) และ Ullman (2001) ระบุว่าค่า *CMIN/DF* ไม่เกิน 2 จะยอมรับว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Kline (1998) ระบุว่า $CMIN/DF \leq 3$ จะยอมรับว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

อย่างไรก็ตามมีนักวิจัย/นักสถิติบางท่านระบุว่า จะยอมรับโมเดลว่ามีความกลมกลืน ถ้า $CMIN/DF \leq 5$ ขึ้นกับขนาดของโมเดลว่ามีจำนวนตัวแปร จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณ มากน้อยเพียงใด

3. Root mean residual (*RMR*) หรือเรียกว่า Root mean square residual (*RMSR* หรือ *RMR*) ค่า *RMR* เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนที่ได้จากการเปรียบเทียบเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่ผู้วิจัยคาดไว้ (Σ) กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง (S) โดยทั่วไป ยิ่งค่า *RMR* เข้าสู่ศูนย์ จะได้โมเดลที่ดี

4. Goodness-of-fit index (*GFI*) *GFI* เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า Gamma-hat หรือ Joreskog-sorbom *GFI* เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมในเมทริกซ์ S ที่สามารถอธิบายได้ด้วย เมทริกซ์ Σ โดยทั่วไปนักสถิติจะกำหนดว่า $GFI \geq 0.95$ หรือ $GFI \geq 0.90$ จะถือว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. Normed fit index (*NFI*) หรือบางครั้งเรียกว่า Bentler-bonett normed fit index (1980)

- *NFI* มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1

- $NFI > 0.95$ แสดงว่าเกิดความกลมกลืนค่อนข้างดี (Schumacker & Lomax, 2004)

- ค่า *NFI* มีแนวโน้มที่จะต่ำ เมื่อขนาดตัวอย่างเล็ก

- $0.90 \leq NFI \leq 0.95$ แสดงว่ายอมรับว่ามีความกลมกลืน

- แต่ถ้า $NFI < 0.90$ แสดงว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรมีการปรับปรุง

โมเดล

NFI จะแสดงถึงสัดส่วนที่โมเดลของผู้วิจัยสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นเมื่อเทียบกับ โมเดลอิสระ เช่น $NFI = 0.80$ หมายถึงโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทำให้เกิดความกลมกลืนมากขึ้น 80%

6. Comparative fit index (*CFI*) ใช้เปรียบเทียบโมเดลที่คาดไว้กับโมเดลอิสระ

โดยที่โมเดลอิสระหมายถึง ตัวแปรเป็นอิสระกัน หรือค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรเป็นศูนย์ ค่า *CFI* มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 และโดยทั่วไป ค่า $CFI > 0.90$ จะถือว่าเกิดความกลมกลืน

7. Root mean square error of approximation (*RMSEA*) หรือเรียกว่า *RMS* หรือ *RMSE* ค่า *RMSEA* แสดงถึงค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง (ความไม่กลมกลืน) ต่อองศาอิสระ ดังนั้น *RMSEA* ของโมเดลที่กลมกลืนควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์

Schumaker and Lomax (2004) ได้เสนอแนะ ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่า *RMSEA* ของโมเดลมีความกลมกลืน (ยูทธ ไกยวรรณ, 2556)

<i>RMSEA</i>	การสรุปผล
1. $RMSEA \leq 0.05$	โมเดลมีความกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. $0.05 < RMSEA \leq 0.08$	โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. $RMSEA > 0.08$	โมเดลไม่มีความกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรมีการปรับปรุง โมเดล

สถิติที่ใช้วัดเกี่ยวกับขนาดตัวอย่าง

Hoelter หรือ Hoelter (1983) Critical N (CN) เป็นค่าขนาดตัวอย่างต่ำสุดที่จะยอมรับ H_0 ที่ว่าโมเดลที่คาดไว้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ Hoelter จะต้องมากกว่า 200 จึงถือว่าขนาดตัวอย่างมากพอที่จะยอมรับ H_0

ตารางที่ 10 สรุปดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (ยูทธ ไกยวรรณ, 2556)

รายการ	ค่าที่แสดงความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง
1. χ^2	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 < p \leq .05$
2. $CMIN/DF$	$0 < CMIN/DF \leq 2$	$2 < CMIN/DF \leq 3$
3. CFI (Comparative fit index)	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 < CFI \leq .97$
4. NFI (Normed fit index)	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 < NFI \leq .95$
5. GFI (Goodness of fit index)	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 < GFI \leq .95$
6. $RMSEA$ (Root mean squared error of approximation)	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
7. RMR (Root mean squared residual)	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$
8. $PCLOSE$ (p -value)	$p\text{-value} > .05$	$p\text{-value} > .05$
9. $HOELTER$	$HOELTER > 200$	$HOELTER > 200$

การปรับโมเดล (Adjuste model)

ในกรณีที่เมตริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่คาดไว้ (Σ) ไม่กลมกลืนกับระหว่างเมตริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (S) ผู้วิจัยอาจจะทำการปรับโมเดล การปรับโมเดลนั้นผู้วิจัยอาจใช้กลยุทธ์ของผู้วิจัยเองในการพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ ในการตรวจสอบความสอดคล้อง ทั้งในขั้นที่ 1 ที่ตรวจสอบในภาพรวม และขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม หรือการทดสอบสัมประสิทธิ์ความถดถอย การทดสอบน้ำหนักปัจจัยหรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ นอกจากนั้นเทคนิค SEM ยังมีค่าที่เรียกว่า ดัชนีปรับเปลี่ยน (Modification index: MI) เป็นค่าสถิติที่ใช้ช่วยประกอบการตัดสินใจในการปรับโมเดล

ดัชนีปรับโมเดล (Modification index: MI)

MI เป็นค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ ที่คาดว่าจะลดลง ถ้าเพิ่มพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ซึ่งจะช่วยให้โมเดลมีโอกาสกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น เนื่องจากค่าไค-สแควร์ ที่เข้าสู่ศูนย์ หรือมีค่าน้อยจะทำให้โมเดลมีความกลมกลืน การเพิ่มเส้นเชื่อมระหว่างตัวแปรไม่ว่าจะเป็นลูกศรทางเดียว (\rightarrow) หรือลูกศร 2 ทาง (\leftrightarrow) จะทำให้องศาอิสระลดลงไปอีกหนึ่ง เนื่องจากจะต้องประมาณค่าพารามิเตอร์ของลูกศรดังกล่าว ดังนั้น ค่า MI คือ ค่าไค-สแควร์ที่จะลดลง จึงเป็น ไค-สแควร์ ที่องศาอิสระเป็น 1 สำหรับไค-สแควร์ที่องศาอิสระ 1 และมีระดับนัยสำคัญ 0.05 จากตารางไค-สแควร์ ได้ค่าไค-สแควร์เป็น 3.84 ดังนั้นค่า MI ควรมากกว่า 3.84 จึงทำการลากลูกศรเชื่อมตัวแปร โดยปกติแล้วควรเพิ่มลูกศรเมื่อ MI มีค่ามาก ๆ ซึ่งจะช่วยให้สถิติทดสอบไค-สแควร์ลดลงมาก ซึ่งจะช่วยให้โมเดลที่คาดไว้มีโอกาสสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น นอกจากนี้ในเทคนิค SEM ด้วยโปรแกรม AMOS นอกจากจะแสดงค่า MI แล้วจะให้ค่าที่เรียกว่า Par change ซึ่งหมายถึงค่าประมาณของพารามิเตอร์ที่จะเปลี่ยนจากศูนย์เป็นค่าบวกหรือลบแล้วแต่ทิศทางความสัมพันธ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน

งานวิจัยในประเทศ

จินพัญ เจาฉาย (2549) ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา เครื่องข่ายการศึกษาที่ 2 แกลงบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วานิชย์ สาขามุละ (2549); จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551) และเกษม เสือสินวล (2551) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก

เจริญชัย บรรณธรรมย์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ชาญณรงค์ สุราสา (2550) ศึกษาประสิทธิผลการดำเนินการโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินการโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี

ถาวร เล็งเอียด (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

รัชช กรุดมณี (2550) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรของโรงเรียนที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก

นพwana วิภักดี (2551) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามขนาด โรงเรียนและประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เสกสิทธิ์ ปานนูน (2551) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

พิมพ์พรรณ สุริโย (2552) ศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ทศวรรณ เพ็งพุด (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

งามตา ธานีวรรณ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Liu (2006) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีนเพื่อค้นหากระบวนการประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีน พบว่า กระบวนการสร้างประสิทธิภาพของโรงเรียนมีหลายกระบวนการแตกต่างกัน และตรงกันข้ามกับที่ระบุในวรรณกรรมต่างประเทศ ซึ่งความแตกต่างนี้รวมถึงความสำคัญของบทบาทครูประจำชั้นที่เข้มงวดกับนักเรียน ความสำคัญของผลการเรียนนักเรียน ผลกระทบของห้องเรียนขนาดใหญ่ที่ครูจะเน้นกิจกรรมนักเรียนทั้งห้องมากกว่าที่ละกลุ่ม ผลกระทบจากความขาดแคลน สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร โดยเฉพาะโรงเรียนในเขตชนบทประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตเมือง มีสิ่งแตกต่างสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความคาดหวังของนักเรียน โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู

Omolade (2007) ศึกษากระบวนการทดสอบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในไนจีเรีย เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของรูปแบบระบบโรงเรียนของฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 1982) และผลกระทบที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีสมมติฐานการวิจัยว่า โครงสร้างบรรยากาศ สมรรถภาพ โดยรวมและการเมืองจะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผลพบว่า ส่วนประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสมรรถภาพโดยรวมส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามความรับรู้ของครู

Harrison (2008) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนจากโรงเรียน 11 โรงเรียน ในเขตเซาท์เทิร์นมิสซิปปี เพื่อค้นหาการรับรู้ของครูและผู้บริหารที่สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนโดยศึกษาจากตัวแปร 7 ตัว พบว่า ตามความคิดเห็นของครูเห็นว่า ระดับความรู้ อายุ และประสบการณ์เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน

Lovell (2009) ศึกษาประสิทธิภาพของครูใหญ่: การศึกษาความรู้สึกของครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพ และดัชนีการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน วัดอุปสรรคเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของครูใหญ่ต่อความเชื่อเรื่องประสิทธิภาพกับดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนจากรัฐจอร์เจีย 387 คน โดยใช้หลักของประสิทธิภาพ Scale (PSES) พัฒนาโดย Tschannen-Moran และแกเรส (Gareis, 2004) ผลพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีสิ่งค้นพบใหม่ว่า ความเชื่อของครูใหญ่ในเรื่องประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

จากงานวิจัยดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งที่หน่วยงาน องค์กร หรือบุคคล มีความต้องการที่จะบรรลุถึงอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลเกิดจากปัจจัยทุกปัจจัยในองค์การระบบเปิด คือ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้น โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดจะต้องขึ้นอยู่กับความสามารถ

ของผู้บริหาร และบุคลากรครูในโรงเรียน ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

งานวิจัยภายในประเทศ

ศรีเพ็ชร จันทร์ส่องศรี (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 201 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ดี ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมี 2 ตัวแปร คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนและการจัดการด้านการเรียนการสอน

ประยงค์ ชูรัักษ์ (2548) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิรัตน์ มโนวัฒนา (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี จำนวน 107 โรงเรียน เป็นครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 815 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ รองลงไปคือ ด้านการบริหาร แบบวางเฉย ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความสนใจ ด้านการคล้อย ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคลและสุดท้ายคือ ด้านการกระตุ้นการใช้

ปัญญา 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติในทางบวก และด้านความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและ

3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง

อำภา ปิยารมย์ (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง

ปิติญ ปฎิพิมพาคม (2550) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ถาวร เส็งเอียด (2550) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารหลักสูตรของโรงเรียน และพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ข้อค้นพบนี้อธิบายได้ว่าในการบริหารโรงเรียน หากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จะส่งผลให้การบริหารหลักสูตรของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้วย และจะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนดีขึ้นในที่สุด

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ที่ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนและพบเส้นทางอิทธิพลภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ถาวร เส็งเอียด (2550) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่าตัวแปรที่มีผลทางอ้อมเชิงบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน

นริศ สวัสดิ์ (2550) พบว่า ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมควร ภักดีวุฒิ (2550, หน้า 62) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่กำหนดว่า ภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวก แสดงว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีทั้งภาวะผู้นำและรู้จักใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบจากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.11

กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์ (2551) ที่ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตของครู พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

กฤษณะ เพชรบ่อใหญ่ (2551, หน้า 76-77) พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกับบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

พัฒนะ สีหามู (2553) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.18 ในด้านอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

รัชชัย ตั้งอุทัยเรือ (2557, หน้า, 142) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กผ่านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.242 (สมมติฐานที่ 6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .242 ซึ่งเกิดจากเส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำที่ส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .697 ($t = 16.263; p < 0.01$) และอิทธิพลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง .347 ($t = 6.334; p < 0.01$)

จิตชนก เริงเขาว์, อัมภา บุญช่วย, และทวี ทองคำ, 2541, หน้า 143) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลผลิตเชิงวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ โมเดลระดับโรงเรียนประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลผลิตเชิงวิชาการ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากคุณภาพการสอนของครูภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

งานวิจัยต่างประเทศ

Youngs and King (2002) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาเพิ่มขึ้นได้ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

Bohn (2002, p. 76) พบว่า ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่อนข้างมากต่อการบรรลุขององค์กร ซึ่งหมายถึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ถึงการบรรลุผลขององค์กรนั่นเอง

VinitwatanaKhun (2002) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัย โดยแยกเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ จำนวน 6 สถาบัน และสถาบันการศึกษาของเอกชน จำนวน 7 สถาบัน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านรูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership style) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) เทคโนโลยี (Technology) และการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยที่รูปแบบความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด

จากข้อมูลและผลจากงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หรือก็คือภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีความสำคัญต่อโรงเรียน ที่จะนำทางไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนได้ โรงเรียนถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน และสามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศโรงเรียน

งานวิจัยภายในประเทศ

โพธิยา คาสิว (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งความรู้ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ บรรยากาศโรงเรียนการปฏิสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนการจูงใจที่มงานและการบริหารที่มงาน

ถาวร เล็งเอียด (2550, หน้า 265) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารหลักสูตร และส่งอิทธิพลทางอ้อมไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

นเรศรี แสนมนตรี (2553) ทำการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างการทำงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อานิต๊ะ ยีเจ๊ะนิ (2556, หน้า 184) พบว่า ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 81

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557, หน้า 143) พบว่า โมเดลระดับโรงเรียนประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลผลิตเชิงวิชาการ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากคุณภาพการสอนของครูภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และได้รับอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกจากปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 32.4 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลไม่ใช่วิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Sweetland and Hoy (2000, p. 704 cited in Bossert, 1988); Hoy and Sabo, 1998; Purkey and Smith (1983); Stedman (1987) ข้อค้นพบที่ได้ทำให้สรุปได้ว่าบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดี และส่งผลให้การบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด

จากข้อมูลและผลจากงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สุขภาพของโรงเรียนหรือบรรยากาศของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียน และสามารถชี้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียน และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้บรรยากาศของโรงเรียนยังส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดี และส่งผลให้การบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ทำให้ให้คณะครู อาจารย์มีอิสระในการทำงานตามความสามารถของตน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในงานบางอย่างได้ เกิดความไว้วางใจ และมีส่วนร่วมในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยภายในประเทศ

ชวลีพร เอี่ยมอำนาญ (2548) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อศักยภาพไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตของการเรียนรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการจัดการความรู้ และด้านการเพิ่มสมาชิกองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549) ได้วิจัยศึกษาการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.97

ชวลิต ศุภศักดิ์ธำรง (2550) ได้ศึกษาความสำเร็จในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์การ และผลของการจัดการความรู้ของบุคลากร พบว่า บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารจะกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการที่จะขวนขวาย หาความรู้ด้วยตัวเอง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ พร้อมทั้งยังมีการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบสามารถสืบค้นได้ง่าย

ขวัญฤทัย ทองธีรราช (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู กล่าวว่า โรงเรียนจะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงนั้นต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวจักรสำคัญในการนำพาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ไปยังเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มาสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ปิติพงษ์ วรรณรี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทศวรรษ เฟื่องพูน (2553) พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัจจัยพลวัตของการเรียนรู้และ

ปัจจัยการเพิ่มอำนาจของสมาชิกองค์การ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .778 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ได้ร้อยละ 60.50 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยพลวัตของการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ทั้งนี้เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานการณ์และมีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบการแสดงเจตนาารมณ์แห่งความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะเป็นสังกระตุ้มให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียน

นฤมล บุญพิมพ์ (2553, หน้า 175) พบว่า สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเห็นความสำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนทำให้มีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ .78

พัฒนา สีหามุ (2553) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .11

รัชชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557, หน้า 143) พบว่า ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.347 ($t = 6.334, p < .01$)

งานวิจัยต่างประเทศ

Grader (2003) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง ประเด็นที่ว่าจะนำหลักการองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ ในโรงเรียนได้อย่างไร โดยสร้างความพึงพอใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้พนักงาน ผลการวิจัย แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่หนึ่ง ไม่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้มีความสามารถ ในด้านความรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารให้ความสนใจในองค์การ แห่งการเรียนรู้แบบทั่ว ๆ ไป และผู้บริหารไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับพนักงานในเรื่องวิสัยทัศน์ ของพนักงานได้ กลุ่มที่สอง ได้รับการสนับสนุนพนักงานสำหรับการวิจัยในอนาคตศึกษาการพัฒนา เครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การแห่งการเรียนรู้

จากข้อมูลและผลจากงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน และเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสามารถทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานในโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดกระบวนการการเรียนรู้ในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารองค์กร จะมีส่วนอย่างมาก ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยใช้กลยุทธ์ คือ การแบ่งปันความคิดเห็น การทำงานเป็นทีมร่วมกับความรู้แห่งตน และการวิสัยทัศน์ร่วม โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ให้เกิดมีแนวคิดที่หลากหลาย ผสมผสานกับการจัดการความรู้ ซึ่งจะทำให้สามารถปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และจะทำให้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยในประเทศ

กฤษดา มังคะตา (2548) ศึกษาความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

สาธิต รื่นเริงใจ (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงตามความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ ร้อยละ 73 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะด้านชีวะสังคม ลักษณะบุคคล ด้านจิตวิสัยความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาท และบรรยากาศโรงเรียน

ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำองค์กร

สุมิตร ขาวประภา (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548) ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษา พบว่า ศักยภาพการจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัญชญา พานิช (2550) ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชุม บำรุงจิตร (2551) ศึกษาความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก พบว่า ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ คือ ด้านความเชื่อถือนยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ โรงเรียน

ชูเกียรติ งานไว (2551) ศึกษาความผูกพันต่อ โรงเรียนของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ คือ การมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ การมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรและการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

สุภารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552) ศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

โสภิน ม่วงทอง (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชนประเภท สามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยความผูกพันของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลโดยตรง ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

งานวิจัยต่างประเทศ

Lim (2003) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร แห่งการเรียนรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนของประเทศเกาหลี พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจและด้านการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก

Smith (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนและความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 34 โรงเรียน ในตะวันออกเฉียงเหนือของรัฐบาลามา โดยประชากรเป็นครู จำนวน 522 คน โดยใช้แบบสอบถาม OCI วัดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถาบัน ความเป็นครูมืออาชีพ ข้อบังคับทางวิชาชีพ และความไม่มั่นคงของสถาบัน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ มีตัวแปรตามคือความผูกพันของครูซึ่งวัดจากคำถาม 15 ข้อ ของ OCQ โดยมีการควบคุมตัวแปรด้านสถานะทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียน และสิ่งสำคัญในการทำนายความผูกพันของครู คือ ความเป็นครูมืออาชีพ

Sutherland (2010) ศึกษาภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรในวงการธุรกิจต่าง ๆ และมีความหลากหลายทั้งด้านการศึกษา อาชีพ หน้าที่และประเภทของงาน ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมมีความสัมพันธ์สูงกับการสร้างบารมีหรือมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ และการสร้างแรงบันดาลใจ

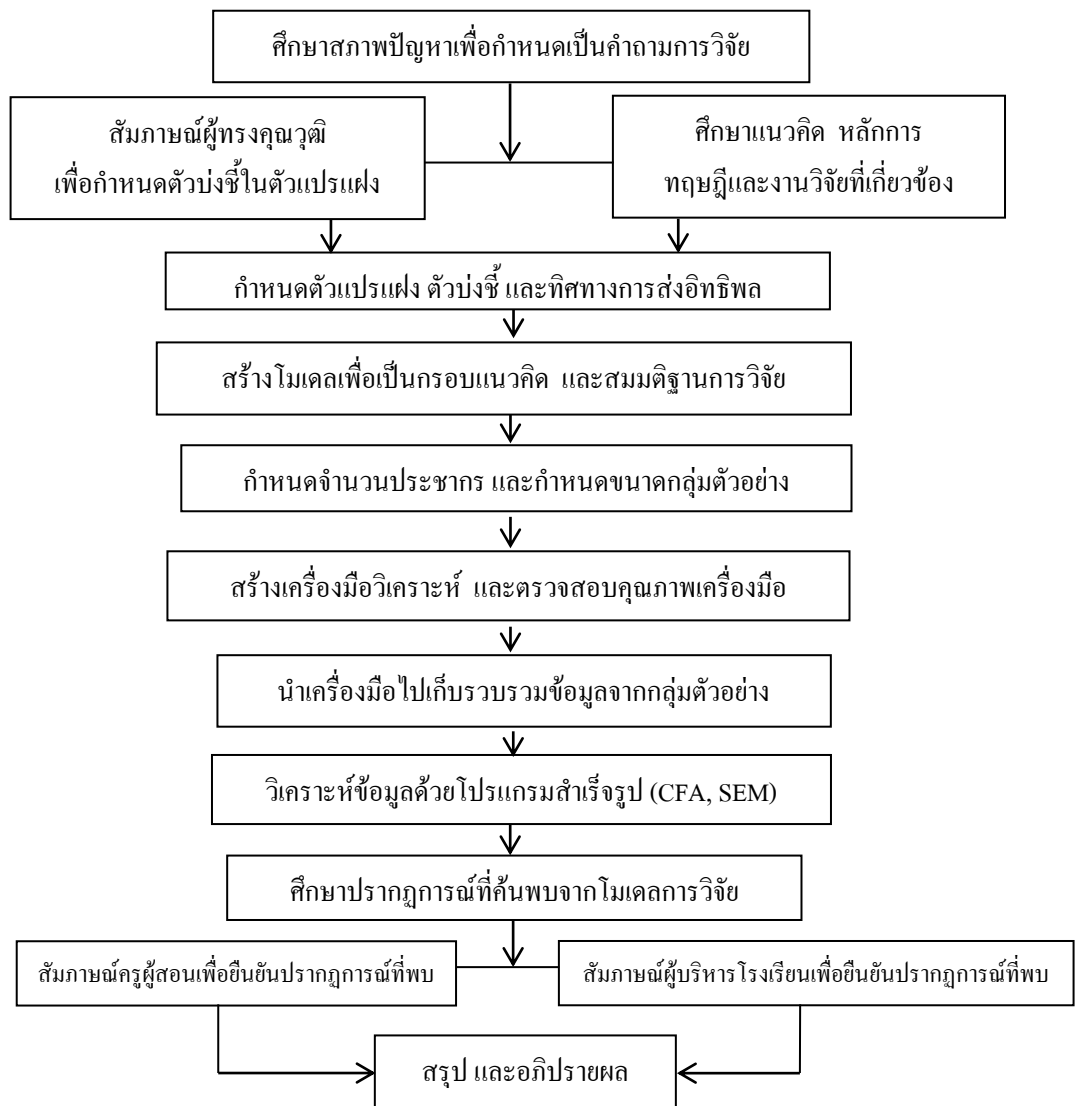
จากข้อมูลและผลจากงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความผูกพันที่สมาชิกมีต่อองค์กรสามารถนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร และเมื่ออยู่ในองค์กรนานเท่าไรก็เหมือนกับยิ่งลงทุนในรูปของค่าใช้จ่ายทางด้านจิตใจ ส่งผลให้มีความต้องการอยู่กับองค์กรมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย ยอมรับในคุณค่าและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเป็นเงาตามตัว และเมื่อมีประสบการณ์การในปฏิบัติงาน ก็จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทำให้รู้ทิศทางในการปฏิบัติไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ดังนั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 14 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่อยู่ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 5 จังหวัด 1,323 โรงเรียน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 11 จำนวนประชากร ครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

จังหวัด	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
เลย	เขต 1	141	845
	เขต 2	112	660
	เขต 3	97	386
หนองคาย	เขต 1	132	1,080
	เขต 2	86	612
บึงกาฬ	เขต 1	190	1,620
นครพนม	เขต 1	224	1,637
	เขต 2	147	1,091
มุกดาหาร	เขต 1	194	1,296
รวม		1,323	9,155

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปีการศึกษา 2558 โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรอยู่ทั้งหมด 23 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีไม่น้อยกว่า สัดส่วน 20: 1 ตัวแปร (Linderman, Merenda, & Gold, 1980, p. 163) เมื่อพิจารณาจากจำนวนตัวแปร

และสัดส่วนจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างละ 460 คน ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ผู้วิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งจังหวัด ออกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

1. จังหวัดเลย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. จังหวัดหนองคาย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
3. จังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
4. จังหวัดนครพนม ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. จังหวัดมุกดาหาร ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัย ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ได้แก่วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery method) ผู้วิจัยได้เขียนชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในแต่ละจังหวัดใส่ในภาชนะ และเขย่าให้ปะปนกัน แต่ละจังหวัดสุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพียง 1 แห่ง โดยผู้วิจัยทำเช่นนี้คราวละ 1 จังหวัด จนครบทั้ง 5 จังหวัด ได้ผลดังนี้

ครั้งที่ 1 จังหวัดเลย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ครั้งที่ 2 จังหวัดหนองคาย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ครั้งที่ 3 จังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เขต 1

ครั้งที่ 4 จังหวัดนครพนม ได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ครั้งที่ 5 จังหวัดมุกดาหาร ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร เขต 1

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัย ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามอัตราจากส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ที่มีจำนวน 460 คน และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 460 คน ออกเป็น 5 กลุ่ม แยกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในแต่ละจังหวัด จากนั้นทำการเทียบอัตราส่วนเพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 12 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึง
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

สำนักงานเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
	ครู (5,932)	ครู	จำนวน (คน)
เลข เขต 1	845	$\frac{460 \times 845}{5,932}$	66
หนองคาย เขต 1	1,080	$\frac{460 \times 1,080}{5,932}$	83
บึงกาฬ เขต 1	1,620	$\frac{460 \times 1,620}{5,932}$	126
นครพนม เขต 2	1,091	$\frac{460 \times 1,091}{5,932}$	85
มุกดาหาร เขต 1	1,296	$\frac{460 \times 1,296}{5,932}$	100
รวม	5,932		460

การศึกษาเชิงคุณภาพ

1. การศึกษาเชิงคุณภาพในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดผู้ให้ข้อมูล โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน โดยคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหาร การศึกษา ด้านการบริหาร โรงเรียน และด้านกรณีศึกษา ติดตาม และประเมินผลการศึกษา

2. การศึกษาเชิงคุณภาพในการศึกษาปรากฏการณ์ที่พบของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดผู้ให้ข้อมูล โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 20 คน โดยคัดเลือกจากผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 10 คน และครูผู้สอนสังกัดโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 10 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อพิจารณาจากกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปพฤติกรรมที่สังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ สาเหตุของตัวแปรภายนอกไม่ปรากฏอยู่ในตัวแบบ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรแฝงภายในจะแสดงไว้ในตัวแบบอย่างชัดเจน ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันในองค์การ และประสิทธิผลโรงเรียน

2. ตัวแปรสังเกตได้ หมายถึง ตัวแปรพฤติกรรมที่สังเกต และวัดได้ของตัวแปรแฝงนั้น ๆ ซึ่งในงานวิจัยในครั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัวแปร โดยจำแนกตามตัวแปรแฝง ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร และการกำกับกับการเรียนการสอนตามนโยบาย

2.2 บรรยากาศโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศแบบปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบเปิด

2.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ บุคคลที่มีความเป็นเลิศ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ

2.4 ความผูกพันต่อองค์การ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

2.5 ประสิทธิภาพโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียนและ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผน การสัมภาษณ์ไว้ก่อน

ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน และข้อคำถามในการสัมภาษณ์จะมีโครงสร้างแบบหลวม (Loosely structure) หัวข้อในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) จะประกอบไปด้วยนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด มีดังนี้

แบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ และเติมคำ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ครอบคลุม 5 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์การ โดยแต่ละฉบับมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน

เป็นข้อคำถามปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ครอบคลุม 5 ตัวแปร ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด
4. แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด
5. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การพัฒนาแบบวัดประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามแนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการ รวมทั้ง ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารโรงเรียน และด้านการศึกษา ติดตาม และประเมินผล การศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และจุดเน้นด้านนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียน ที่เหมาะสมกับบริบท และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดองค์ประกอบที่เป็น ตัวบ่งชี้ ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน จากการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รongผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 7 คน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1.1 นายเพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 |
| 1.1.2 นายณรงค์ โล่คำ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร |
| 1.1.3 นายทวีศักดิ์ ไชยมาโย | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร |

- 1.1.4 ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโนนสังข์ศรี สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง
- 1.1.5 นายอนันต์ ปริบูรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเหล่าหมี่ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง
- 1.1.6 นายอนุศักดิ์ ล่วงไว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านห้วยกอก 2 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง
- 1.1.7 นายไชยชนะกร ล บัวระพันธ์ ผู้อำนวยการ
โรงเรียนเมืองพาลูกากรรมิ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

ประเด็นในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้วิจัยได้
วางกรอบไว้ มีลักษณะเป็นเค้าโครง (Outline) หัวข้อการสนทนาที่มีความยืดหยุ่น (Flexible)
เป็นแนวคำถามคร่าว ๆ เพื่อเป็นแนวในการสัมภาษณ์หรือการสนทนาให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์
ของการวิจัยโดยหัวข้อสนทนาจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
ฉบับที่ 11 นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
โดยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ 1) ตัวแปรที่วัดประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
ที่ทำให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีสุข มีอะไรบ้าง มีวิธีการและประเมินผลอย่างไร 2) ตัวแปร
ที่วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีอะไรบ้าง มีวิธีการและประเมินผลอย่างไร
โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การจดบันทึก และการจัดทำรายการตรวจสอบ (Check list)

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured
interview) เพื่อนำมาวิเคราะห์ เพื่อสกัดประเด็นที่สำคัญ แล้วนำไปสังเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จาก
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3 จัดทำตารางโครงร่างของแบบสอบถาม ได้แก่ รายละเอียดของเนื้อหา น้ำหนัก
ความสำคัญ และจำนวนข้อ

- 1.4 เขียนข้อคำถาม โดยใช้ข้อคำถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้
5 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีลักษณะนั้นมากที่สุด/ ดีมาก/ สูงมาก
4 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีลักษณะนั้นในระดับมาก/ ดี/ สูง

3 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีลักษณะนั้นในระดับปานกลาง/ พอใช้

2 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีลักษณะนั้นในระดับน้อย/ ต่ำ/ ไม่ค่อยดี

1 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีลักษณะนั้นในระดับน้อยที่สุด/ ต่ำมาก

จากนั้นนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา ตลอดจนรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. การพัฒนา แบบวัดบรรยากาศโรงเรียน แบบวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ แบบวัด ความผูกพันต่อองค์การ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการ และแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นกำหนดกรอบแนวคิดในการวัดตัวแปร จากนั้นกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ

2.2 เขียนข้อคำถาม โดยใช้ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีลักษณะนั้นมากที่สุด/ ดีมาก/ สูงมาก

4 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีลักษณะนั้นในระดับมาก/ ดี/ สูง

3 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีลักษณะนั้นในระดับปานกลาง/ พอใช้

2 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีลักษณะนั้นในระดับน้อย/ ต่ำ/ ไม่ค่อยดี

1 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีลักษณะนั้นในระดับน้อยที่สุด/ ต่ำมาก

จากนั้นนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา ตลอดจนรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำร่างแบบวัดประสิทธิผลโรงเรียน แบบวัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน แบบวัดบรรยากาศโรงเรียน แบบวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ และแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ไปให้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

3.1 ดร.บัณฑิตย์ ศรีพุทธานุรักษ์

ศึกษาธิการภาค เขต 13

3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญาญ์ ชีระวนิชตระกุล

รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ฝ่ายพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัย บวรพา

- 3.4 ดร.มารุต อุปนิสากร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร
- 3.5 ดร.พลพัทธ์ คนหาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสว่าง 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชุมพร

โดยตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความครอบคลุมของจำนวนข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: *IOC*) ของ Rowinell and Hambleton (1977 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 149) ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบปรากฏว่า ข้อคำถามทั้งหมด 68 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 8 ข้อ (รายละเอียดค่า *IOC* ได้แสดงในภาคผนวก ก)

4. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มละ 50 คน ภายหลังจากทดลองใช้ หากคุณภาพรายข้อ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้เกณฑ์ค่า r (Corrected item-total correlation) ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า .20 ขึ้นไป (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2547, หน้า 316) และหาค่าความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ผลการทดลองใช้เครื่องมือ พบว่า 1) แบบวัดประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .175-.666 ซึ่งในข้อที่มีค่า r (Corrected item-total correlation) ต่ำกว่า .20 ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ ผู้วิจัยได้ทำการตัดออก ก่อนนำไปใช้จริง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .912 2) แบบวัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .023-.875 ซึ่งในข้อที่มีค่า r (Corrected item-total correlation) ต่ำกว่า .20 ซึ่งมีจำนวน 1 ข้อ ผู้วิจัยได้ทำการตัดออก ก่อนนำไปใช้จริง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .949 3) แบบวัดบรรยากาศโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .125-.616 ซึ่งในข้อที่มีค่า r (Corrected item-total correlation) ต่ำกว่า .20 ซึ่งมีจำนวน 3 ข้อ ผู้วิจัยได้ทำการตัดออก ก่อนนำไปใช้จริง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .812 4) แบบวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .619-.835 มีค่าความเที่ยง .921 และ 5) แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .668-.889 มีค่าความเที่ยง .903 (รายละเอียดค่าอำนาจจำแนก ได้แสดงในภาคผนวก ง)

5. นำผลการทดลองใช้ ปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด แล้วจึงนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ผลการเก็บรวบรวมของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ

ความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ หรือตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของตัวแปรหรือไม่

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

มีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้วิจัยประสานผ่านทางโทรศัพท์ และนำหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลวิจัยและแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใน 5 จังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งเป็นต้นสังกัดควบคุมกำกับดูแลโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถามให้แก่โรงเรียน โดยแยกคำถามใส่ซองให้ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดตลอดจนได้แนบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์
3. การติดตามแบบสอบถามหลังจากส่งแบบสอบถาม เมื่อไม่ได้รับคืนภายใน 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามแบบสอบถามคืนทางโทรศัพท์ เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และในกรณีติดต่อไม่ได้ ผู้วิจัยประสานงานให้ผู้ช่วยวิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามอีกทางหนึ่ง
4. โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบางจังหวัด ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน เช่น จำนวน ร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งเป็นตัวแปรตามของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งภาพรวม และรายด้าน
3. การวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship model) ตัวแปรปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์จะแสดงถึงตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรต้นใดที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะถูกตัดออกไป จากนั้นจึงทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับโมเดลที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ หากโมเดลทั้งสองไม่กลมกลืนกัน จะต้องปรับโมเดลด้วยการปรับเมตริกในโมเดล ซึ่งเป็นการตัดเส้นทางอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกทีละเส้น โดยเริ่มจากเส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติค่าต่ำที่สุดออกก่อนแล้วตรวจสอบค่าสถิติที่ได้ จากนั้นจึงพิจารณาตัดเส้นทางอิทธิพลอื่น ๆ ออกทีละเส้น ตามลำดับของความไม่มีนัยสำคัญ และเพิ่มเส้นทางที่ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมได้เสนอให้เพิ่มเส้นทางนั้น ๆ โดยยึดเกณฑ์การตัดค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีค่าน้อยกว่า .08 ออก (บุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และสมชาติ สว่างเนตร, 2535, หน้า 54)

การประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าสถิติความสอดคล้อง (Hu & Bentler, 1999; Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ที่คำนวณมาจากฟังก์ชันความสอดคล้องต่ำสุด (Fmin) คูณกับ $n-1$ เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแนวคิดของการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีสมมติฐาน (H_0) ว่าเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของโมเดล (Σ) เท่ากับเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่สังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่าง (Σ_0) เป็นการทดสอบสมมติฐานที่แตกต่างจากการวิเคราะห์ทั่วไป คือผู้วิจัยต้องการให้มีการยอมรับสมมติฐาน H_0 โดยต้องการให้ค่า p -value มีค่ามากกว่า 0.05 เมื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่ามากกว่า .01 เมื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่น 99% โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรมีค่าไค-สแควร์ต่ำ

2. ค่าไค-สแควร์หารด้วยองศาความเป็นอิสระ (χ^2/df or $CMIN/DF$) ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมีข้อจำกัดในกรณีที่มีค่ามาก จะทำให้ค่าไค-สแควร์สูงมากจนอาจทำให้สรุปผลไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงต้องแก้ไขโดยพิจารณาค่า χ^2/df ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3.00 (Arbuckle, 2001, pp. 55-64)

3. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องสมบูรณ์ (Absolute fit indices)

3.1 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index: GFI) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

3.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องปรับแก้ (Adjusted goodness of fit index: *AGFI*) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล โดยปรับแก้ด้วยค่าองศาอิสระ ค่า *GFI* และ *AGFI* ที่ยอมรับว่าสอดคล้องควรมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป (Hu & Bentler, 1999; Hooper, 2008; Arbuckle, 2007, pp. 55-64)

3.3 ดัชนีรากที่สองของค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square of approximation: *RMSEA*) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจากค่าฟังก์ชันความต่างประชากร (Population discrepancy function: *PDF*) เนื่องจากเมื่อเพิ่มจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ค่าสถิติดังกล่าวจะมีค่าลดลง เพราะค่าสถิตินี้มีค่าขึ้นอยู่กับองศาอิสระ

ค่า *RMSEA* น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องที่ดีมาก

ค่า *RMSEA* ระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องเล็กน้อย

ค่า *RMSEA* ระหว่าง 0.05-0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องดี

ค่า *RMSEA* มีค่ามากกว่า 1.00 แสดงว่าโมเดลยังไม่มี ความสอดคล้อง

นอกจากนี้ใช้ค่าสถิติแสดงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct and indirect effect) ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตลอดจนเสนอตารางแสดงอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (Total effect) และผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้ไขโมเดล (Modification indices) จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้นำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปร ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเอาใจใส่ของผู้ปกครองต่อการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน บรรยากาศโรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันในองค์การ และประสิทธิผลโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ในการพัฒนาองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในการวิจัย
2. การวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล

การวัดตัวแปรแฝงของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามสมมติฐานการวิจัย

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน แบบที่ปรับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาปรากฏการณ์ที่พบจากการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาปรากฏการณ์ที่พบจากโมเดลการวิจัย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อยืนยันปรากฏการณ์ที่ค้นพบจากการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การทำความเข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable)

IL หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable)

CLIS หมายถึง บรรยากาศโรงเรียน

LO หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้

COMM หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ

EFF หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียน

3. ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Exogenous observed variable)

MIS หมายถึง การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

TEA หมายถึง การจัดการเรียนการสอน

CLI หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

POLICY หมายถึง กิจกรรมเสริมหลักสูตร

POTEA หมายถึง การกำกับกรรมการเรียนการสอนตามนโยบาย

4. ตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Endogenous observed variable)

OPE หมายถึง บรรยากาศแบบเปิด

AUT หมายถึง บรรยากาศแบบอิสระ

CON หมายถึง บรรยากาศแบบควบคุม

FAM หมายถึง บรรยากาศแบบสนิทสนม

PAT หมายถึง บรรยากาศแบบรวบอำนาจ

<i>CLO</i>	หมายถึง บรรยากาศแบบปิด
<i>PER</i>	หมายถึง บุคคลที่มีความเป็นเลิศ
<i>MEN</i>	หมายถึง รูปแบบความคิด
<i>SHA</i>	หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วม
<i>TEAM</i>	หมายถึง การเรียนรู้เป็นทีม
<i>SYS</i>	หมายถึง การคิดเชิงระบบ
<i>MAI</i>	หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิก ขององค์การ
<i>TRY</i>	หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
<i>BEL</i>	หมายถึง ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
<i>ACH</i>	หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง
<i>ATT</i>	หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์
<i>ADJ</i>	หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน
<i>SOL</i>	หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
ค่าสถิติ	
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
<i>n</i>	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
<i>SD</i>	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
<i>r</i>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร <i>x</i> และ <i>y</i>
χ^2	แทน ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)
<i>CMIN/DF</i>	แทน Relative chi-square
<i>df</i>	แทน Degrees of freedom
<i>RMSEA</i>	แทน Root mean square error of approximation
<i>CFI</i>	แทน Comparative fit index
<i>GFI</i>	แทน Goodness of fit index
<i>NFI</i>	แทน Normed fit index
<i>RMR</i>	แทน Root mean square residual
<i>PCLOSE</i>	แทน <i>p</i> -valu ในการทดสอบสมมติฐานค่า <i>RMSEA</i>

<i>HOELTER</i>	แทน สถิติตรวจสอบขนาดตัวอย่างต่ำสุดที่จะยอมรับ H_0
<i>R</i>	แทน Squared multiple correlation
<i>TE</i>	แทน อิทธิพลรวม (Total effect)
<i>IE</i>	แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)
<i>DE</i>	แทน อิทธิพลทางตรง (Direct effect)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
<i>Skewness</i>	แทน ค่าความเบ้
<i>Kurtosis</i>	แทน ค่าความโด่ง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน อายุ และระดับการศึกษา

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	130	28.27
หญิง	330	71.73
รวม	460	100
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	259	56.30
11-20 ปี	104	22.60
21-30 ปี	62	13.50
มากกว่า 31 ปี	35	7.60
รวม	460	100

ตารางที่ 13 (ต่อ)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	165	35.87
31-40 ปี	191	41.52
41-50 ปี	78	16.96
มากกว่า 51 ปี	26	5.65
รวม	460	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	398	86.52
ปริญญาโท	60	13.04
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	2	0.44
รวม	460	100

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 71.73 และเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 28.27 ตามลำดับ ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี, 21-30 ปี และมากกว่า 31 ปี, จำนวน 104 คน, 62 คน และ 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.60, 13.50 และ 7.60 ตามลำดับในด้านอายุ พบว่า ครูผู้สอนมีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 41.52 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, 41-50 ปี และมากกว่า 51 ปี และ จำนวน 165 คน, 78 คน และ 26 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 35.87, 16.96 และ 5.65 ตามลำดับ และระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 86.52 รองลงมา วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท และประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 60 คน และ 2 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 13.04 และ 0.44 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เพื่อศึกษาลักษณะการกระจาย และการแจกแจงของ ตัวแปรสังเกตได้ ที่ใช้ในการวิจัยของแต่ละตัว ใช้สถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (*Skewness*) ค่าความโด่ง (*Kurtosis*) ผลของการพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ

การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสถิติเบื้องต้น ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
ประสิทธิผลโรงเรียน				
1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง	3.40	0.80	-0.33	0.09
2. ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.50	0.84	-0.61	0.47
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	3.95	0.64	-0.26	-0.31
4. ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน	4.05	0.68	-0.53	0.12
รวม	3.73	0.74	-0.43	0.09
ภาวะผู้นำทางวิชาการ				
1. การกำหนดภารกิจ ของโรงเรียน	4.04	0.71	-0.56	0.11
2. การจัดการเรียนการสอน	4.00	0.74	-0.73	0.55
3. การจัดสภาพแวดล้อม ของโรงเรียน	3.96	0.80	-0.90	1.20
4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	4.02	0.77	-0.64	0.32
5. การกำกับการเรียนการสอน ตามนโยบาย	4.04	0.78	-0.58	0.09
รวม	4.01	0.76	-0.68	0.45
บรรยากาศโรงเรียน				
1. บรรยากาศแบบเปิด	4.20	.66	-.41	-.37
2. บรรยากาศแบบอิสระ	4.08	.72	-.53	.07
3. บรรยากาศแบบควบคุม	3.48	.88	-.54	.17

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
4. บรรยากาศแบบสนิทสนม	3.94	0.94	-0.78	0.73
5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ	2.88	1.27	-0.06	-0.61
6. บรรยากาศแบบปิด	2.57	1.22	0.22	-1.23
รวม	3.53	0.95	-0.35	-0.20
องค์การแห่งการเรียนรู้				
1. บุคคลที่มีความเป็นเลิศ	3.89	0.70	-0.31	0.28
2. รูปแบบความคิด	3.98	0.68	-0.33	0.11
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.02	0.68	-0.30	-0.12
4. การเรียนรู้เป็นทีม	4.06	0.70	-0.37	-0.18
5. การคิดเชิงระบบ	3.99	0.69	-0.34	-0.01
รวม	3.99	0.69	-0.33	0.01
ความผูกพันในองค์การ				
1. ความเชื่อ และยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ	4.12	0.65	-0.33	-0.26
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์การ	4.28	0.66	-0.78	0.13
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์การ	4.27	0.73	-0.77	0.31
รวม	4.22	0.68	-0.62	0.06

จากตารางที่ 14 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จากการประเมินด้วยมาตรวัด 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยระดับมากทุกตัว ยกเว้น ตัวแปร

บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ บรรยากาศแบบเปิด และการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านประสิทธิผลโรงเรียน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95, 3.50 และ 3.40 ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน และการกำกับการเรียนการสอนตามนโยบาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.04 รองลงมา คือ กิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02, 4.00 และ 3.96 ตามลำดับ

ด้านบรรยากาศโรงเรียน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บรรยากาศแบบเปิด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมา คือ บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08, 3.94, 3.48, 2.88 และ 2.57 ตามลำดับ

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การคิดเชิงระบบ รูปแบบความคิด และบุคคลที่มีความเป็นเลิศ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02, 3.99, 3.98 และ 3.89 ตามลำดับ

ด้านความผูกพันในองค์การ โรงเรียน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 และ 4.12 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 โดยตัวแปรที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรบรรยากาศแบบรวบอำนาจ และตัวแปรบรรยากาศแบบปิด โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.27 และ 1.22 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน น้อยที่สุด คือ ตัวแปรความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64

สำหรับค่าความเบ้ (*Skewness*) พบว่า มีค่าความเบ้ ติดลบทุกตัว ยกเว้นตัวแปร บรรยากาศแบบเปิด ที่มีค่าความเบ้เป็นบวก คือ 0.22 แสดงว่าเป็นค่าที่เบ้มาทางซ้ายเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจะตอบในลักษณะ ปานกลางค่อนข้างไปทางมากเป็นส่วนใหญ่ โดยตัวแปรที่มีค่าความเบ้มากที่สุด คือ ตัวแปรการเตรียมความพร้อม มีค่าความเบ้เท่ากับ -1.00 ส่วนตัวแปรที่มีความเบ้

น้อยที่สุด คือ ตัวแปร บรรยากาศแบบรวบอำนาจ ค่าความเบ้เท่ากับ -0.12 สำหรับค่าความโด่งของข้อมูลพบว่า ส่วนมากอยู่ในเกณฑ์ คือมีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าไม่มีข้อมูลที่ตอบแตกต่างออกไปอย่างสิ้นเชิง ข้อมูลที่ตอบส่วนใหญ่จะเกาะกลุ่มกัน และไม่มีการกระจายที่แตกต่างกันมากเกินไป ตัวแปรตัวแปรการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ที่มีค่าเกิน 1 มีค่าความโด่งเท่ากับ 1.20 ดังนั้น แสดงว่าข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลที่มีการแจกแจงเป็น โค้งปกติ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ในการพัฒนาองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ และเป็นการตรวจสอบองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน และองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และจุดเน้นด้านนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน เพื่อนำไปตรวจสอบในโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารโรงเรียน และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา จำนวน 7 คน เพื่อเพิ่มเติมองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การจดบันทึก และการจัดทำรายการตรวจสอบ (Check list) เพื่อนำไปสังเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ผลสรุปดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ในปัจจุบัน การจะบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น บริบทของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นจึงต้องยอมรับในส่วนนี้ การจัดการศึกษาจึงควรเน้นไปที่คุณธรรม และจริยธรรมของนักเรียนควบคู่กันไป แบบบูรณาการ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน จึงต้องพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ควบคู่ไปกับเจตคติที่ดีของนักเรียน โดยนักเรียนต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ ตามการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน

มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เมื่อนักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมแล้ว การตั้งใจเรียนของนักเรียนก็จะตามมา ตลอดจนในการพิจารณาถึงประสิทธิผลโรงเรียน โรงเรียนต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “โรงเรียนต้องตื่นตัว” เนื่องจากยุคสมัยนี้มีการสื่อสารที่รวดเร็ว โรงเรียนต้องทันเหตุการณ์อยู่เสมอและผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งได้กล่าวว่า การจะมีประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้อง “แก้เชือกเป็น” นั่นคือ การบริหารโรงเรียนที่ใดก็ตามต้องมีปัญหาเกิดขึ้นแทบทุกโรงเรียน (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทีมงานในการปรึกษาหารือร่วมกันกับครูในโรงเรียนเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 2, 4, 7)

2. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งต่างก็เป็นผู้นำ และมีโอกาสที่จะแสดงความเป็นภาวะผู้นำได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเนื่องจาก ภาวะผู้นำ ต้องมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมงานด้วยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 2, 5 และ 7) และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่า บริบทของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน นักเรียนส่วนใหญ่ยังบกพร่องเรื่องการอ่านออกเขียนได้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรนำนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการกำหนดภารกิจ และการจัดการเรียนการสอนซึ่งนโยบาย ณ ปัจจุบัน ตอนนี้คือ นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โรงเรียนสุจริต ค่านิยมหลัก 12 ประการ และแนวทางพัฒนาสมอง (BBL) (ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน) ดังนั้นผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน จึงมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนั้น จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

จากผลของการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ในการพัฒนาองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผลโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการครั้งนี้คือ

1. ตัวแปรแฝงในประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้
 - 1.1 ความสามารถการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

- 1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้
2. ตัวแปรแฝงนอก ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้
 - 2.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
 - 2.2 การจัดการเรียนการสอน
 - 2.3 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน
 - 2.4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร
 - 2.5 การกำกับการเรียนการสอนตามนโยบาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) และการสังเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศโรงเรียน 2) องค์การแห่งการเรียนรู้

3) ความผูกพันในองค์การ 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน

ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก ประกอบด้วย 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 4) กิจกรรมเสริมหลักสูตร 5) การกำกับการเรียนการสอนตามนโยบาย

ตัวแปรสังเกตได้ภายใน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศแบบเปิด 2) บรรยากาศแบบอิสระ 3) บรรยากาศแบบควบคุม 4) บรรยากาศแบบสนิทสนม 5) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ 6) บรรยากาศแบบปิด 7) บุคคลที่มีความเป็นเลิศ 8) รูปแบบความคิด 9) การมีส่วนร่วม 10) การเรียนรู้เป็นทีม 11) การคิดเชิงระบบ 12) ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 13) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ 14) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ 15) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 16) ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 17) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน 18) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในการวิจัย โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's coefficient correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัวแปร เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล และนำไปใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองเส้นทางตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด
ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

Correlations	ACH	ATTI	ADJ	SOL	MIS	POLICY	TEA	POTEA	CLI	OPE	AUT	CON	FAM	PAT	CLO	PER	MEN	SHA	TEAM	SYS	BEL	TRY	MAI	
ACH	1.00																							
ATTI	0.481**	1.00																						
ADJ	0.522**	0.567**	1.00																					
SOL	0.423**	0.411**	0.669**	1.00																				
MIS	0.403**	0.313**	0.615**	0.701	1.00																			
POLICY	0.421**	0.318**	0.546**	0.636**	0.791**	1.00																		
TEA	0.472**	0.394**	0.631**	0.676**	0.819**	0.826**	1.00																	
POTEA	0.445**	0.339**	0.542**	0.651**	0.696**	0.733**	0.780**	1.00																
CLI	0.407**	0.360**	0.542**	0.603**	0.716**	0.698**	0.787**	0.721**	1.00															
OPE	0.366**	0.256**	0.488**	0.586**	0.620**	0.551**	0.609**	0.562**	0.633**	1.00														
AUT	0.359**	0.320**	0.563**	0.650**	0.660**	0.647**	0.702**	0.676**	0.786**	0.717**	1.00													
CON	0.352**	0.205	0.239**	0.220**	0.248**	0.308**	0.323**	0.370**	0.301**	0.137**	0.251**	1.00												
FAM	0.372**	0.293**	0.538	0.595**	0.694**	0.623**	0.741**	0.666**	0.782**	0.593**	0.740**	0.334**	1.00											
PAT	0.276**	0.146**	0.165**	0.102**	0.108**	0.144**	0.179**	0.210**	0.148**	0.010	0.084**	0.635**	0.195**	1.00										
CLO	0.138**	0.045	-0.073	-0.103*	-0.14**	-0.054	-0.096*	-0.057	-0.096*	-0.25**	-0.18**	0.296**	-0.15**	0.554**	1.00									
PER	0.541**	0.368**	0.512**	0.410**	0.435**	0.455**	0.486**	0.435**	0.413**	0.428**	0.393**	0.250**	0.389**	0.198**	0.053**	1.00								
MEN	0.463**	0.345**	0.610**	0.561**	0.575**	0.576**	0.609**	0.535**	0.534**	0.567**	0.558**	0.239**	0.553**	0.149**	-0.110*	0.665**	1.00							
SHA	0.391**	0.311**	0.570**	0.600**	0.658**	0.628**	0.674**	0.604**	0.619**	0.589**	0.630**	0.243**	0.628**	0.167**	-0.137*	0.574**	0.746**	1.00						
TEAM	0.361**	0.294**	0.506**	0.594**	0.601**	0.589**	0.611**	0.550**	0.540**	0.600**	0.588**	0.150**	0.602**	0.101**	-0.164*	0.548**	0.720**	0.73**	1.00					
SYS	0.423**	0.312**	0.572**	0.607**	0.565**	0.621**	0.684**	0.588**	0.648**	0.606**	0.619**	0.241**	0.672**	0.169**	-0.148*	0.524**	0.637**	0.73**	0.737**	1.00				
BEL	0.0432**	0.360**	0.605**	0.629**	0.632**	0.622**	0.650**	0.664**	0.612**	0.623**	0.650**	0.241**	0.682**	0.163**	-0.127*	0.536**	0.677**	0.726**	0.736**	0.712**	1.00			
TRY	0.329**	0.261**	0.479**	0.516**	0.485**	0.454**	0.485**	0.491**	0.433**	0.551**	0.518**	0.131**	0.476**	0.031*	-0.118*	0.425**	0.617**	0.589**	0.561**	0.529**	0.622**	1.00		
MAI	0.357**	0.333**	0.493**	0.525**	0.518**	0.474**	0.479**	0.530**	0.469**	0.544**	0.548**	0.173**	0.541**	0.026*	-0.188*	0.353**	0.540**	0.521**	0.488**	0.505**	0.636**	0.770**	1.00	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

Correlations	ACH	ATTI	ADJ	SOL	MIS	POLICY	TEA	POTEA	CLI	OPE	AUT	CON	FAM	PAT	CLO	PER	MEN	SHA	TEAM	SYS	BEL	TRY	MAI
	ACH	ATTI	ADJ	SOL	KMO	Bartlett's test	MIS	POLICY	TEA	POTEA	CLI	KMO	Bartlett's test	OPE	AUT	CON	FAM	PAT	CLO	KMO	Bartlett's Test		
\bar{X}	3.40	3.50	3.95	4.05	0.759	0.000	4.04	4.02	4.00	4.04	3.96	0.893	0.000	4.20	4.08	3.48	3.94	2.88	2.57	0.697	0.000		
SD	0.80	0.84	0.64	0.68			0.71	0.77	0.74	0.78	0.80			0.66	0.72	0.88	0.94	1.27	1.22				
χ^2				714.259						2122.726								1210.368					
	PER	MEN	SHA	TEAM	SYS	KMO	Bartlett's test	BEL	TRY	MAI	KMO	Bartlett's test											
\bar{X}	3.89	3.98	4.02	4.05	3.99	0.849	0.000	4.12	4.28	4.27	0.720	0.000											
SD	0.70	0.68	0.68	0.70	0.69			0.65	0.66	0.73													
χ^2					1583.822					764.966													

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เมื่อพิจารณาตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดอยู่ในองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก ยกเว้น ตัวแปร *CLO* ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงลบ กับตัวแปร *OPE*, *AUT* และตัวแปร *FAM* และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05 ($p < .01, .05$) ยกเว้นตัวแปร *PAT* ที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดอยู่ในองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกัน โดยแต่ละองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างกันไป โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) คือ ตัวแปร *ACH*, *ATTI*, *ADJ* และตัวแปร *SOL* มีค่าอยู่ในช่วง 0.411 ถึง 0.669 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) คือ ตัวแปร *MIS*, *POLICY*, *TEA*, *POTEA* และตัวแปร *CLI* มีค่าอยู่ในช่วง 0.696 ถึง 0.826 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) คือ ตัวแปร *OPE*, *AUT*, *CON*, *FAM*, *PAT* และตัวแปร *CLO* มีค่าอยู่ในช่วง 0.010 ถึง 0.740 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ (*LO*) คือ ตัวแปร *PER*, *MEN*, *SHA*, *TEAM* และตัวแปร *SYS* มีค่าอยู่ในช่วง 0.525 ถึง 0.790 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ (*COMM*) คือ ตัวแปร *BEL*, *TRY* และ ตัวแปร *MAI* มีค่าอยู่ในช่วง 0.622 ถึง 0.770

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.759, 0.893, 0.697, 0.849 และ 0.720 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ยูทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 105) และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2. การวิเคราะห์หน้าหน้าองค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของ โมเดล การวัดของตัวแปรแฝง

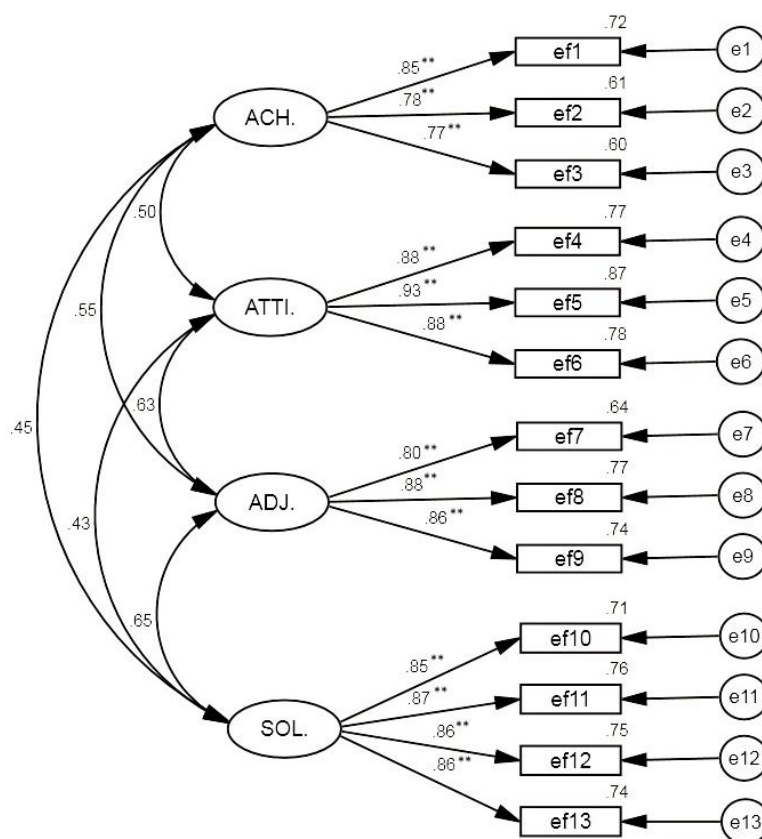
ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวแปร ว่ามีความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนการวัด (Construct validity) ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปรในโมเดลการวัดกำหนดว่าควรจะต้องเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีค่าหน้าหน้าองค์ประกอบเกิน 0.30 ขึ้นไป (สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณี ภิญญานุกานต์, 2551, หน้า 97) ซึ่งแบ่งออกเป็น โมเดลของ 5 ปัจจัย คือ ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด

ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน
ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 16 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ประสิทธิภาพโรงเรียน

Correlation	ef1	ef2	ef3	ef4	ef5	ef6	ef7	ef8	ef9	ef10	ef11	ef12	ef13
ef1	1.00												
ef2	0.671**	1.00											
ef3	0.655**	0.587**	1.00										
ef4	0.359**	0.308**	0.424**	1.00									
ef5	0.364**	0.326**	0.391**	0.819**	1.00								
ef6	0.379**	0.334**	0.370**	0.769**	0.824**	1.00							
ef7	0.367**	0.313**	0.369**	0.503**	0.471**	0.472**	1.00						
ef8	0.377**	0.360**	0.357**	0.445**	0.461**	0.474**	0.709**	1.00					
ef9	0.403**	0.428**	0.436**	0.495**	0.526**	0.491**	0.655**	0.766**	1.00				
ef10	0.330**	0.340**	0.304**	0.328**	0.325**	0.324**	0.502**	0.510**	0.477**	1.00			
ef11	0.292**	0.321**	0.280**	0.359**	0.317**	0.335**	0.498**	0.467**	0.469**	0.757**	1.00		
ef12	0.327**	0.318**	0.331**	0.364**	0.317**	0.338**	0.493**	0.464**	0.457**	0.719**	0.748**	1.00	
ef13	0.297**	0.286**	0.292**	0.376**	0.333**	0.373**	0.501**	0.474**	0.469**	0.706**	0.745**	0.763**	1.00
\bar{X}	3.36	3.49	3.29	3.47	3.52	3.51	4.03	3.89	3.90	4.00	4.10	4.08	4.04
SD	0.927	0.891	0.932	0.922	0.882	0.886	0.719	0.701	0.730	0.744	0.752	0.729	0.790
χ^2	5631.282												
KMO	0.896												
Bartlett's test	0.000												

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง ประสิทธิภาพโรงเรียน เมื่อพิจารณาตัวแปร 13 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน องค์ประกอบ ของประสิทธิภาพโรงเรียน มีค่าอยู่ในช่วง 0.280 ถึง 0.824 และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.896 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ องค์ประกอบ (ยูทท ไทวอร์รณ, 2556, หน้า 105) และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้



Chi-square = 146.962, df=59, p=.000, CFI=.984, NFI=.974
 CMIN/DF = 2.491, GFI=.963, RMSEA =.050, RMR=.019

** $p < 0.01$

ภาพที่ 15 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis)

ตัวแปรแฝง ประสิทธิภาพโรงเรียน

จากภาพที่ 15 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ในตัวแปรแฝง ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (ACH) ความสามารถในการพัฒนา นักเรียน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ATTI) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (ADJ) และตัวแปรแฝงด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (SOL) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าถามทุกข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) ทุกข้อคำถามมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรแฝงความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (ACH) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยทุกวิชาสูงกว่าค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับชาติ (O-NET) (ef1), โรงเรียน

ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (ef2) และนักเรียนได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนในรอบปีที่ผ่านมา (ef3) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.85, 0.78 และ 0.77 ตามลำดับ

2. ตัวแปรแฝงความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (*ATTI*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ นักเรียนใช้และรักษาสินค้าที่เป็นสาธารณสมบัติ (ef5), นักเรียน ใช้ของส่วนตนอย่างประหยัด คุ่มค่า และดูแลรักษา (ef4) และนักเรียนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (ef6) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.93, 0.88 และ 0.88 ตามลำดับ

3. ตัวแปรแฝงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (*ADJ*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อยคือ ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอน (ef8), ครูปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นหรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม (ef9) และโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูในการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร (ef7) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.88, 0.86 และ 0.80 ตามลำดับ

4. ตัวแปรแฝงความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (*SOL*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความสามัคคี (ef11), ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียน (ef12), ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนสำเร็จด้วยดี (ef13) และผู้บริหารโรงเรียนและครูจัดบริการให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนผู้มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (ef10) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.87, 0.86, 0.86 และ 0.85 ตามลำดับ

เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยแฝงแต่ละคู่ พบว่ามีค่าเป็นบวกทั้งหมด แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยที่ปัจจัยแฝง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (*ADJ*) และปัจจัยแฝง ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (*SOL*) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.65 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยแฝง ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (*SOL*) และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (*ATTI*) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.65

เมื่อศึกษาถึงสถิติที่เกี่ยวข้อง พบว่า ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 146.962 ค่า *p-value* มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ โมเดลการวัดไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม

สถิติทดสอบ Chi-square จะมีค่า-ไคสแควร์มากเมื่อขนาดตัวอย่างใหญ่ จะทำให้ปฏิเสธ H_0 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 257; ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 556 และยุทธ ไทยวรรณ, 2556, หน้า 158) ดังนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณาค่าสถิติตัวอื่น ๆ คือ ค่า CFI มีค่าเท่ากับ .984 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.97 ค่า NFI มีค่าเท่ากับ 0.974 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 ค่า $CMIN/DF$ มีค่าเท่ากับ 2.491 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.963 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า $RMSEA$ มีค่าเท่ากับ 0.050 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่า $PCLOSE$ (p -value) มีค่าเท่ากับ 0.490 ซึ่งมากกว่า 0.05 และค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนี้ผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับ H_0 ได้ค่า $HOELTER$ 0.05 เท่ากับ 318 ซึ่งมากกว่า 200 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 156) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis) ปัจจัยประสิทธิผลโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

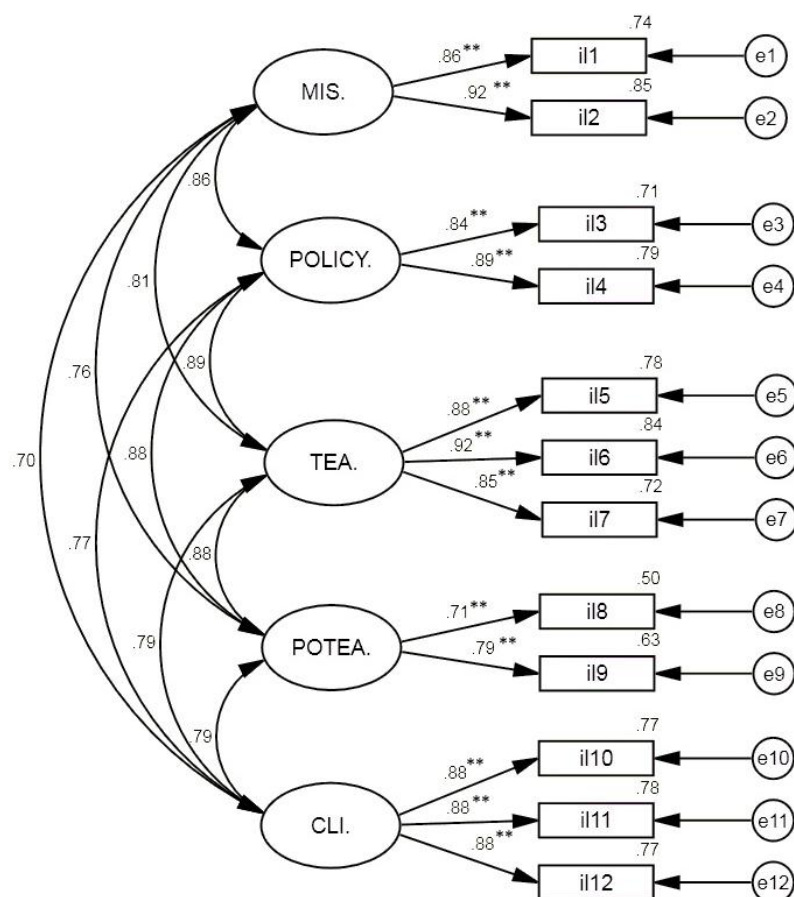
ตารางที่ 17 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

Correlations	ii1	ii2	ii3	ii4	ii5	ii6	ii7	ii8	ii9	ii10	ii11	ii12
ii1	1.000											
ii2	0.793**	1.000										
ii3	0.621**	0.653**	1.000									
ii4	0.668**	0.702**	0.749**	1.000								
ii5	0.580**	0.654**	0.647**	0.660**	1.000							
ii6	0.628**	0.673**	0.698**	0.735**	0.814**	1.000						
ii7	0.590**	0.678**	0.621**	0.685**	0.745**	0.768**	1.000					
ii8	0.446**	0.494**	0.590**	0.521**	0.553**	0.567**	0.546**	1.000				
ii9	0.527**	0.567**	0.561**	0.631**	0.613**	0.618**	0.613**	0.563**	1.000			
ii10	0.529**	0.525**	0.547**	0.601**	0.617**	0.607**	0.546**	0.479**	0.533**	1.000		
ii11	0.527**	0.578**	0.570**	0.625**	0.642**	0.648**	0.557**	0.480**	0.580**	0.783**	1.000	
ii12	0.561**	0.579**	0.567**	0.591**	0.647**	0.647**	0.596**	0.459**	0.567**	0.777**	0.765**	1.000
\bar{X}	4.04	4.04	3.99	4.06	4.00	4.02	3.98	3.98	4.10	4.00	3.98	3.91
SD	0.745	0.758	0.831	0.824	0.788	0.794	0.830	0.909	0.854	0.855	0.848	0.887
χ^2	6039.023											
KMO	0.940											
Bartlett's test	0.000											

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตัวแปร 12 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทุกตัว โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าอยู่ในช่วง 0.446 ถึง 0.814

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.940 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์

องค์ประกอบ (ยูทง ไกยวรรณ, 2556, หน้า 105) และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้



Chi-square = 131.756 ,df=44, p=.000, CFI=.985, NFI=.978
 CMIN/DF = 2.994, GFI=.966, RMSEA =.058, RMR=.013

** $p < 0.01$

ภาพที่ 16 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis)

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากภาพที่ 16 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ในตัวแปรแฝง การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (MIS) กิจกรรมเสริมหลักสูตร (POLICY) การจัดการเรียนการสอน (TEA) การกำกับจัดการเรียนการสอนตามนโยบาย (POTEA) และตัวแปรแฝงการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (CLI) ผลการวิเคราะห์ พบว่า คำถามทุกข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) ทุกข้อคำถามมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรแฝงการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (*MIS*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน (i12) และผู้บริหารมีการประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน (i11) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.92 และ 0.86 ตามลำดับ

2. ตัวแปรแฝง กิจกรรมเสริมหลักสูตร (*POLICY*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อยคือผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ตามแนวทางโรงเรียนสุจริต และค่านิยมหลัก 12 ประการ (i14) และผู้บริหารจัดเวลาสำหรับ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ (i13) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.89 และ 0.84 ตามลำดับ

3. ตัวแปรแฝงการจัดการเรียนการสอน (*TEA*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนให้สอดคล้องต่อความต้องการของท้องถิ่น (i16) ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเขียนแผนการสอนอยู่เสมอ (i15) และผู้บริหารกำกับติดตามจัดทำหลักสูตรโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน (i17) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.92, 0.88 และ 0.85 ตามลำดับ

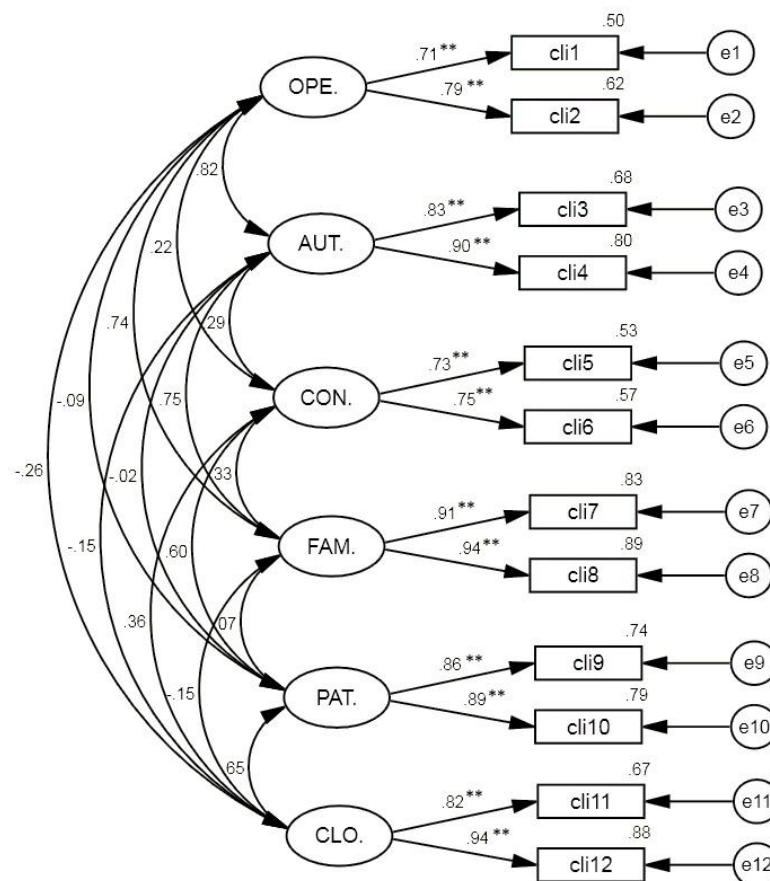
4. ตัวแปรแฝง การกำกับการเรียนการสอนตามนโยบาย (*POTEA*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารกำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามโครงการพลิกโฉมโรงเรียน ป. 1 อ่านออกเขียนได้ใน 1 ปี ตามแนวทางพัฒนาสมอง (BBL) (i19) และผู้บริหารเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ ในความเป็นพลเมืองอาเซียน (i18) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.79,

และ 0.71 ตามลำดับ

5. ตัวแปรแฝงการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (*CLI*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากัน คือ โรงเรียนมีการจัดอาคารสถานที่ถูกสุขลักษณะเป็นระเบียบและปลอดภัย (i10) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรให้ครูจัดสภาพห้องเรียนและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (i11) และโรงเรียนมีการบริการน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอกับจำนวนนักเรียน (i12) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐาน คือ 0.88

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน เมื่อพิจารณาตัวแปร 12 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, .01 ($p < 0.05, 0.01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน องค์ประกอบ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน มีค่าอยู่ในช่วง 0.102 ถึง 0.769

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.795 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ยูทท ไกยวรรณ, 2556, หน้า 105) และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้



Chi-square = 90.023, df=39, p=.000, CFI=.987, NFI=.978
CMIN/DF = 2.308, GFI=.976, RMSEA =.047, RMR=.024

** $p < 0.01$

ภาพที่ 17 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis)

ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน

จากภาพที่ 17 นำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ในตัวแปรแฝงบรรยากาศแบบเปิด (*OPE*) บรรยากาศแบบอิสระ (*AUT*) บรรยากาศแบบควบคุม (*CON*) บรรยากาศแบบสนิทสนม (*FAM*) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (*PAT*) และปัจจัยแฝงบรรยากาศแบบปิด (*CLO*) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าถามทุกข้อมีค่านำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า .30) ทุกข้อคำถามมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรแฝงบรรยากาศแบบเปิด (*OPE*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ บุคลากรเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (*cli2*) และการพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานเป็นไปอย่างฉันทมิตรและมีความไว้วางใจกัน (*cli1*) โดยมีค่านำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.79 และ 0.71 ตามลำดับ

2. ตัวแปรแฝงบรรยากาศแบบอิสระ (*AUT*), ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (*cli4*) และการมอบหมายงานในโรงเรียนเป็นการกำหนดแนวทางและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบการทำงานด้วยตนเอง (*cli3*) โดยมีค่านำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.90 และ 0.83 ตามลำดับ

3. ตัวแปรแฝงบรรยากาศแบบควบคุม (*CON*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหาร กำกับติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างเข้มงวด (*cli6*) และผู้บริหารให้ครูทำงานมากยิ่งขึ้น ในช่วงเวลาหลังเลิกเรียน (*cli5*) โดยมีค่านำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.75 และ 0.73 ตามลำดับ

4. ตัวแปรแฝงบรรยากาศแบบสนิทสนม (*FAM*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน (*cli8*) และผู้บริหารช่วยเหลือครูให้ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนในด้านต่าง ๆ (*cli7*) โดยมีค่านำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.94 และ 0.91 ตามลำดับ

5. ตัวแปรแฝงบรรยากาศแบบรวบอำนาจ (*PAT*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดงานให้ครูปฏิบัติด้วยตนเอง (*cli10*) และอำนาจการตัดสินใจทุกเรื่องในโรงเรียนอยู่ที่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว (*cli9*) โดยมีค่านำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.89 และ 0.86 ตามลำดับ

6. ตัวแปรแฝงบรรยากาศแบบปิด (*CLO*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนัก

ปัจจัยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีทัศนคติข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากขึ้นไปทำให้ผู้ปฏิบัติไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (cli12) และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู (cli11) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.94 และ 0.82 ตามลำดับ เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยแฝงแต่ละคู่ พบว่ามีค่าเป็นบวก และลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยที่ปัจจัยแฝงบรรยากาศแบบอิสระ (AUT) และปัจจัยแฝงบรรยากาศแบบเปิด (OPE) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.82 และค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยแฝงบรรยากาศแบบอิสระ (AUT) และปัจจัยแฝงบรรยากาศแบบรวบอำนาจ (PAT) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด และมีทิศทางตรงกันข้าม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.02

เมื่อศึกษาถึงสถิติที่เกี่ยวข้อง พบว่า ค่า-ไคสแควร์มีค่าเท่ากับ 90.023 ค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ โมเดลการวัดไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม สถิติทดสอบ Chi-square จะมีค่า-ไคสแควร์มากเมื่อขนาดตัวอย่างใหญ่ จะทำให้ปฏิเสธ H_0 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 257; ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 556 และยุทธ ไถยวรรณ, 2556, หน้า 158) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาค่าสถิติตัวอื่น ๆ คือ ค่า CFI มีค่าเท่ากับ 0.987 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.97 ค่า NFI มีค่าเท่ากับ 0.978 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 ค่า CMIN/DF มีค่าเท่ากับ 2.308 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.976 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่า PCLOSE (p -value) มีค่าเท่ากับ 0.646 ซึ่งมากกว่า 0.05 และค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนั้นผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับ H_0 ได้ค่า HOELTER 0.05 เท่ากับ 364 ซึ่งมากกว่า 200 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 156) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 19 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้

Correlations	lo1	lo2	lo3	lo4	lo5	lo6	lo7	lo8	lo9	lo10
lo1	1.000									
lo2	0.541**	1.000								
lo3	0.513**	0.670**	1.000							
lo4	0.442**	0.643**	0.812**	1.000						
lo5	0.424**	0.519**	0.553**	0.505**	1.000					
lo6	0.374**	0.495**	0.497**	0.506**	0.741**	1.000				
lo7	0.391**	0.500**	0.522**	0.565**	0.616**	0.598**	1.000			
lo8	0.359**	0.492**	0.522**	0.560**	0.563**	0.590**	0.746**	1.000		
lo9	0.361**	0.482**	0.483**	0.473**	0.599**	0.648**	0.568**	0.548**	1.000	

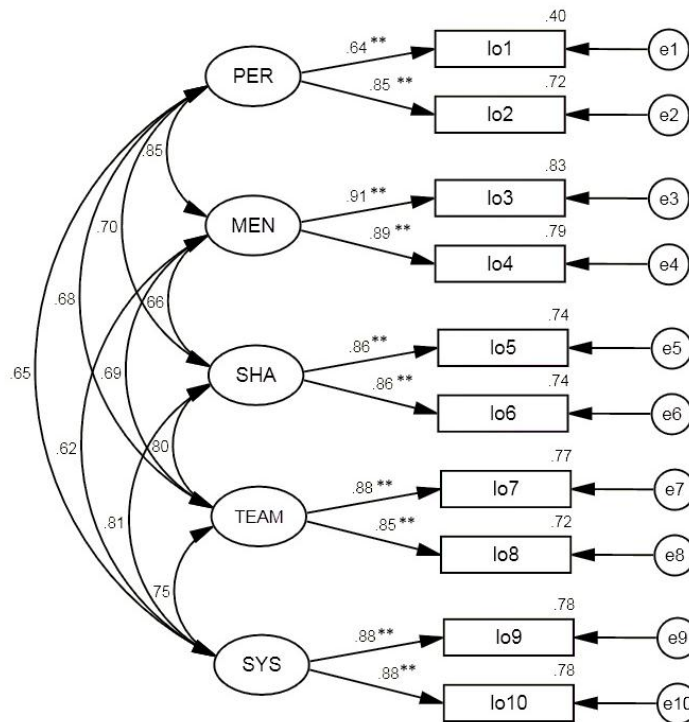
lo10	0.399**	0.481**	0.522**	0.505**	0.608**	0.605**	0.579**	0.576**	0.778**	1.000
------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	-------

ตารางที่ 19 (ต่อ)

Correlations	lo1	lo2	lo3	lo4	lo5	lo6	lo7	lo8	lo9	lo10
\bar{X}	3.85	3.92	3.97	3.98	4.03	4.01	4.07	4.04	4.01	3.98
<i>SD</i>	0.856	0.734	0.698	0.722	0.725	0.727	0.752	0.754	0.730	0.736
χ^2	4059.345									
<i>KMO</i>	0.897									
<i>Bartlett's test</i>	.000									

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาตัวแปร 10 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน มีค่าอยู่ในช่วง 0.361 ถึง 0.812

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.897 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ยูทช ไกยวรรณ, 2556, หน้า 105) และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้



Chi-square = 63.142, df=25, p=.000, CFI=.991, NFI=.985
CMIN/DF = 2.526, GFI=.979, RMSEA=.050, RMR=.009

** $p < 0.01$

ภาพที่ 18 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis)

ปัจจัยของการแห่งการเรียนรู้

จากภาพที่ 18 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ในตัวแปรแฝงสมาชิกที่มีความเป็นเลิศ (PER) ตัวแบบจากภายใน (MEN) วิสัยทัศน์ร่วม (SHA) การเรียนรู้เป็นทีม (TEAM) และการคิดเชิงระบบ (SYS) ผลการวิเคราะห์พบว่า คำถามทุกข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) ทุกข้อคำถามมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรแฝง สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ (PER) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อยคือ โรงเรียนมีผลงานการประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ เช่น โครงการผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู หรือนวัตกรรมด้านการสอน (lo2) และ โรงเรียนมีครูชำนาญการพิเศษ มีผลงานทางวิชาการของครู เช่นงานวิจัย และนวัตกรรมอื่น (lo1) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.85 และ 0.64 ตามลำดับ

2. ตัวแปรแฝง ตัวแบบจากภายใน (*MEN*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีบุคลากรที่มีวิธิตัด ในการพัฒนาการเรียนรู้อ (1o3) และโรงเรียนมีบุคลากรเป็นผู้มีทักษะในการแสวงหาข้อมูลให้ทันกับเหตุการณ์ (1o4) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.91 และ 0.89 ตามลำดับ

3. ตัวแปรแฝงวิสัยทัศน์ร่วม (*SHA*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักปัจจัยเท่ากัน คือ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด (1o5) และบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน ชุมชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ (1o6) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.86

4. ตัวแปรแฝงการเรียนรู้เป็นทีม (*TEAM*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์งานร่วมกับทีมงาน (1o7) และโรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามัคคีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (1o8) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.88 และ 0.85 ตามลำดับ

5. ตัวแปรแฝงการคิดเชิงระบบ (*SYS*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักปัจจัยเท่ากัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเชื่อมโยง คิดมอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม (1o9) และบุคลากรมีความคิดทันต่อสถานการณ์ เห็น โอกาสต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน (1o10) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.88

เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยแฝงแต่ละคู่ พบว่ามีค่าเป็นบวกทั้งหมด แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยที่ปัจจัยแฝง สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ (*PER*) และปัจจัยแฝง ตัวแบบจากภายใน (*MEN*) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.85 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแฝงตัวแบบจากภายใน (*MEN*) และปัจจัยแฝงวิสัยทัศน์ร่วม (*SHA*) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .66

เมื่อศึกษาถึงสถิติที่เกี่ยวข้อง พบว่า ค่า-ไคสแควร์มีค่าเท่ากับ 63.142 ค่า *p*-value มีค่าเท่ากับ .000 นั่นคือ โมเดลการวัดไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม สถิติทดสอบ Chi-square จะมีค่า-ไคสแควร์มากเมื่อขนาดตัวอย่างใหญ่ จะทำให้ปฏิเสธ H_0 (กัลยานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 257; ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 556 และยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 158) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาค่าสถิติตัวอื่น ๆ คือ ค่า *CFI* มีค่าเท่ากับ 0.991 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.97 ค่า *NFI* มีค่าเท่ากับ 0.985 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 ค่า *CMIN/DF* มีค่าเท่ากับ 2.526 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 ค่า *GFI* มีค่าเท่ากับ 0.979 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า *RMSEA* มีค่าเท่ากับ 0.050 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่า *PCLOSE* (*p*-value) มีค่าเท่ากับ 0.454 ซึ่งมากกว่า 0.05 และค่า *RMR* มีค่าเท่ากับ 0.009

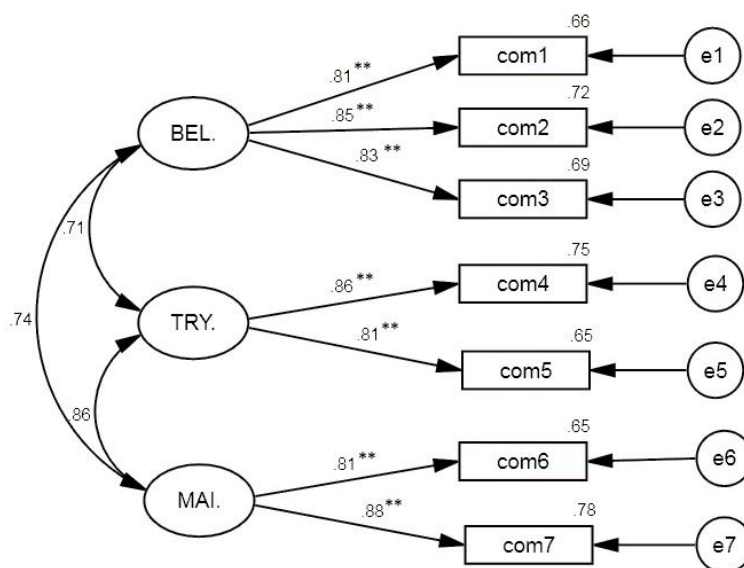
ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนั้นผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับ H_0 ได้ค่า *HOELTER* 0.05 เท่ากับ 358 ซึ่งมากกว่า 200 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 156) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis) ปัจจัย องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 20 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน

Correlations	com1	com2	com3	com4	com5	com6	com7
com1	1.000						
com2	0.691**	1.000					
com3	0.674**	0.705**	1.000				
com4	0.471**	0.521**	0.500**	1.000			
com5	0.488**	0.502**	0.504**	0.699**	1.000		
com6	0.478**	0.508**	0.510**	0.587**	0.559**	1.000	
com7	0.551**	0.528**	0.535**	0.669**	0.596**	0.713**	1.000
\bar{X}	4.10	4.17	4.09	4.35	4.20	4.26	4.27
<i>SD</i>	0.703	0.736	0.759	0.694	0.736	0.809	0.777
χ^2	2502.098						
<i>KMO</i>	0.881						
<i>Bartlett's test</i>	0.000						

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในปัจจัย องค์การแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาตัวแปร 10 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน มีค่าอยู่ในช่วง 0.488 ถึง 0.705

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (*KMO*) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.897 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ องค์ประกอบ (ยูทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 105) และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้



Chi-square = 18.858, df=11, p=.064, CFI=.997, NFI=.993
CMIN/DF = 1.714, GFI=.991, RMSEA =.035, RMR=.007

** $p \leq 0.01$

ภาพที่ 19 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis)
ปัจจัยความผูกพันในองค์กร

จากภาพที่ 19 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ในตัวแปรแฝง ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (*BEL*) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (*TRY*) และตัวแปรแฝงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (*MAD*) ผลการวิเคราะห์ พบว่า คำถามทุกข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) ทุกข้อคำถามมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (*BEL*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในความสำเร็จในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน (*com2*) บุคลากรพูดถึงความดีหรือความประทับใจของโรงเรียนให้เพื่อนและผู้อื่นฟังเสมอ (*com3*) และบุคลากรเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ (*com1*) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.85, 0.83 และ 0.81 ตามลำดับ

2. ตัวแปรแฝงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (*TRY*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ บุคลากรอุทิศตนในงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย (*com4*) และบุคลากรในโรงเรียนมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร (*com5*) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.86 และ 0.81 ตามลำดับ

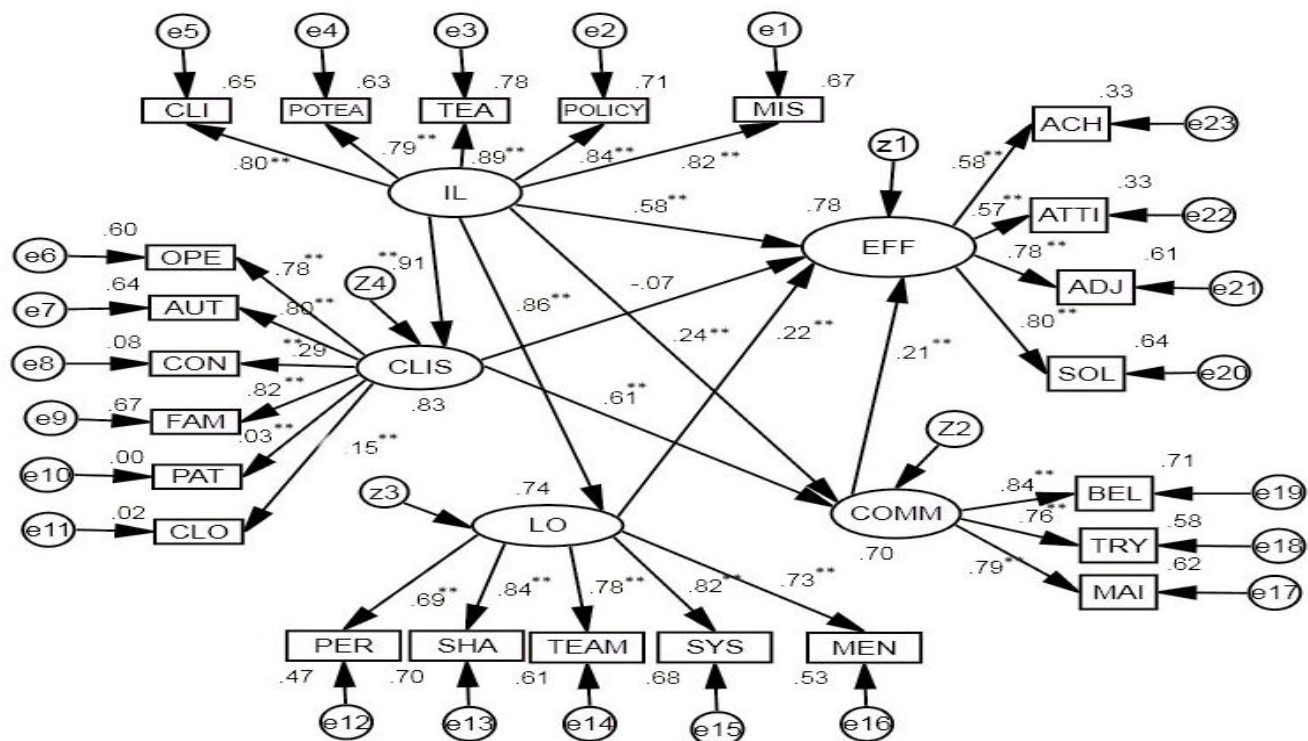
3. ตัวแปรแฝงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (*MAI*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เรียงตามน้ำหนักปัจจัยจากมากไปน้อย คือ บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (*com7*) และบุคลากรยินดีที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปแม้ว่าโรงเรียนอื่นจะมีคุณภาพกว่า (*com6*) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยในรูปมาตรฐานเป็น 0.88 และ 0.81 ตามลำดับ

เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยแฝงแต่ละคู่ พบว่า มีค่าเป็นบวกทั้งหมด แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยที่ปัจจัยแฝงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (*MAI*) และปัจจัยแฝงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (*TRY*) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแฝงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (*TRY*) และปัจจัยแฝงความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (*BEL*) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .71

เมื่อศึกษาถึงสถิติที่เกี่ยวข้อง พบว่า ค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 18.858 ค่า *p*-value มีค่าเท่ากับ 0.064 ค่า *CFI* มีค่าเท่ากับ 0.997 ซึ่งมากกว่า 0.97 ค่า *NFI* มีค่าเท่ากับ 0.993 ซึ่งมากกว่า 0.95 ค่า *CMIN/DF* มีค่าเท่ากับ 1.741 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 ค่า *GFI* มีค่าเท่ากับ 0.991 ซึ่งมากกว่า .90 ค่า *RMSEA* มีค่าเท่ากับ 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่า *PCLOSE* (*p*-value) มีค่าเท่ากับ 0.819 ซึ่งมากกว่า 0.05 และค่า *RMR* มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับ H_0 ได้ค่า *HOELTER* 0.05 เท่ากับ 625 ซึ่งมากกว่า 200 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2556, หน้า 156) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First order confirmatory factor analysis) ปัจจัยความผูกพันในองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน**

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน ตามสมมติฐานการวิจัย ดังภาพที่ 20



Chi-square = 1754.891 ,df=222, p=.000, CFI=.837, NFI=.819
CMIN/DF = 7.905, GFI=.788, RMSEA = .107, RMR=.076

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามสมมติฐานการวิจัย

จากภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่กำหนดเป็นเส้นอิทธิพลตามสมมติฐานการวิจัย ส่วนใหญ่มิมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 2 เส้นเท่านั้นที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เส้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

1. เส้นอิทธิพลจากตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) ไปยังตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.91
2. เส้นอิทธิพลจากตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) ไปยังตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ (*LO*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.86
3. เส้นอิทธิพลจากตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) ไปยังตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (*COMM*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.24
4. เส้นอิทธิพลจากตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) ไปยังตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.58
5. เส้นอิทธิพลจากตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) ไปยังตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (*COMM*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.61
6. เส้นอิทธิพลจากตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ (*LO*) ไปยังตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.22
7. เส้นอิทธิพลจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (*COMM*) ไปยังตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.21

ตารางที่ 21 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรที่เป็นผลของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย
ด้านองค์กรและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ตามสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	บรรยากาศโรงเรียน (CLIS)			ความผูกพันในองค์กร (COMM)			องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)			ประสิทธิผลโรงเรียน (EFF)					
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE			
ภาวะผู้นำวิชาการ (IL)	0.91**	-	0.91**	0.24*	0.56**	0.80**	0.86**	-	0.86**	0.58**	0.30**	0.87**			
บรรยากาศโรงเรียน (CLIS)	-	-	-	0.61**	-	0.61**	-	-	-	-0.07	0.13**	0.06			
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.22**		0.22**			
ความผูกพันในองค์กร (COMM)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.21**		0.21**			
ตัวแปรแฝงนอก	MIS	POLICY	TEA	POTEA	CLI										
ความเที่ยง	0.89	0.86	0.91	0.72	0.90										
ตัวแปรแฝงใน	PRE	OPE	AUT	CON	FAM	PAT	CLO	PER	SHA	TEAM	SYS	MEN	BEL	TRY	MAI
ความเที่ยง	0.67	0.71	0.90	0.72	0.92	0.87	0.87	0.85	0.85	0.76	0.87	0.90	0.87	0.82	0.83
ตัวแปร	ACH	ATTI	ADJ	SOL											
ความเที่ยง	0.80	0.92	0.89	0.92											
สมการโครงสร้าง	CLIS	LO	COMM	EFF											
ค่า R-square	0.83	0.74	0.70	0.78											

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรที่เป็นผลของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับตามค่าอิทธิพลโดยรวม จากมากไปน้อย มีทั้งหมด 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (*LO*) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ (*COMM*) มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.87, 0.22 และ 0.21 ตามลำดับ และโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ตามสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.58 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (*LO*) และปัจจัยความผูกพันในองค์การ (*COMM*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.91, 0.86 และ 0.24 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่าน ปัจจัยความผูกพันในองค์การ (*COMM*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.56

2. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) แต่มีอิทธิพลอ้อมเชิงบวก ต่อประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.13 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันในองค์การ (*COMM*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.61

3. ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (*LO*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.22

4. ปัจจัยความผูกพันในองค์การ (*COMM*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.21 และเมื่อพิจารณาค่า R-square พบว่า ทั้งนี้การส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 23 ตัว ผ่านตัวแปรแฝง 5 ตัว ที่ศึกษาในรูปแบบปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง มีสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายประสิทธิผลโรงเรียน ในภาพรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูง โดยตัวแปรปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) มีสมการพยากรณ์สูงสุด คือ ร้อยละ 83 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (*LO*) ร้อยละ 74 ปัจจัยพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ร้อยละ 72 และต่ำสุด คือ ปัจจัยความผูกพันในองค์การ

(COMM) ร้อยละ 70 ทั้งนี้การส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 23 ตัว โดยผ่านตัวแปรแฝง 5 ตัว ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง มีสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 78

ตารางที่ 22 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลจากสมมติฐาน

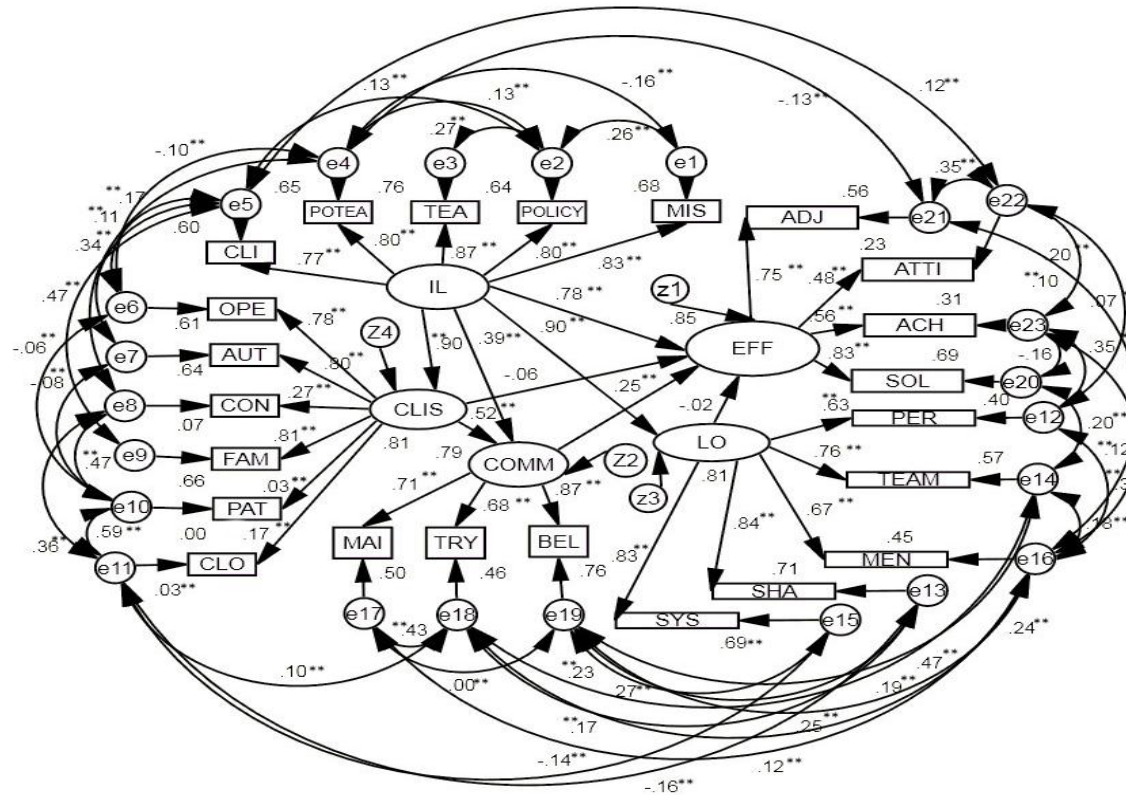
รายการ	ค่าที่แสดง ความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับได้ว่า มีความสอดคล้อง	ค่าสถิติตาม สมมติฐาน	ผล การประเมิน
1. χ^2	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 < p \leq .05$	0.000	ไม่สอดคล้อง
2. $CMIN/DF$	$0 < CMIN/DF \leq 2$	$2 < CMIN/DF \leq 3$	7.905	ไม่สอดคล้อง
3. CFI (Comparative fit index)	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 < CFI \leq .97$	0.837	ไม่สอดคล้อง
4. NFI (Normed fit index)	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 < NFI \leq .95$	0.819	ไม่สอดคล้อง
5. GFI (Goodness of fit index)	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 < GFI \leq .95$	0.788	ไม่สอดคล้อง
6. $RMSEA$ (Root mean squared error of approximation)	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	0.107	ไม่สอดคล้อง
7. RMR (Root mean squared residual)	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$	0.076	สอดคล้อง
8. $PCLOSE$ (p-value)	$p\text{-value} > .05$	-	0.000	ไม่สอดคล้อง
9. $HOELTER$	$HOELTER > 200$	-	88	ไม่สอดคล้อง

จากการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ตามสมมติฐานการวิจัย เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยเป็นตัวชี้วัดจริงตามกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับโมเดลการวัด แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแต่ละตัวแปร พบว่า เส้นอิทธิพลบางเส้นมีค่าคิดลบ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย

1. เส้นอิทธิพลบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) ไปยังตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืน พบว่า การทดสอบค่าไค-สแควร์ (*Chi-square*) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ค่า *CFI* เท่ากับ 0.837 ค่า *NFI* เท่ากับ 0.819 ค่า *CMIN/DF* เท่ากับ 7.905 ค่า *GFI* เท่ากับ 0.788 ค่า *RMSEA* เท่ากับ 0.107 ค่า *RMR* เท่ากับ 0.076 ซึ่งมีค่าดัชนีในภาพรวมส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ปรับโมเดลเพื่อให้ค่าดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบ (*Modification*) โดยอาศัยความรู้ทางทฤษฎี ประกอบกับคำแนะนำของโปรแกรม โดยใช้ดัชนีตัวแปร (*Modification indices*) และหลังจากปรับรูปแบบการวัด จนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลได้ จนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน แบบที่ปรับดังภาพที่ 20



Chi-square = 534.025, df=182, p=.000, CFI=.963, NFI=.945
 CMIN/DF = 2.934, GFI=.931, RMSEA =.057, RMR=.033

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ภาพที่ 21 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหาร
 โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ปรับ

จากการที่ปรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อใช้ในการอภิปรายผล โดยผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลไปยังประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลไปยังบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลไปยังองค์การแห่งการเรียนรู้ (*LO*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลไปยังความผูกพันต่อองค์การ (*COMM*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39 บรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) มีอิทธิพลไปยังประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ -0.06 บรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) มีอิทธิพลไปยังความผูกพันต่อองค์การ (*COMM*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52 องค์การแห่งการเรียนรู้ (*LO*) มีอิทธิพลไปยังประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ -0.02 และความผูกพันต่อองค์การ (*COMM*) มีอิทธิพลไปยังประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.25

จากการที่ปรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน ภายในตัวแปรแฝงเดียวกัน คือ $e_{10} \leftrightarrow e_{11}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.59, $e_6 \leftrightarrow e_{10}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ -0.06, $e_2 \leftrightarrow e_{11}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.26, $e_{19} \leftrightarrow e_{17}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.01, $e_8 \leftrightarrow e_{10}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.46, $e_{20} \leftrightarrow e_{23}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ -0.16, $e_{17} \leftrightarrow e_{18}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.43, $e_1 \leftrightarrow e_4$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ -0.16, $e_8 \leftrightarrow e_{11}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.36, และ $e_4 \leftrightarrow e_6$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ -0.10, $e_4 \leftrightarrow e_2$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.13, $e_4 \leftrightarrow e_6$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ -0.10, $e_4 \leftrightarrow e_2$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.13, $e_5 \leftrightarrow e_2$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.13, $e_{23} \leftrightarrow e_{22}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.20, $e_{22} \leftrightarrow e_{21}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.35 และ $e_7 \leftrightarrow e_{10}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ -0.08 ,

มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน ระหว่างตัวแปรแฝง คือ $e_{14} \leftrightarrow e_{20}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.20, $e_5 \leftrightarrow e_9$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.41, $e_{14} \leftrightarrow e_{19}$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.47, $e_7 \leftrightarrow e_5$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน

เท่ากับ 0.134, $e9 \leftrightarrow e5$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.47, $e23 \leftrightarrow e12$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.35, $e23 \leftrightarrow e16$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.12, $e14 \leftrightarrow e18$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.19, $e18 \leftrightarrow e16$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.24, $e4 \leftrightarrow e6$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ -0.10, $e18 \leftrightarrow e11$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.10, $e19 \leftrightarrow e16$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.25, $e22 \leftrightarrow e5$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.12, $e22 \leftrightarrow e12$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.07, $e21 \leftrightarrow e4$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ -0.13, $e13 \leftrightarrow e18$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.17, $e17 \leftrightarrow e16$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.12, $e15 \leftrightarrow e19$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.23, $e15 \leftrightarrow e11$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ -0.14, $e13 \leftrightarrow e11$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ -0.16, $e21 \leftrightarrow e16$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.10, $e8 \leftrightarrow e4$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.11 และ $e13 \leftrightarrow e19$ มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.27

การตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง โปรแกรมสำเร็จรูป จะประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ในการรายงานผลการวัด ค่าดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องของโมเดลมีหลายตัว แต่ไม่มีตัวใดตัวหนึ่งที่ดีกว่าดัชนีอื่น ๆ เพราะค่าดัชนีต่าง ๆ แต่ละกรณี เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประเมินค่าความซับซ้อนของโมเดล การไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติพหุตัวแปร จำนวนตัวแปรอิสระ หรือหลาย ๆ กรณีรวมกัน (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2551, หน้า 21-25) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ค่าความน่าจะเป็น (p -value) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้ดัชนีอื่น ๆ มาตรวจสอบความตรงของโมเดล ในการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง โปรแกรม AMOS เพื่อประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วยค่าดัชนีต่าง ๆ ตามตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลที่ปรับ

รายการ	ค่าที่แสดง ความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับได้ว่า มีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ ที่ปรับ	ผลการ ประเมิน
1. χ^2	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 < p \leq .05$	0.000	ไม่สอดคล้อง
2. $CMIN/DF$	$0 < CMIN/DF \leq 2$	$2 < CMIN/DF \leq 3$	2.943	สอดคล้อง
3. CFI (Comparative fit index)	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 < CFI \leq .97$	0.963	สอดคล้อง
4. NFI (Normed fit index)	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 < NFI \leq .95$	0.945	สอดคล้อง
5. GFI (Goodness of fit index)	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 < GFI \leq .95$	0.931	สอดคล้อง
6. $RMSEA$ (Root mean squared error of approximation)	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	0.057	สอดคล้อง
7. RMR (Root mean squared residual)	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$	0.033	สอดคล้อง
8. $PCLOSE$ (p -value)	$p\text{-value} > .05$	-	0.022	ไม่สอดคล้อง
9. $HOELTER$	$HOELTER > 200$	-	241	สอดคล้อง

จากตารางที่ 23 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ปรับแก้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 534.025, $df=182$, ค่า $CMIN/DF=2.934$, ค่า $NFI=0.945$, ค่า $GFI=0.931$, ค่า $RMSEA=0.057$, ค่า $RMR=0.033$ ตัวแปรทั้งหมดในรูปแบบที่ปรับแล้ว มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ($COMM$) และตัวแปรทั้งหมดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรที่เป็นผลของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย
ด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ที่ปรับ

ตัวแปรผล	บรรยากาศโรงเรียน (CLIS)			ความผูกพันในองค์กร (COMM)			องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)			ประสิทธิผลโรงเรียน (EFF)					
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE			
ภาวะผู้นำวิชาการ (IL)	0.90**	-	0.90**	0.39*	0.47**	0.86**	0.90**	-	0.90**	0.78**	0.14**	0.92**			
บรรยากาศโรงเรียน (CLIS)	-	-	-	0.52**	-	0.52**	-	-	-	-0.06	0.13**	0.07			
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02**		-0.02			
ความผูกพันในองค์กร (COMM)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.25**		0.25**			
ตัวแปรแฝงนอก	MIS	POLICY	TEA	POTEA	CLI										
ความเที่ยง	0.89	0.86	0.91	0.72	0.90										
ตัวแปรแฝงใน	PRE	OPE	AUT	CON	FAM	PAT	CLO	PER	SHA	TEAM	SYS	MEN	BEL	TRY	MAI
ความเที่ยง	0.67	0.71	0.90	0.72	0.92	0.87	0.87	0.85	0.85	0.76	0.87	0.90	0.87	0.82	0.83
ตัวแปร	ACH	ATTI	ADJ	SOL											
ความเที่ยง	0.80	0.92	0.89	0.92											
สมการ โครงสร้าง	CLIS	LO	COMM	EFF											
ค่า R-square	0.81	0.81	0.79	0.85											

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรที่เป็นผลของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ที่ปรับ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยความผูกพันในองค์กร ผลจากการปรับโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ตามสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (*LO*) และปัจจัยความผูกพันในองค์กร (*COMM*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.78, 0.90, 0.90, และ 0.39 ตามลำดับ และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) และปัจจัยความผูกพันในองค์กร (*COMM*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.14 และ 0.47 ตามลำดับ

2. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยขนาดอิทธิพล -0.06 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.13 และปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันในองค์กร (*COMM*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.52

3. ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (*LO*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยขนาดอิทธิพล -0.02

4. ปัจจัยความผูกพันในองค์กร (*COMM*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.25 และเมื่อพิจารณาค่า R-square พบว่า ทั้งนี้การส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 23 ตัว ผ่านตัวแปรแฝง 5 ตัว ที่ศึกษาในรูปแบบปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง มีสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงเท่ากัน คือ ตัวแปรปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLIS*) และตัวแปรปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (*LO*) มีสมการพยากรณ์สูงสุด คือ ร้อยละ 8 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันในองค์กร (*COMM*) มีสมการพยากรณ์ คือ ร้อยละ 0.79 ทั้งนี้การส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 23 ตัว โดยผ่านตัวแปรแฝง 5 ตัว ที่ศึกษาปัจจัยด้านองค์กร

และภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง
มีสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษา ได้ร้อยละ 85

ผลการเปรียบเทียบ โมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับ โมเดลที่ปรับแก้ ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าสถิติการเปรียบเทียบ โมเดลตามสมมติฐานการวิจัย กับ โมเดลที่ปรับแก้

รายการ	ค่าที่ยอมรับได้ว่า มีความสอดคล้อง	ค่าสถิติตาม สมมติฐาน	ค่าสถิติที่ปรับ
1. χ^2	$.01 < p \leq .05$	0.000	0.000
2. $CMIN/DF$	$2 < CMIN/DF \leq 3$	7.905	2.943
3. CFI (Comparative fit index)	$.95 < CFI \leq .97$	0.837	0.963
4. NFI (Normed fit index)	$.90 < NFI \leq .95$	0.819	0.945
5. GFI (Goodness of fit index)	$.90 < GFI \leq .95$	0.788	0.931
6. $RMSEA$ (Root mean squared error of approximation)	$.05 < RMSEA \leq .08$	0.107	0.057
7. RMR (Root mean squared residual)	$.05 < RMR \leq .08$	0.076	0.033
8. $PCLOSE$ (p -value)	$p\text{-value} > .05$	0.000	0.022
9. $HOELTER$	$HOELTER > 200$	88	241

จากตารางที่ 25 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าสถิติที่เป็นมาตรฐาน ความตรงและ
ความกลมกลืนของ โมเดล ตามสมมติฐานการวิจัย กับ โมเดลที่ปรับแก้ พบว่า โมเดลที่ปรับแก้
มีค่าสถิติในภาพรวมดีกว่า โมเดลตามสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาปรากฏการณ์ที่พบจากการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง จากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า
สมมติฐาน ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการ
ศึกษาปรากฏการณ์ที่ค้นพบ ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อยืนยัน
ปรากฏการณ์ที่ค้นพบจากการวิจัย โดยผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การ
และภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง
ประกอบด้วย ครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียน จำนวนกลุ่มละ 10 คน

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ระบุว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร และส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียน จากการศึกษาพบว่าบรรยากาศโรงเรียนส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แต่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ กลับไม่พบว่าบรรยากาศโรงเรียนส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียนผู้วิจัยจึงได้ ศึกษาปรากฏการณ์ที่ค้นพบด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) กับผู้ให้ข้อมูลซึ่งประกอบไปด้วย ครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียน จำนวนกลุ่มละ 10 คน ผลที่ได้มีดังนี้

จากกรอบแนวคิดการวิจัย บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศโรงเรียนในแต่ละแบบ ซึ่งแปลผลมาจากมิติต่าง ๆ มาเป็นแบบบรรยากาศโรงเรียนทั้ง 6 แบบ ประกอบด้วย 1) บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) วัดได้จากความเป็นมิตรและความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) วัดได้จากผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ 3) บรรยากาศแบบควบคุม (Control climate) วัดได้จากผู้บริหารกำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างเข้มงวด และมอบหมายงานพิเศษหลังเลิกเรียน 4) บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) วัดได้จากผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนสิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนในด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่บุคลากรในโรงเรียน 5) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) วัดได้จากผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจเพียงผู้เดียวในทุกเรื่อง และกำหนดงานให้ครูปฏิบัติด้วยตนเอง 6) บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) วัดได้จากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู และมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป และจากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบปิด (Closed climate) เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ประกอบด้วย ครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียนที่ทั้งสองกลุ่มให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า บรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง คือ บรรยากาศโรงเรียนที่ประกอบไปด้วยระบบสังคมแบบความเอื้ออาทร มีความสัมพันธ์แบบพี่น้อง สนิทชิดเชื้อ มีความเกรงอกเกรงใจกันเห็นใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะนิสัยช่วยเหลือกันด้วยน้ำใสใจจริง ไม่ชอบเอาเปรียบใคร เป็นมิตรกับคนทุกคน สนุกสนานร่าเริงเต็มที่และมีวัฒนธรรมที่เหนียวแน่น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ไม่เอาเปรียบใคร เคารพผู้อาวุโส เป็นตัวของตัวเอง ตลอดจนมีลักษณะนิสัยไม่ต้องการอยู่ภายใต้อำนาจบังคับของผู้อื่น ไม่ชอบการควบคุมเข้มงวด

ไม่ชอบการกดขี่ จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน จึงเป็นไปในลักษณะบรรยากาศแบบเปิด (Open climate) สูง และบรรยากาศแบบปิด (Closed climate) ต่ำ

ดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“...พื้นฐานคนอีสานเป็นประเภทที่มีลักษณะนิสัยไปในทางช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จริงใจ ดังเหตุดูได้เนาะว่า ถ้าทำให้เขารักได้เมื่อไรละ..ทำงานแบบเอาเป็นเอาตายทีเดียว...ดังนั้นผู้บริหาร จะสั่งการอะไร ๆ เราต้องนึกถึงข้อนี้ให้มาก ๆ ต้องทำให้เห็นถึงความจริงใจ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียนคนที่ 7)

“...ความสัมพันธ์แบบพี่น้อง นี่แหละ ทำให้ผมทำงาน ได้อย่างสบายใจ...ถ้าวันใดมา ควบคุมเข้มงวดนะ...ผมจะทำงานแบบให้พอเสร็จ ๆ ไป...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นครูผู้สอนคนที่ 1)

“...การทำงานเหรอ...ต้องให้อิสระกันไม่ใช่ว่าสั่ง ๆ งานหนักไม่เคยกลัว...แต่ไม่ชอบ การมาล้วงลูกกัน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นครูผู้สอนคนที่ 3)

“...การบริหาร โรงเรียนสิ่งที่สำคัญ คือ ต้องเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ ในการทำงาน...โรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร แบบพี่แบบน้อง ให้มาก เพราะพื้นฐานคนอีสานจะเคารพผู้ที่มีความอาวุโสมากกว่า...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียนคนที่ 5)

“...ประเด็นเรื่อง การจัดกิจกรรมแบบสนุกสนานฮาเฮนี้สำคัญมากนะครับ...เพราะพื้นที่ เรามีวัฒนธรรมประเภทนี้ ดูได้จากการจัดงานวันครู...มีการปลดปล่อย (หัวเราะ) จึงควรนำมาใช้ ในโรงเรียนเราบ้างอย่างน้อย เดือนละครั้งเพื่อสร้างพลัง เพิ่มเติมขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ในโรงเรียน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียนคนที่ 10)

“...ไม่ชอบการเอาเปรียบอะ ยิ่งถ้าเป็นเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนนะ...มันทำงาน ไม่มีความสุข...คอยมองแต่น่าพิกว่าเมื่อไหร่ โรงเรียนจะเลิกงานซะที...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็น ครูผู้สอนคนที่ 8)

จากตารางที่ 26 พบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ทั้ง 6 แบบนั้น ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่ม ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นบรรยากาศที่เกิดขึ้นในโรงเรียนในจังหวัด ลุ่มน้ำโขงจริง ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนที่ได้จากกรอบแนวคิดการวิจัยจะมีความสอดคล้องกับบรรยากาศ โรงเรียนที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้ บรรยากาศโรงเรียนเป็นระบบสังคมแบบ ความเอื้ออาทร มีความสัมพันธ์แบบพี่น้อง สนิทชิดเชื้อ มีความเกรงอกเกรงใจกัน เห็นใจซึ่งกันและกัน ไม่ชอบ เอาเปรียบใคร ชอบงานสร้างสรรค์ เคารพผู้อาวุโส ไม่ชอบการควบคุมเข้มงวด จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนในจังหวัดลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จึงเป็นไปในลักษณะ บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) สูง และบรรยากาศแบบปิด (Closed climate) ต่ำ

จากนั้นผู้วิจัยจึงสัมภาษณ์ในประเด็นปรากฏการณ์ที่ค้นพบในการวิจัย ที่พบว่า บรรยากาศ ของโรงเรียนไม่มีอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผล โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลที่ประกอบด้วย ครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์ครูผู้สอน

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูผู้สอน พบว่า บรรยากาศจากกรอบแนวคิดการวิจัย มุ่งประเด็นศึกษาไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บรรยากาศโรงเรียนจึงเป็นแค่เครื่องมือหนึ่งเท่านั้นที่จะต้องทำงานประสาน สัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ เพื่อที่จะส่งผลไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนและนำไปสู่คุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงปริมาณที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่าน ความผูกพันในองค์การไปยังประสิทธิผลโรงเรียน

ดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“...ประสิทธิผลโรงเรียนหรือ...กับบรรยากาศโรงเรียน...อืม..ถ้าบรรยากาศในห้องเรียน ผมว่าน่าจะมีผลนะ..เช่น สื่อต่าง ๆ สีสนในห้องสวยงามเด็กน่าจะเกิดการเรียนรู้..แต่บรรยากาศแบบ ความสัมพันธ์แบบพี่น้อง แบบเอื้ออาทร..ผมคิดว่ามันมีผลด้านอื่นมากกว่า...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่เป็นครูผู้สอนคนที่ 2)

“...ผมมองว่าบรรยากาศแบบความสัมพันธ์แบบพี่น้อง ทำให้การทำงานราบรื่นขึ้นนะ... แต่...มันไม่น่าทำให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นนะ...ผมคิดว่ามันมีผลด้านจิตใจมากกว่า...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่เป็นครูผู้สอนคนที่ 6)

“...ความสัมพันธ์แบบพี่น้อง...ในโรงเรียนก็จะมีลักษณะแบบนี้ละ แต่มีผลในด้านครู มากกว่านักเรียน...เพราะบรรยากาศโรงเรียนแบบนี้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร มากกว่าที่จะส่งผล ไปสู่นักเรียน...ดิฉันคิดว่าน่าจะเป็นผล โดยอ้อมมากกว่าละ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่เป็นครูผู้สอนคนที่ 9)

“...บรรยากาศดีก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานที่ราบรื่น...ถ้าไม่ดีก็ทำงานแบบทำบ้าง ไม่ทำบ้าง...โดยรวมแล้ว บรรยากาศโรงเรียนก็คือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู และผู้บริหาร จึงไม่น่าจะมีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน...แต่ถ้าเป็นการจัดห้องเรียนให้น่าอยู่ น่าดู สิ่งนี้น่าจะเป็น ส่วนสำคัญมากกว่า...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นครูผู้สอนคนที่ 10)

จากผลการสัมภาษณ์ครูผู้สอนสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนตามกรอบแนวคิดการวิจัย ที่ประกอบด้วยบรรยากาศโรงเรียนทั้ง 6 แบบ ไม่มีอิทธิพลโดยตรงที่จะส่งผลไปสู่ประสิทธิผลของ โรงเรียน เป็นแค่เพียงแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ จากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ประเด็นจาก กรอบแนวคิดการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นบรรยากาศโรงเรียนที่มุ่งถึงความสัมพันธ์ ของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากผู้วิจัยมีฐานในการคิดที่เจาะจงไปที่แนวคิดของ Halppin and Croft (1963, p. 180) เนื่องด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นกลุ่มตัวอย่างในภาคอีสาน ซึ่งคนไทยในภาคอีสานมีลักษณะเคารพผู้มีอาวุโสสูงกว่า มีนิสัยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความจริงจัง อยู่กันแบบพี่น้อง มีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบให้ใครมายุ่ง เรื่องส่วนตัว มีความเกรงอกเกรงใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศโรงเรียนจึงมีผลในเรื่องจิตวิทยาโดยตรง คือ ทำให้บุคลากรมีความต้องการ ที่จะทำงานอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป เกิดความผูกพันกับ โรงเรียน แต่ในเรื่องคุณภาพการศึกษาหรือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์แบบพี่น้อง ความเป็นครอบครัวใน โรงเรียน ทำให้การสั่งงาน จากผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเกรงอกเกรงใจไม่กล้าที่จะสั่งงาน โดยการใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จ ถึงแม้จะรู้ว่าบุคลากรคนใดมีพฤติกรรมที่ไม่ดีก็ไม่สามารถเข้าไปพูดหรือตักเตือนบุคคลนั้น โดยตรง เนื่องมาจากความเกรงใจ และคิดอยู่เสมอว่าบุคลากรนั้นน่าจะปรับปรุงตัวเองได้ ผลที่ตามมาก็คือ ทำให้บุคลากรคนอื่นเกิดการเลียนแบบ และคิดอยู่เสมอว่าทำไมคนนั้นทำได้ แล้วทำไมเราจะทำ ไม่ได้ ผลจึงมาสู่ผู้เรียน โดยตรงคือผลสัมฤทธิ์ไม่พัฒนาอย่างที่ควรจะเป็นอันเนื่องมาจากบรรยากาศ แบบพี่น้อง ที่มีอยู่ในโรงเรียนในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียนจึงมีผลในเรื่องจิตวิทยาโดยตรง ซึ่งไม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บรรยากาศโรงเรียนจึงเป็นแค่ปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ที่จะต้องทำงานร่วมกับกับปัจจัยอื่น ๆ จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน ไม่มีอิทธิพลทางตรง ไปยังประสิทธิผลโรงเรียน

ตั้งคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“...บางทีนะ...ครูเขาเห็นว่าผู้บริหารสนิทสนมด้วยจึงทำงานแบบทำบ้างไม่ทำบ้าง... ผมก็มีความเกรงใจกันเพราะพี่เขาปกติก็ไม่ค่อยสอน ขาด ลา มาสายอยู่บ่อย ๆ ตั้งแต่ผมย้ายมาที่นี่ พี่เขาก็มาทำงานทุกวันแต่ทำงานแบบไม่เต็มที่...ถือว่าทำได้แค่นี้ก็ดีแล้ว...เป็นคำพูดของครูหลาย ๆ ท่านที่พูดคุยกับผม” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนคนที่ 1)

“...พูดถึงบรรยากาศแบบนี้ละ...เวลาที่ครูป่วยหรือไปทำธุระส่วนตัว...จะจริงหรือไม่จริงก็ไม่ทราบได้...การเอื้ออาทรกัน...อืม...แบบว่าไม่ต้องเขียนใบลาเพราะเห็นว่าผู้บริหารใจดี...ผลก็เลยมาลงที่เด็กซึ่งโรงเรียนเราเป็นโรงเรียนขนาดเล็กอยู่แล้วครูก็ไม่พอสอนนักเรียน...ที่นี้ผลสัมฤทธิ์มันจะขึ้นได้ยังไง... (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนคนที่ 3)

“...ใกล้ชิดกันมาก...จึงไม่กล้าทำอะไร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนคนที่ 4)

“...หนูก็มีธุระ...ผมก็มีธุระ...เขาเลียนแบบกันเพราะเห็นว่า ผอ. ยังอนุญาตครูท่านอื่นได้ โรงเรียนก็มีครูน้อยอยู่แล้วก็ยังคงจะไปกันอีก...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนคนที่ 5)

“บางทีนะ...อยากไปไหนก็ไป เวลากลับมาค่อยรายงาน..เพราะเห็นว่าสนิทกับผู้อำนวยการ โรงเรียน เด็กนักเรียนก็ฝากไว้กับเพื่อนร่วมงาน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนคนที่ 7)

“ความสัมพันธ์ แบบที่น่องมันดินะถ้ามีใน โน โรงเรียน...ผมก็ทำให้โรงเรียนเป็นบรรยากาศแบบนี้...แต่ว่าเมื่อมันมีมาก ทำให้ยากในการทำงานนะ...บางทีครูบางคนมีข้อบกพร่องในการสอน ผมก็ไม่กล้าที่จะเข้าไปแนะนำหรือบอกตรง ๆ ต้องผ่านเพื่อนร่วมงานไป เนื่องจากเห็นว่าเป็นผู้ที่อาวุโสกว่า...เขาจะทำหรือไม่ทำผมก็ไม่ทราบได้...สรุปเลยนะถ้ามีบรรยากาศแบบครอบครัว ฉันทที่น่อง เอื้ออาทรกัน..ผมว่าไม่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนแน่นอน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนคนที่ 8)

“...บรรยากาศโรงเรียนแบบนี้ละ..ถ้าเป็นผลในเรื่องจิตวิทยานะ...ได้ใจไปเต็ม ๆ เลยละ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนคนที่ 2 และ คนที่ 9)

“...ในเรื่องคุณภาพการศึกษา...บรรยากาศโรงเรียนยังไม่เห็นว่าจะจะเป็นรูปธรรมในการส่งอิทธิพลไปยังประสิทธิผลโรงเรียนนะครับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนคนที่ 1, 2 และคนที่ 10)

จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า บรรยากาศแบบที่น่อง ความเป็นครอบครัวในโรงเรียน จะมีผลในเรื่องจิตวิทยาโดยตรง ซึ่งไม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บรรยากาศโรงเรียนจึงเป็นแค่ปัจจัยหนึ่งเท่านั้นที่จะต้องทำงานร่วมกับปัจจัยด้านอื่น ๆ จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน ไม่มีอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

และจากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ผู้วิจัยระบุว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งอิทธิพลทางตรง ไปยังประสิทธิผลโรงเรียน ผลจากการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปรากฏการณ์ที่ค้นพบด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) กับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งประกอบไปด้วย ครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียน จำนวนกลุ่มละ 10 คน ผลที่ได้มีดังนี้

จากกรอบแนวคิดการวิจัย ปัจจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียน ได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุ เป้าหมายมีการกระตุ้นให้มีการแสดงออก สมาชิกได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มีการส่งเสริมศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ลักษณะ 5 ประการ 1) บุคคลที่มีความเป็นเลิศ วัดได้จากโรงเรียนมีครูชำนาญการพิเศษ มีผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู หรือนวัตกรรมด้านการสอน 2) รูปแบบความคิด วัดได้จากโรงเรียนมีบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาการเรียนรู้ และแสวงหาข้อมูลให้ทันกับเหตุการณ์ อยู่เสมอ 3) การมีส่วนร่วม วัดได้จากบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน ชุมชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด 4) การทำงานเป็นทีม วัดได้จากบุคลากรในโรงเรียนสร้างสรรค์งานร่วมกับทีมงานมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 5) การคิดเชิงระบบ วัดได้จากบุคลากรในโรงเรียนสามารถมีความคิด เชื่อมโยง คิดมอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม ท้นต่อสถานการณ์ เห็นโอกาส ต่าง ๆ ที่จะประ โยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน และจากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า การเรียนรู้ เป็นทีม เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ประกอบด้วย ครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียนที่ทั้งสองกลุ่มให้ข้อมูลสอดคล้องตรงกันว่า ในโรงเรียนการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรนั้นพบได้อยู่เสมอ และในทุกโอกาสเนื่องจาก โรงเรียนมีกิจกรรมอยู่หลาย กิจกรรมในโรงเรียน บุคลากรมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เช่น กิจกรรมสำคัญ ในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นวันสำคัญต่าง ๆ การแข่งขันกีฬา การแข่งขันทักษะทางวิชาการ จะพบว่า บุคลากรทุกคนตั้งใจให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนั้นเป็นเพราะเกิดการแข่งขันกัน ในระหว่างโรงเรียน หรือเขตพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ในแต่ละปี การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนยิ่งเพิ่มสูงมาก นั้นเป็นเพราะเกิดการแข่งขันกัน ในระหว่างโรงเรียน หรือเขตพัฒนาคุณภาพการศึกษา และระดับที่สูงขึ้นไป

ดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“...เมื่อมีการแข่งขันกันระหว่างโรงเรียนเมื่อไหร่ล่ะ...เราจะรวมตัวกันทำงานทันที...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ครูผู้สอนคนที่ 1)

“...การทำงานหรือ...พวกเราช่วยเหลือกันอยู่แล้วครับ...เพราะมีกันไม่กี่คนในโรงเรียน ถ้าไม่ช่วยกันแล้วใครจะมาช่วยเรา...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ครูผู้สอนคนที่ 5)

“...ประเด็นเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน...ผมว่าทุกโรงเรียนจะมีคนอยู่ 3 กลุ่มนะ...คือ คนทำงาน คนทำบ้างไม่ทำบ้าง คนไม่ทำอะไรเลย...ในโรงเรียนผมนี้แหละ..(หัวเราะ) ..คน 3 กลุ่มนี้แหละเขาจะพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน...แต่เป็นกลุ่มใครกลุ่มมัน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 7)

“...ทุกคนตั้งใจให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี...ในกิจกรรมสำคัญ ๆ ของโรงเรียน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 10)

ตารางที่ 27 ความถี่ขององค์การแห่งการเรียนรู้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่ม

บรรยากาศโรงเรียน	ครูผู้สอน										รวม	ผู้บริหารโรงเรียน										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. บุคคลที่มีความเป็นเลิศ	√	-	-	√	√	-	√	√	√		6	√	-	√	-	√	√	√	-	-	√	6
2. รูปแบบความคิด	-	√	√	√	√	√	-	-	-	√	6	-	√	√	√	√	-	√	√	√	√	8
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10
4. การทำงานเป็นทีม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10
5. การคิดเชิงระบบ	√	√	√	√	√	√	-	-	√	-	7	√	√	√	√	-	√	√	-	√	√	8

จากตารางที่ 27 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ใช้กรอบแนวคิดการวิจัย ทั้ง 5 ลักษณะ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่ม ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จริง จากนั้นผู้วิจัยจึงสัมภาษณ์ในประเด็นปรากฏการณ์ที่ค้นพบในการวิจัย ที่พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่มีอิทธิพลไปยังประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลที่ประกอบด้วย ครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียน ดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์ครูผู้สอน

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูผู้สอน พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเรื่องที่พบในโรงเรียน มีทำงานร่วมกัน มีการประชุมประจำเดือนของโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แต่ไม่ลงไปสู่ผู้เรียนให้อย่างแท้จริง มีแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ดี แต่ไม่ลงมือทำ ร่วมมือกันทำงานในโรงเรียนเป็นอย่างดี แต่การทำงานนั้นเป็นประเภทงานสังสรรค์ เป็นส่วนใหญ่ การแข่งขันทักษะวิชาการที่จัดการแข่งขันทุกปีก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งในความเป็นจริงส่วนใหญ่ นักเรียนไม่ได้คิดเอง เป็นครูที่แข่งขันกันเองในระดับโรงเรียน หรือระดับที่สูงขึ้นไป นักเรียนเป็นแค่เครื่องมือในการแข่งขันของครู ครูคิดเอง ทำเอง แก้ปัญหาเอง คิดคำพูดเอง นักเรียนเป็นผู้ทำตามครูผู้สอน นักเรียนไม่ได้คิดเอง จึงทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน

ดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“...คิดดูซิครับ...โรงเรียนอยู่ในป่าในเขา...อินเตอร์เน็ตมาบ้างไม่มาบ้างแต่เวลาแข่งขันทักษะทางวิชาการปีใด...งานที่นำเสนอของนักเรียนมีแต่งงานที่อลังการงานสร้าง...ลองถามดูว่าใครเป็นคนคิด ใครเป็นคนทำ...ครูทั้งนั้นแหละครับ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นครูผู้สอนคนที่ 2)

“...พูดคุยกันตลอด...แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเสมอ...แต่ไม่ทำอย่างเป็นรูปธรรม...แล้วมีประโยชน์กับนักเรียนอย่างไรล่ะ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ครูผู้สอนคนที่ 4)

“...เวลาประชุมประจำเดือนในแต่ละครั้งก็พูดคุยกันเรื่องการจัดการเรียนการสอนทุกครั้ง...ใครมีข้อมูลที่ดีก็มานำเสนอในที่ประชุม...ทุกคนในที่ประชุมเห็นด้วย...มีแต่แนวคิดแต่ไม่ลงมือทำ...ผลสัมฤทธิ์จะขึ้นได้อย่างไรกัน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ครูผู้สอนคนที่ 5)

“...ผมคิดว่าผู้บริหารน่าจะมีการลงโทษอย่างจริงจังนะ...กับครูผู้สอนที่ลอยตัวเพราะได้ชำนาญการพิเศษแล้ว...ไม่ทำการสอนอย่างจริงจัง...ไม่ใช่แค่คำหิโนในที่ประชุมแล้วก็จบ ๆ กันไป...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ครูผู้สอนคนที่ 8)

จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีอยู่ในโรงเรียน แต่ไม่ลงมาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สรุปโดยรวมก็คือ แนวคิดดี หลักการดี กลยุทธ์ดี แต่ไม่ลงมือทำอย่างเป็นรูปธรรม

แต่ถ้าจะทำก็เป็นงานของตนเองที่ต้องการพัฒนาตัวเองเท่านั้น โดยใช้นักเรียนเป็นสื่อกลาง ในการไปสู่เป้าหมายของตนเอง ดังนั้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูผู้สอน จึงสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การประชุมประจำเดือนของ โรงเรียนมีผลทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียน และเป็นเรื่องที่พบใน โรงเรียนทุกแห่ง แต่ครูผู้สอนบางคนไม่ทราบว่า ทำงานร่วมกัน การพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิด แม้กระทั่งแนวคิด ไม่ตรงกัน นั่นคือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียน หรือแม้แต่การพัฒนาตนเอง ในการศึกษาต่อที่สูงขึ้น แต่สิ่งเหล่านั้นไม่ลงไปสู่ผู้เรียนอย่างแท้จริง สรุปโดยรวมก็คือ คิดแต่ไม่ลงมือ ปฏิบัติ ประสิทธิภาพโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้อย่างไร

ดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“...ยืนยันได้เลยว่าโรงเรียนจะมีคนอยู่ 3 กลุ่ม...คือ 1) คนทำงาน 2) คนทำบ้างไม่ทำบ้าง 3) คนไม่ทำอะไรเลย...คนกลุ่มที่ 2 นี้แหละจะเป็นปัจจัยสำคัญ คือ คนกลุ่ม 2 ก็สามารถขยับ ไปเป็นคนกลุ่มที่ 1 หรืออาจมีโอกาสลงมาอยู่กลุ่มที่ 3 เมื่อเขาเกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างกลุ่ม หรือภายในกลุ่ม ก็จะเกิดผลดีในโรงเรียน...แต่เรื่องดังกล่าวยังไม่ลงมือปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ไปสู่นักเรียน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 1)

“...ปริญญาโทหรือ...(หัวเราะ)...โรงเรียนผมจบปริญญาโท 90 เปอร์เซ็นต์เลยแหละ... พุดง่าย ๆ คือ เป็น ผู้บริหารทั้งโรงเรียน...(หัวเราะ)...พัฒนาตนเองเป็นเรื่องดีผมสนับสนุน...แต่ที่พบ ยังไม่สามารถนำมาใช้กับเด็กนักเรียนได้นะ...เพราะที่เรียนมาบริหารผู้ใหญ่ไม่ใช่บริหารเด็ก นักเรียน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 2)

“...บางทีการประชุมประจำเดือนผมก็มีวิธีในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเสนอในที่ประชุม ...ทุกคนรับทราบดีนะ...แต่ไม่ลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง...บางคนก็ยังต่อต้านด้วยนะ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 5)

“...นโยบายส่วนราชการเรื่องการประชุม...อบรม...สัมมนา...มีเยอะนะ...องค์กร แห่งการเรียนรู้เลยแหละ...แต่ที่ไปครูผู้สอนที่ห้องเรียน ไปเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม...นักเรียนก็ขาด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพราะครูไม่อยู่...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 6)

“...แนวคิดดี ๆ ทั้งนั้น...ครูโรงเรียนผม...ถามว่าทำไมล่ะ...(หัวเราะ)” (ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 9)

จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับครูผู้สอน ที่พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีอยู่ในโรงเรียนจริง แต่ไม่ลงมาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังไม่ตอบคำถามในเรื่องคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ยังไม่ลงมือปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมจากนโยบายที่ได้รับจากส่วนกลาง จึงสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ทางด้านการศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง จากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า สมมติฐาน ข้อที่ 1 และข้อที่ 4 เป็นไปตามสมมติฐานตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ในระดับสูง ผู้วิจัยจึงดำเนินการ ศึกษาปรากฏการณ์ที่ค้นพบ ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อยืนยันปรากฏการณ์ที่ค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลจากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่พบจากการวิจัยเชิงปริมาณ ยืนยันได้ว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนั้นส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนสูงมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ชี้นำการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เป็นที่พึ่งของคณะครูในเรื่องการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการในโรงเรียน (ผู้ให้สัมภาษณ์ครูผู้สอน คนที่ 1, 2, 4, 6, 8 และ 10) และบุคลากรในโรงเรียนจะต้องทำงานตามนโยบายของผู้บริหารโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจึงเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้ามถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่ใส่ใจเรื่องวิชาการแต่ใส่ใจในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากงานวิชาการโรงเรียนคงไม่เกิดคุณภาพ (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 1, 2, 5, 6, 9 และ 10) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงปริมาณ

ด้านความผูกพันในองค์กรผลจากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่พบจากการวิจัยเชิงปริมาณ ยืนยันได้ว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานของคณะครูในโรงเรียนเมื่อบุคคลเหล่านั้นไม่มีแรงบันดาลใจในการทำงาน การทำงานก็จะไม่บรรลุผลสำเร็จ (ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 2, 5, 6 และ 9) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรใส่ใจดูแลคณะครูในโรงเรียนเป็นอย่างดีเพื่อความคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียน (ผู้ให้สัมภาษณ์ครูผู้สอนคนที่ 3, 5, 6, 7 และ 8) เมื่อบุคลากรไม่มีการย้ายออก หรือทำงานอย่างมุ่งมั่น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนก็มีความต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก (ผู้ให้สัมภาษณ์ครูผู้สอนคนที่ 6, 7, 8 และ 10) จึงสรุปได้เป็นอย่างดีว่าความผูกพันในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปข้อค้นพบทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกัน ดังนี้

1. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนเป็นแค่เพียงแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารเป็นบรรยากาศแบบพี่น้องมีความเป็นครอบครัวในโรงเรียน จะมีผลในเรื่องจิตวิทยาโดยตรง ซึ่งไม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บรรยากาศโรงเรียนจึงเป็นแค่ปัจจัยหนึ่งเท่านั้นที่จะต้องทำงานร่วมกับปัจจัยด้านอื่น ๆ จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน ไม่มีอิทธิพลไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ
2. ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้มีอยู่จริงในโรงเรียน แต่ไม่ลงมาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในเรื่องการพัฒนาตนเองของบุคลากรยังไม่ตอบคำถามในเรื่องคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เนื่องจากยังไม่ลงมือปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมจึงสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ
3. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการและความผูกพันในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 7 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณ คือ ครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่อยู่ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 460 คน

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ ในการศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 10 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารโรงเรียน และด้านนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน คือ แบบสัมภาษณ์ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

เชิงเหนือตอนบน ประกอบด้วย ความเบ้ ความโค้ง วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล การวัดตัวแปรแฝง และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ประเมินความเหมาะสมของโมเดลโดยตรวจสอบจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) Comparative fit index (CFI) Root mean square error of approximation (RMSEA) Goodness of fit index (GFI) Normed fit index (NFI) Root mean square residual (RMR) PCLOSE HOELTER

สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง 460 คน การวิเคราะห์เริ่มจากวิเคราะห์สถิติพื้นฐานด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วย โปรแกรม สำเร็จรูป

1. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน จากแบบสอบถาม 460 ฉบับ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 71.73 และเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 28.27 ตามลำดับ ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี, 21-30 ปี และมากกว่า 31 ปี, จำนวน 104, 62 และ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60, 13.50 และ 7.60 ตามลำดับ ในด้านอายุ พบว่า ครูผู้สอนมีอายุ 31-40 ปี มากที่สุดจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 41.52 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, 41-50 ปี และมากกว่า 51 ปี, และจำนวน 165, 78 และ 26 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 35.87, 16.96 และ 5.65 ตามลำดับ และระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 86.52 รองลงมา วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท และประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 60 และ 2 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 13.04 และ 0.44 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ ที่เป็นข้อคำถามสามารถวัดปัจจัยแฝง ทั้ง 23 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย โมเดลการวัด ปัจจัยแฝงการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

กิจกรรมเสริมหลักสูตร การกำกับ การเรียนการสอนตามนโยบาย บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ บรรยากาศแบบปิด บุคคลที่มีความเป็นเลิศ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดเชิงระบบ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่ใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยได้ปรับแต่งจนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่แสดงว่าเครื่องมือที่เป็นข้อคำถามมีความตรงเชิงโครงสร้างใช้วัดองค์ประกอบในตัวแปรแฝงได้จริง

3. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใน โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายในและตัวแปรสังเกตได้ภายนอก รวมทั้งสิ้น 23 ตัวแปร จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ทางเดียวกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร และโมเดลปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขงมีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติดังนี้ ค่า Chi-square = 534.025, $df=182$, ค่า $CMIN/DF = 2.934$, ค่า $NFI = 0.945$, ค่า $GFI = 0.931$, ค่า $RMSEA = 0.057$, ค่า $RMR = 0.033$

5. ผลการตอบคำถามตามสมมติฐานการวิจัย แสดงเป็นรายชื่อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียน องค์กรแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์กร และส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ที่กำหนดขึ้นมา

สมมติฐานข้อที่ 2 ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร และส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า บางส่วนไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียน

สมมติฐานข้อที่ 3 ตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียน

สมมติฐานข้อที่ 4 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4 ที่กำหนดขึ้นมา

6. ผลการศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่าปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนเป็นแค่เพียงแรงจูงใจในการทำงานและเป็นความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารเป็นบรรยากาศแบบที่น้องมีความเป็นครอบครัวในโรงเรียน จะมีผลในเรื่องจิตวิทยาโดยตรง ซึ่งไม่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น บรรยากาศโรงเรียนจึงเป็นแค่ปัจจัยหนึ่งเท่านั้นที่จะต้องทำงานร่วมกับปัจจัยด้านอื่น ๆ เพื่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ส่วนปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอยู่จริงในโรงเรียน แต่ไม่ลงมาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง ในเรื่องการพัฒนาด้านของบุคลากรยังไม่ตอบคำถามในเรื่องคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เนื่องจากยังไม่ลงมือปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จึงยังไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ในด้านปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการและความผูกพันในองค์การ ผลจากการศึกษาปรากฏการณ์ พบว่า มีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในครั้งนี้ ได้นำผลมาเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรนี้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวโดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ส่วนค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุด ต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ชี้้นำการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้สร้างและเป็นที่พักของคณะครูในเรื่องการพัฒนา

คุณภาพด้านวิชาการในโรงเรียน ดังนั้นจึงแสดงว่าเมื่อภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สูงขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ โสภิน ม่วงทอง (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้นำเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ ชวีชกรุดมณี (2550) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรสำคัญ ตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพ และรังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ Williams (2003) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทางบวกและทำให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายสูงสุดของความล้ำเลิศมากขึ้น โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จเพราะผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีอิทธิพลมากกว่าปกติในการแนะนำเกี่ยวกับคุณภาพการสอนและมาตรฐานต่าง ๆ ของโรงเรียนจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 4 วรรค 4 มีหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแกนนำในการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ตลอดจนนำนโยบายจากส่วนกลางมาใช้เป็นกรอบ และทิศทางการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยหน้าที่หลักของโรงเรียนคือจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะงานด้านวิชาการ ซึ่งถือเป็นงานหลัก นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการให้ผู้ที่บังคับบัญชาในฐานะเพื่อนร่วมงานได้เห็นถึงความตั้งใจจริง และมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่ได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และชวีชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ

ทางด้านวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ทั้งนี้ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการจากการศึกษาวิจัยพบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก
ผ่านปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด
ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไป
ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ซึ่งนำการทำงานของบุคลากร
ในโรงเรียน เป็นที่พึ่งของคณะครูในเรื่องการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการในโรงเรียน และบุคลากร
ในโรงเรียนต้องทำงานตามนโยบายของผู้บริหารโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมุ่งมั่นในการพัฒนา
คุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจึงเพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นหากผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำ
ทางวิชาการสูง จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรม
การทำงาน พร้อมทั้งก้าวไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนบรรยากาศ
ที่ดีของโรงเรียนจะทำให้เกิดผลผลิตตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นคือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
จึงทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนสูงขึ้น การมีบรรยากาศที่ดีทำให้การทำงานของบุคลากรในโรงเรียน
บรรลุจุดหมายตามความต้องการ ดังที่ฟอกซ์ (Fox, 1973, pp. 1-3) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของโรงเรียน
จะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ
การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้โรงเรียนเป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มี
ความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนอย่างมีค่าสอดคล้องกับ Sweet and Hoy
(2000, p. 704 cited in Bossert, 1988); Brookover et al., 1978; Hoy and Sabo, 1998; Purkey and
Smith (1983); Stedman (1987) ที่สรุปได้ว่าบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลให้ผู้บริหารสามารถ
บริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดี และส่งผลให้การบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด สอดคล้องกับสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การพัฒนาและตรวจสอบความตรง
ของตัวแบบ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ผ่านปัจจัยองค์การ
แห่งการเรียนรู้ ไปยังประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้แสดงว่าหากผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จะส่งผลให้เกิดองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนซึ่งจะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง
อยู่ตลอดเวลาเพื่อศักยภาพของตนเองและความเป็นเลิศขององค์กร โดยการส่งเสริมการเรียนรู้

ให้กับสมาชิกสร้างบรรยากาศความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และยกระดับความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ของตนทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดหมายหลัก และประสิทธิผล ของโรงเรียนสอดคล้องกับนงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ที่ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนและ พบเส้นทางอิทธิพลภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านปัจจัยการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และถาวร เส็งเอียด (2550) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่าตัวแปรที่มีผลทางอ้อมเชิงบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และบรรยากาศ โรงเรียน ดังที่ พัฒนะ สีหามุ (2553) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 และรัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำ ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผ่านการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การศึกษาวิจัยยังพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ผ่านปัจจัย ความผูกพันในองค์กร ไปยังประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้แสดงว่าหากผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จะส่งผลให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีความสำคัญ ต่อโรงเรียน ที่จะนำทางไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนได้ ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการให้เป็นที่ปรากฏชัดเจน ให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากร ในโรงเรียน เพื่อทำให้บุคลากรในโรงเรียน ยกย่อง เกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและ ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงให้เห็น ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียน มั่นใจ และมีความผูกพัน ความเป็นพวกเดียวกัน และมีความรักใคร่ของสมาชิกในองค์กร ในลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน กับวัตถุประสงค์ และค่านิยม ขององค์กร และมองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรก็เปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง มีระดับ ของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กร มีความพร้อม

ที่จะทุ่มแรงกายแรงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต ก้าวหน้าและมีชื่อเสียง ความผูกพันในองค์กรจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กร ความผูกพันในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ Levy and Williams (1998) ศึกษาเรื่อง บทบาทของระบบความรู้ ในการประเมินค่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กรพบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งทั้งสองตัวแปรจะเป็นแรงกระตุ้นทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผล งานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของรังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพฤติกรรมการบริหารมีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน ซึ่งการสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนจะช่วยเสริมสร้างการทำงานอย่างทุ่มเทร่วมมือร่วมใจ ช่วยปรับปรุงแก้ไขและสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับโรงเรียน (Kanter, 1986) สอดคล้องกับ Fazzi (1994) ที่กล่าวว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กร ภาวะผู้นำมีความจำเป็นในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การจัดองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นต้น และภาวะผู้นำจะเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาของกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อกลุ่ม (Cambell, Corball & Ramsawyer, 1967) สอดคล้องกับ Baron (1986) ที่พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงคือบุคลากรมีความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาของตนเอง และ Yousef (2000) พบว่า ถ้าผู้บริหารได้ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบการให้คำปรึกษาและการให้มีส่วนร่วมแล้ว จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยังสอดคล้องกับศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

2. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรนี้พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศแบบเปิด ส่วนค่าอิทธิพลทางตรงพบว่า ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน เป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความแปรปรวนไม่เพียงพอที่จะทำนายประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาไว้ก่อนหน้านี้ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในพื้นที่ชายแดนไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่อยู่ตามแนวริมโขง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งทางด้าน ภาษา

ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลสังคมเมือง จะมีวัฒนธรรมที่เหนียวแน่น และจากการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งให้ผลสอดคล้องกันดังนี้คือ จากผลการสัมภาษณ์ครูผู้สอนสรุปได้ดังนี้ คือ บรรยากาศโรงเรียนทั้ง 6 แบบ ไม่มีอิทธิพลโดยตรงที่จะส่งผลไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นแค่เพียงแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารเท่านั้น ส่วนผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนสรุปได้คือ บรรยากาศแบบพี่น้อง ความเป็นครอบครัวในโรงเรียน จะมีผลในเรื่องจิตวิทยาโดยตรง ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บรรยากาศโรงเรียนจึงเป็นแค่ปัจจัยหนึ่งเท่านั้นที่จะต้องทำงานร่วมกับปัจจัยด้านอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979, p. 525) ที่กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม การจูงใจ และภาวะผู้นำ รวมทั้งโครงสร้างองค์การ และกระบวนการบริหารขององค์การ และบรรยากาศองค์การที่เกิดขึ้นจะสะท้อนไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ ผู้วิจัยใช้กรอบ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แนวคิดของ Halppin and Croft (1966, p. 180) ที่วัดไปที่พฤติกรรม การบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน ตัวแปรดังกล่าว จึงมีความแปรปรวนไม่เพียงพอที่จะทำนายประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ผ่านความผูกพันในองค์การ ไปยังประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้แสดงว่าหากปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนดี จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า บรรยากาศโรงเรียนจะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติงาน สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีเป้าหมายทางวิชาการเพื่อให้นักเรียน พัฒนาการ การเรียนรู้ ส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้บรรลุไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ในที่สุด สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียนที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล หลังจากการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นแค่เครื่องมือหนึ่งเท่านั้นที่จะต้องทำงานผสมผสานสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ เพื่อที่จะส่งผลไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนและนำไปสู่คุณภาพผู้เรียน ในขณะที่ ถาวร เสงี่ยม (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งอิทธิพลทางอ้อมไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน และนเรศรี แสนมนตรี (2553) ทำการศึกษา เรื่อง บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างการทำงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรนี้พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม ส่วนค่าอิทธิพลทางตรงพบว่า ปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นจากสาเหตุมาจากพื้นที่ชายแดนไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่อยู่ตามแนวริมโขง เป็นพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลสังคมเมือง ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้การจัดเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ อยู่ในวงจำกัด สอดคล้องกับพิชาน พันทอง (2548) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาศักยภาพ โรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ข้อที่มีศักยภาพการดำเนินการต่ำสุด คือ การจัดเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กจะมีข้อจำกัดด้านบุคลากรในการทำงาน ทำให้การวางโครงสร้างการบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างหลวม ๆ ไม่เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ Kaiser (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบแผนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร พันธกิจยุทธศาสตร์ และโครงสร้างองค์การ มีผลต่อองค์การการเรียนรู้และ Hunt (1997) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาด้านกระบวนการขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้ทำการศึกษาโรงเรียนของรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า เอกสารความรู้ด้านวิชาการ และเอกสารความรู้ด้านวิชาชีพ ที่ถูกจัดอย่างเป็นระบบล้วนมีส่วนอย่างมากในการอยู่รอดขององค์การ เช่นเดียวกับ สุรศักดิ์ พงษ์พรหม (2552) ได้ศึกษาการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า พนักงานครูโรงเรียนขนาดเล็กมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ต่ำกว่า พนักงานครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียน และจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพภายหลังจากการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน และผลจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน

พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอยู่ในโรงเรียน แต่ไม่ลงมาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยตรง สรุปโดยรวมก็คือ แนวคิดดี หลักการดี กลยุทธ์ดี แต่ไม่ลงมือทำอย่างเป็นรูปธรรม แต่ถ้าจะทำอย่างเป็นรูปธรรม ก็เป็นงานของตนเองที่ต้องการพัฒนาตัวเองเท่านั้น โดยใช้นักเรียนเป็นสื่อกลางในการไปสู่เป้าหมายของตนเอง ส่วนผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอยู่ในโรงเรียน แต่ไม่ลงมาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังไม่ตอบคำถามในเรื่องคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน นั่นคือผลที่ยังไม่ลงมือปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมจากนโยบายที่ได้รับจากส่วนกลาง

4. ปัจจัยความผูกพันในองค์กร จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรนี้พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่วนค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า ปัจจัยความผูกพันในองค์กร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าเมื่อความผูกพันในองค์กรสูง จะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนสูงขึ้นตามไปด้วย ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และมีความเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของความสำเร็จขององค์กร และสามารถผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Hellriegel et al. (2001, p. 54) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยตรงและมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร และเนเรศรี แสนมนตรี (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความรู้สึกต่อองค์กรอย่างแท้จริง มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง และมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันสูง มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถและความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านดังนี้ บัณฑิต ผังนรินทร์ (2550); สุมิตร ขาวประภา (2550); ประยงค์ ชูรักษ์ (2548); อัญชญา พานิช (2550); สุภารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552) และ โสภิน ม่วงทอง (2553) ที่พบว่า ปัจจัยความผูกพันของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาค้นพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมาก ดังนั้นควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการบูรณาการของทักษะด้านความรู้ (Knowledge base) ด้านภาระหน้าที่ (Task) และด้านทักษะ (Skill) นำมาใช้เพื่อมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการโน้มน้าว จูงใจ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนและในหมู่ครู หรือชี้นำบุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องให้เกิดความตระหนักและเข้าใจในการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู รวมทั้งมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน โดยการปฏิบัติการบริหารโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำไปใช้เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน และเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

1.3 ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบว่าปัจจัยความผูกพันในองค์การเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาการสร้าง ความผูกพันผ่านบรรยากาศโรงเรียน เพื่อเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานทำงานอย่างตั้งใจเพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เพื่อทำให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมทุกด้าน

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยครอบคลุมถึงโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หรือสังกัดอื่น เช่น โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยืนยันข้อค้นพบ หรือหาข้อแตกต่างจากการทำวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้การวิเคราะห์ Multi-group เพื่อตรวจสอบ ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล (Invariance)

2.3 ควรศึกษาปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ให้ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อยืนยัน หรือเปรียบเทียบกับข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้

2.4 ควรศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อยืนยันหรือเปรียบเทียบกับข้อค้นพบ ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

- กรณีการ ศรีวาริรัตน์. (2551). *โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตของครู*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาพื้นที่ชายแดนไทยที่มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤษณะ เพชรบ่อใหญ่. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กฤษดา มังคะตา. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กานต์สุดา มามะศิริานนท์. (2544). *วินัยสำหรับองค์การเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชีระป้อมวรรณกรรม.
- เกษม เสือสีนวน. (2551). *คุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิติมา ปรีดีฉิลก. (2545). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- โกศล ดีศีลธรรม. (2546). *การเพิ่มผลิตภาพในงานอุตสาหกรรม*. ปทุมธานี: ชัน แอด แอนด์ พรีน.
- ไกลศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญฤทัย ทองธิดา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- งามตา ธานีวรรณ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายโสธร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุพร นุชเกษม. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาทหารเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- จินพัญญู เงามฉาย. (2549). *ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาที่ 2 แกลงบูรพา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระวุฒิ ศรีสร้อย. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- เจริญชัย บรรณธรรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชวลิต สุภศักดิ์ธีรารัง. (2550). *ความสำเร็จในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์กร และผลของการจัดการความรู้ต่อบุคคล*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์และการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยณรงค์ สุวรรณสาร และรุ่ง แก้วแดง. (2546). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ ในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). *ศัพท์บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แพลพรีนซ์.
- ชาญณรงค์ สุราสา. (2550). *ประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียน ในฝันของโรงเรียนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. งานนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.

- ชิดชนก เชิงเขาว์, อัมภา บุญช่วย, และทวิ ทองคำ. (2541). การวิเคราะห์โครงสร้างของ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัด ชายแดนภาคใต้. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 4(2), 132-157.
- ชุลีพร เอี่ยมอานวย. (2548). การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชูเกียรติ งานไว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียน ตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศุภฤฎิ โยเหลา, ประสิทธิ์ สาระสันต์, และยุทธนา ไชยจุกุล. (2543). แบบการบริหารการจัดการ กับความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถวิล มาตรการเยี่ยม. (2545). การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ SBM. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ถาวร เส็งเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศวรรณ เฟ็งพุด. (2553). ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กสังกัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS*. นนทบุรี: เอสอาร์ปรีนติ้ง แมสโปรดักส์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). *วิธีวิทยาขั้นสูงด้านการวิจัยและสถิติ*. สงขลา: มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล*. คุษุณิพนธ์ปริญญา คุษุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพwana วิภักดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี.
- นริศ สวัสดิ์. (2550). *ประสิทธิผลของโรงเรียนและศึกษาตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลของโรงเรียน*. คุษุณิพนธ์การศึกษาคุษุณิบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นเรศรี แสนมนตรี. (2553). *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล บุญพิมพ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี*. ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เนื่อทิพย์ นवलนอม. (2547). *การพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). *อิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหารและ การปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- ประทุม บำรุงจิตร์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ประยงค์ ชูรัชย์. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. คุุณานิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประเวศ วะสี. (2540). *ศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน ศักยภาพแห่งความสร้างสรรค์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.*
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2548). *รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานศึกษานิเทศน์ กรมสามัญศึกษา. คุุณานิพนธ์ปรัชญาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปาติกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปิติพงษ์ วรรณรี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ปิติญ์ ปฏิพิมพาคม. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุุณานิพนธ์ปรัชญาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และสมชาติ สว่างเนตร. (2535). *การวิเคราะห์เส้นโยงด้วยลิสเรล: สถิติ*.
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัฒนะ สีหามุ. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล*
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิณสุดา สิริธรรงศรี. (2552). *ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- พิธาน พื้นทอง. (2548). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- พิมพ์วรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*
เทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย.
- โพธิยา คามิว. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน อำเภอเมือง*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2547). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน*
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษกร ไกยวรรณ. (2555). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษกร ไกยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา*
ขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์
พับลิเคชั่น.

- รุจา รอดเข็ม. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล. คุณภูมินิพนธ์
ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ลัทธิตกาล ศรีวะระมย์. (2541). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและ
ไซเท็กซ์.
- วระเดช จันทรร. (2551). จากนโยบายสู่การปฏิบัติ องค์ความรู้ ตัวแบบทางทฤษฎีและการประเมิน
ความสำเร็จ ความล้มเหลว. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วานิชย์ สาขามุลละ. (2549). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. เข้าถึงได้จาก <http://www.fridaycollege.com.org>
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิรัตน์ มโนวัฒนา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วิโรจน์ สารัตตะ. (2544). โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2543). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ซีระป้อมวรรณกรรม.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ซีระป้อมวรรณกรรม.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2548). โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ:
อักษรภาพพัฒนา.
- ศรีเพ็ชร จันทร์ส่องศรี. (2548). การศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิระ ยินเจริญ. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของตำรวจอารักขาและรักษา
ความปลอดภัย กองร้อยที่ 1 กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัย.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และดิเรก ศรีสุโข. (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548). *การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน. (2557). *คู่มือการจัดทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-6) และช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-3) ปีการศึกษา 2557*. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน.
- สมควร ภักดีวุฒิ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมบัติ ช่างคชัญญสวัสดิ์. (2540). *การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารและพฤติกรรมขององค์การ*. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาธิต รื่นเรืองใจ. (2549). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2559*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. (2556). *เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ*
พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547). *มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพภายนอกในรอบแรก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2552). *มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพภายนอกในรอบสอง: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2558). *สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม: สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. คุยฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ คุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). *ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชณี ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุมิตร ขาวประภา. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การตามความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อความผูกพันในองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. คุยฎีนิพนธ์การศึกษาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- สุรศักดิ์ พงษ์พรหม. (2552). การศึกษาการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุวิมล ศิริกานนท์. (2553). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสกสิทธิ์ ปานบุญ. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). ภาวะผู้นำ หน่วยที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). สภาพการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนชายขอบในจังหวัดชายแดนของไทยที่ติดกับประเทศกัมพูชา. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- เสาวนีย์ บุญธรรม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เสาวรส บุญนาค. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภิน ม่วงทอง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2544). การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชญา พานิช. (2550). องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2540). *มุมมองนายอานันท์*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- อาอี๊ะะ ยีเจ๊ะนิ. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนใต้*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำภา ปิยามย์. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alig-Mielcarek, M. J. (2003). *A model of school success: Instructional leadership academic press and student achievement*. Ohio: Ohio State University.
- Arbuckle, K. E. (2001). The influence of watershed land use on lake N: P in predominantly agricultural landscape. *Limnol Oceanogr*, 46(2001), 970-975.
- Arkansas, C. (2007). *High school principal job description*. Retrieved from <http://72.14.232.104./search?q=cache:iUhd3aviHPcJ:Wildcats,afsc.k12.ar.us/te>
- Armstrong, D. G. (1989). *Developing and documenting the curriculum*. Needham Heights, Mass: Allyn and Bacon.
- Bamburg, D., & Andrews, N. (1990). *Instructional leadership, school and student achievement: Exploring the relationship between means and ends*. Boston: The American Education Research Association.
- Barnard, C. T. (1972). *The function of the executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- Barnard, C. T. (1996). *The functions of the executive* (2nd ed.). Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bennis, W. G. (1966). *Changing organization*. New York: McGraw-Hill.
- Blake, R. R., & Mouton, T. S. (1964). *The managerial grid*. Houston, Tex: Gulf.
- Blasé, J., & Blase, R. (2001). *Empowering teachers what successful principals do*. Thousand

- Oaks, California: Corwin.
- Bohn, H. (2002). *Government asset and liability management in an era of vanishing public Debt*. Santa Barbara: University of California at Santa Barbara.
- Brookover, W., Beady, C., Flood, P., Schweitzer, J., & Wisenbaker, J. (1978). *Schools can make a difference*. Washington, DC: National Institute of Education.
- Bossert, A. (1988). *Leadership in organization*. Eagle wood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bovee, C. L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Buchanan, B. (1974). *To walk an extra mile: Whats whens and whys of organizational commitment*. U.S.A.: Business.
- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 74, 533-546.
- Burstein, L. (1980). The analysis of multi-level data in education research and evaluation. *Review of Research in Education*, 8, 158-233.
- Cambell, R., Corball, J. L., & Ramsawyer, J. A. (1967). *Introduction to educational administration*. Boston: Allyn and Bacon.
- Campbell, R. F. (1977). *On the nature of organizational effectiveness*. San Francisco: Jassay Bass.
- Caplow, T. (1964). *Principles of organization*. New York: Harcourt Brace and World.
- Carmines, N., & McIver, H. (1981). *Five distinctions among scaling models*. Retrieved from http://www.gmw.rug.nl/~huisman/sgs/2011_03_17_Unidimensional_Scaling.pdf
- Cheng, Y. C. (1993). *School effectiveness and school-based management: A mechanism for development*. Washington: The Flamer.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Climate, F., & Bossert, A. (1988). *Leadership in organization*. Eagle wood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Creemers, B. P. (1993). *Towards a theory on educational effectiveness paper presented at the annual meeting of the international congress for school effectiveness and improvement*. n.p.
- Daft, R. L. (1986). *Organization theory and design*. New York: West.
- Dale, Y., & Staudohar, P. D. (1982). *Personnel management and industrial relations*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- David, G. A., & Thomas, M. A. (1987). *Thomas-kilmann conflict mode interest*. New York:

X/COM Incorporated.

- David, G. A., & Thomas, M. A. (1989). *Effective school and effective teacher*. Boston: Allyn and Bacon.
- Dessler, G. (1986). *Organization theory integrating structure and behavior* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A. D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London: Sage.
- Dimmock, C., & Walker, A. (2005). *Educational leadership: Culture and diversity*. Gateshead: Athenaem.
- Draper, J. (2004). *Acquisition of English "if" conditionals at Khon Kaen University*. Khon Kaen: Khon Kaen University.
- Duttweiler, P. C. (1990). *A broader definition of effective schools: Implications from research and practice*. TX: Texas Association for Supervision and curriculum Development.
- Eddy, W. B. (1981). *Public organization behavior and development*. Cambridge, MA: Winthrop.
- Edmonds, R. R. (1992). Making public school effective. *Social Policy*, 12, 56-60.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Mastro, V. D. (1991). Perceived organization support and employee diligence commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: The Free.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations performance and commitment*. New York: Irwin Professional.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Ford, R. C., Amandi, B. R., & Heaton, C. P. (1988). *Organization theory: An integration approach*. New York: Harper and Row.
- Fox, R.T. (1973). *School climate improvement: A challenge to the school administrator*. EnglewoodColorado: Phi Delta Kappa.
- French, J. P., & Reben, B. H. (1968). *The bases of social power in Darwin Cartwright and Alvin Zander: Group dynamic*. n.p.
- Friedlander, F., & Pickle, H. (1968). Component of effectiveness in small organization. *Administrative Science Quarterly*, 13, 289-304.
- Garder, B. L. (2003). Learning organization practices in public schools: A middle school alive.

- Training & Development*, 50(12), 34-35.
- Gareis, C. (2004). Principals' sense of efficacy: Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42, 573-585.
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 6, 78-91.
- Gephart, M. A., & Marsick, M. E. (1996). *Finding common and uncommon ground among learning organization model*. LA: Academy.
- Gibson, J. L., Ivanc, C., & Donnclly, G. (1979). *Organization: Structure processes behavior* (2nd ed.). Texas: Business Publication.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organization behavior structure process* (3rd ed.). Texas: Business Publication.
- Gillham, D. P. (2000). *Professional staff and parent perceptions of school effectiveness of seventh-day adventist k-schools in the North America division*. Retrieved from <http://www.thailis.uni.net.th/dao/printarticles.nsp>
- Glickman, C. D. (1987). Good and/ or effective schools: What do we want?. *The Phi Delta Kappan*, 68(8), 622-624.
- Glueck, W. F. (1980). *Management hinsdale*. New York: The Dryden.
- Goldstein, H. (1986). Multilevel mixed linear model analysis using iterative generalized least squares. *Biometrika*, 73(1), 43-56.
- GovTrack.us. (2007). *Instructional leadership act of 2007*. Retrieved from <http://www.govtrack.us/congress/bill.xpd?bill=h110-3441&tab=summary>>
- Greenberg J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organization: Understandign and managing the human Side of work* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Greenfield, W. (1986). *The affective principal: Perspectives on school leadership* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Hall, M. J. (2002). Aligning the organization to increase performance results. *The Public Manager*, 31(2), 7-10.
- Hall, R. H. (1991). *Organizations structures processes and outcomes*. New York: Prentice-Hall.
- Hall, D., Schneider, B., & Nygren, H. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-189.
- Halling, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principles.

- The Elementary School Journal*, 86(2), 218-245.
- Halppin, A. W., & Croft, D. B. (1966). *The organizational climate of school*. Chicago: University of Chicago.
- Hanman, M. T., & Freeman, J. (1977). Obstacles to comparative studies. *New Perspective On Organizational Effectiveness*, 22(6), 488-500.
- Harmon, M. M., & Mayer, R. T. (1986). *Organization theory for public administration*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Harrison, B. L. (2008). *The perceptions of teachers and school administrators of school effectiveness in 11 schools in southern Mississippi school district*, Mississippi State University. Mississippi: Mississippi State University.
- Heck, L., & George, A. M. (1990). Instructional leadership and schools achievement: Validation of causal model. *Education Administration Quarterly*, 5, 94-125.
- Heck, L., & Marcoulides, D. (1990). Instructional leadership and school achievement: Validity of a causal model. *Educational Administration Quarterly*, 26, 2-95.
- Heck, R. H., Larsen, T. J., & Marcoulides, G. A. (1995). Instructional leadership and school achievement: Validation of a casual model in educational . *Administration Quarterly*, 26(2), 94-125.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Richard, W. W. (2001). *Organizational behavior* (8th ed.). U.S.A.: South-Western College.
- Hencley, R. W. (1970). An assesment of physical education programs in selected elemetary schools. *Dissertation Abstracts International*, 36, 765-A.
- Herman, P., Aschbacher, L., & Winter, B. (1997). *A practical guide to alternative assessment*. Virginia: ASCD.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Leading human resources*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Highett, N. T. (1989). *School effectiveness and ineffective parent's and superintendents' perspective*. Edmonton: University of Alberta Edmonton.
- Hoelter, J. W. (1983). The analysis of covariance structure: Goodness-of-fit indices. *Sociological*

Methods and Research, 11, 325-344.

- Hooper, D. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit: Electronic. *Journal of Business Research Methods, 6*(1), 53-60.
- Hopkins, D., Harris, A., & Jackson, D. (1997). Understanding the school's capacity for development. *School Leadership and Management, 17*(3), 401-11.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). Theoretical framework and exploration organization effectiveness of school. *Educational Administration Quarterly, 21*(2), 131.
- Hoy, W. K., & Hoy, C. G. (2003). *Instructional leadership a learning-centered guide*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration* (2nd ed.). New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice* (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Sabo, D. (1998). *Quality middle schools: Open and healthy*. California: Corwin.
- Hrebiniak, L., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 17, 555-573*.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.
- Hunt, M. (1997). *How science takes stock: The story of meta-analysis*. New York: Russell Sage Foundation.
- Irving, J. A. (2005). *Servant leadership and the effectiveness of teams*. London: Regent University.
- Jazzar, M., & Algozzine, B. (2007). *Keys to successful 21st century educational leadership*. Toronto: Pearson.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning*. U.S.A.: Louisiana State University.

- 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.
- Kanter, R. M. (1986). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(8), 499.
- Katz, R. L. (1995). Skill of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 31-42.
- Kim, D. H. (1993). The link between individual and organization. *Sloan Management Review*, 35(1), 37-50.
- Kline, R. B. (1998). Software programs for structural equation modeling: Amos, EQS, and LISREL. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 16, 343-364.
- Kramlinger, T. (1992). Training's role in a learning organization. *Training*, 29(7), 8.
- Kroeze, D. J. (1989). Effective principals as instructional leaders: New directions for research. *Administrator's Notebook*, 30(9), 1-4.
- Krug, R. E. (1993). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free.
- Lashway, M. (2002). *Blended learning and sense of community: A comparative analysis with traditional and fully online graduate course*. Retrieved from <http://www.irrodl.org/content/v5.2/rovai-jordan.html>
- Leithwood, K. (2006). Transformational school leadership for large-scalereform: Effects on students teachers and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 20-227.
- Leithwood, K. A., & Duke, D. L. (1999). *A century's quest to understand school leadership*. In Murphy, J. and Louis, K.S. (Eds). *Handbook of research on educational administrators*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Levy, S. R., & Williams, R. S. (1998). *Performance management: Perspectives on employee performance*. New York: An International Thomson.
- Lightfoot, S. L. (1986). On goodness in schools: Themes of empowerment. *Peabody Journal of Education*, 63, 12-28.
- Likert, R. (1967). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lim, T. (2003). *Relationships among organizational commitment learning organization culture and job satisfaction in one Korean private organization*. Minnesota:

University of Minnesota.

- Linderman, R. H., Merenda, P. F., & Gold, R. Z. (1980). *Introduction to bivariate and multivariate analysis*. Glenview, Illinois: Scott Foreman and Company.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research Harvard Business School.
- Liu, C. (2006). A model for innovation strategies CDFAs in Taiwan. *International Research Journal of Finance and Economics*, 8, 31-40.
- Lovell, R. (2009). *An evaluation of physical activity at forest school*. Edinburgh: The University of Edinburgh.
- Lunenburg, F. C., & Ornstien, A. C. (2004). *Education administration: Concepts and practices*. California: Wadsworth.
- MacNeil, C., & Silcox, M. (2003). *Educational leadership: Culture and diversity*. Gateshead: Athenaemum.
- Mann, D. (1989). Effective schools as a dropout prevent strategies. *NASSP Bulletin*, 73(518), 77.
- Mann, D., & Lawrence, J. (1983). *A delphi analysis of the instructionally effective school*. Bloomington, IN: Phi Delta Kappa.
- March, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 57.
- Marcoulider, G. A., & Hershberges, S. L. (1997). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: IRWIN.
- McEwan, A. T. (1998). *Educational leadership: Culture and diversity*. Gateshead: Athenaemum.
- McGill, M. E., & Slocum, J. W. (1996). *The smart organization: How to build a business that learns and adapts to marketplace needs*. New York: John Wiley & Sons.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1,(1), 61-89.
- Monona Grove. (2007). *Principal job description Monona Grove school district*. Retrieved from <http://72.14.235.104/search?q=cache:5KFSpyrX1nwJ:www.mgsd.k12.wi.us/lo>
- Mortimore, P. (1988). *School matters-the junior year*. London: Biddles Lid.

- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (5th ed.). California: Brooks/ Cole.
- Murphy, J. (1990). Instructional leadership: Focus on curriculum responsibilities. *NASSP Bulletin*, 74(525), 1-4.
- Murphy, J., Hallinger, P., & Mesa, R. (1985). School effectiveness checking progress and assumptions and developing a role for state and federal government. *The Teacher College Record*, 86(4), 615-641.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior: A management challenge*. Chicago: The Dryden.
- Omolade, R. A. (2007). *A systems test of effectiveness of elementary schools in Nigeria*. New York: St. John's University.
- Owens, R. G. (1998). *Organizational behavior in education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Pearson, J. L. (1992). *An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges*. Blacksburg: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Pedhazur, E. J. (1997). *Multiple regression in behavioral research*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Pendleton county. (2007). *Pendleton county schools job description*. Retrieved from <http://72.14.235.104/search?q=cache:YJk3kUc2OJ0J:www.pendletoncountysc>
- Pendley, K. L. (1985). Effective educational leadership to personality characteristics interpersonal behaviors and leadership style. *Dissertation Abstracts International*, 47(1A), 43.
- Permings, J. M., & Goodman, P. S. (1977). *Toward a workable framework in new perspectives on organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey Bass.
- Pollack, S., Chrispeels, J. H., & Watson, D. (1987). *A description of factors and implementation strategies used by schools in becoming effective for all student*. Washington, D.C.: American Educational Research Association.
- Porter, L. W., & Steer, R. M. (1971). Organizational commitment job satisfaction and turnover

- among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Price, J. L. (1972). *Organizational effectiveness: An inventory of propositions*. Homewood, III: Richard D Irwin.
- Purkey, S. C., & Smith, M. S. (1982). Too soon to cheer synthesis of research on effective school. *Educational Leadership*, 40(12), 64-69.
- Purkey, S. C., & Smith, M. S. (1983). Effective schools: A review. *Elementary School Journal*, 83, 427-452.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (1986). A hierarchical linear model for studying school effects. *Society of Education*, 59, 1-17.
- Reynolds, A., & Marquardt, M. J. (1994). *The global learning organization*. New York: IRWIN.
- Ried, K., David, H., & Peter, H. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basic Blackwell.
- Ross, S. M. (1994). *Designing effective instruction*. New York: Macmillan College.
- Rouche, J. E., & Baker, G. A. (1986). *Profiling excellence in America's schools*. Arlington, VA: American Association of School Administrators.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Salancik, G. R. (1983). *The external control of organization: A resource dependence perspective*. New York: Harper & Row.
- Sammonds, P., Hillmann, J., & Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective schools: A review of school effectiveness research*. London: OFSTED and University of London.
- Saunders, L. (2000). *Key issues concerning school effectiveness and improvement*. Retrieved from http://siteresources.Worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099080063795/Effective_Schooling_rura_Africa_report2_EN00.pdf
- Scheerens, J. (2000). *Improving school effective*. Amsterdam: North-Holland.
- Scheerens, J., & Bosker, R. (1997). *The foundations of educational effectiveness*. Oxford: Pergamon.
- Scheerens, J., & Creemers, P. M. (1998). Conceptualizing school effectiveness. *International Journal of Educational Research*, 13(7), 891-706.

- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). California: Jossey-Bass.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century.
- Senge, P. M. (1998). Why organization still aren't learning. *Training*, 2, 119-123.
- Senge, P. M. (2000). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Retrieved from http://en.wikipedia.org/wiki/The_Fifth_Discipline
- Sergiovani, T. J. (1983). Leadership and excellence in schooling. *Educational Leadership*, 41(5), 4-13.
- Sergiovani, T. J. (1991). *Educational governances and administration* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Seyfarth, J. T. (1999). *The principal: New leadership for new challenges*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(6), 143-144.
- Sheldon, M. E. (1978). Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Skipper, S. (2000). *Conceptual framework for effective inclusive schools*. Retrieved from <http://www.leadership.fau.edu/icsei2006/Papers/skipper.doc>
- Slater, S. F., & Narver, J. C. (1995). Market orientation and the learning organization. *Journal of Marketing*, 59, 23.
- Smith, S. C. (2009). *School leadership: Handbook for excellence in student learning*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Smith, L. D. (2009). *School climate and teacher commitment*. Alabama: The University of Alabama.
- Southworth, E. H. (2002). *Leader and leadership process*. Boston: Irwin/ McGraw-Hill.
- Stedman, L. C. (1987). The time we change the effective school formula. *Kappan*, 69(3), 55.
- Steers, R. M. (1977). Individual Differences in Participative Decision making. *Human Relations*, 30, 837-847.

- Steers, R. M. (1981). *Introduction to organization behavior*. New York: Harper and Row.
- Steers, R. M. (1982). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M. (1984). *Introduction to organization behavior* (2nd ed.). Glenview, Illinois: Scott Foreman.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M., Ungson, G. R., & Mowday, R. T. (1985). *Managing effective organizations: An introduction*. Boston: Kent.
- Steers, T., & Richard, M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavior view*. Santa Monica, CA: Goodyear Pub.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. New York: Macmillan.
- Stuart-Kotz, R., & Roskin, R. (1983). *Success guide to managerial achievement*. Reston, VI: Reston.
- Supovitz, J. A., & Poglinco, S. M. (2001). *Instructional leadership in a standard-based reform*. Retrieved from <http://eric.uoregon.edu/ReproductionRelease.html>
- Sutherland, J. (2010). *Key concepts in human resource management*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sweeney, J. (1986). *Research synthesis on effective school leadership*. Bloomington, IN: Phi Delta Kappa.
- Sweetland, S. R., & Hoy, W. K. (2000). *Academic emphasis and student achievement in Urban elementary schools*. New Orleans: Annual Meeting of the American Educational Association.
- The National Association of Elementary School Principals (NAESP). (1984). *Leader: The strategies for education*. New York: Harper & Row.
- Trusty, F. M. (1986). *Managing the tensions that go with the planning process*. San Francisco: Prentice-Hall.
- U.S. Department of Education. (2005). *Leader and leadership process*. Boston: Irwin/ McGraw-Hill.

- Ubben, C. G., & Hughes, W. L. (1987). *The principal: Creative leadership for effective school*. Boston: Allyn and Bacon.
- Ubben, G. C., Hughes, L.W., & Norris, C.J. (2001). *The principal: Creative leadership for effective school* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Ullman, J. B. (2001). *Structural equation modeling*. New York: Allyn Bacon.
- Van, D. J. (2002). A new study on educational effectiveness in secondary schools in flanders: An introduction. *School Effectiveness and School Improvement*, 13(4), 383-397.
- Vinitwatanakhun, W. (2002). *Factors affecting organizational effectiveness of nursing institute In Thailand*. Bangkok: The National of Development Administration.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1992). *Building the learning organization: A new role for human resource developers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Watson, L. R. (1988). *Teaching spontaneous communication to autistic and developmentally handicapped children*. Austin, Texas: PRO-ED.
- Weber, M. (1987). *The theory of social and economic organization*. New York: Oxford University.
- Weber, M. (1996). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Charles Scripner's Sons.
- Weber, R. P. (1985). *Basic content analysis*. Beverly Hill: Sage.
- Webster, J., & Olson, S. A. (1984). *Measuring school effectiveness:1 a three-year study*. Retrieved from <http://www.dallasisd.org/cms/lib/TX01001475/Centricity/Shared/evalacct/research/articles/Webster-Measuring-School-Effectiveness-A-Three-Year-Study-1986.pdf>
- Wickens, P. D. (1995). *The ascendant organization: combining commitment and control for long-term, sustainable business success*. Hampshire: Macmillan.
- Williams, K. M. (2003). Writing about the problem-solving process to improve problem-solving performance. *Mathematics Teacher*, 96(3), 185-187.
- Yoder, D., & Staudohar, P. D. (1982). *Personnel management and industrial relations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Youngs, P., & King, M. B. (2002). Principal leadership for professional development to build school capacity. *Educational Administration Quarterly*, 38(5), 643-670.

- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-24.
- Yulk, C. A. (1989). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Zammuto, R. F. (1982). *Assessing organizational effectiveness system change adaptation and strategy*. Albany: State University of New York.
- Zamuta, R. F. (1991). *Organization theory and design*. New York: State University of New York.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๐๐๑๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

บูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๐๑๓๐

๕ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.บัณฑิต ศรีพุทธานกูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุริยัน ทรัพย์ผล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในการควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธงามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ เชษฐ ศรีสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๓๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘๓-๕๐๓-๘๘๘๔

(สำเนา)

ที่ ศร ๖๖๒๑/ว ๐๐๑๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

บูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๐๑๓๐

๕ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบขออนุญาตในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุรียัน ทรัพย์ผล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดกลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในการควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธงามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๓๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘๓-๕๐๓-๘๘๘๔

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๐๐๑๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

บูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๐๑๓๐

๕ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.มารุต อุปนิสากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุริยัน ทรัพย์ผล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องปัจจัย ด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในการควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธงามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้าง เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๖๔๕-๘๑๑
ผู้วิจัยโทร. ๐๘๓-๕๐๓-๘๘๘๔

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๐๐๑๕
บูรพา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๐๑๓๐

๕ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.พลพัทธ์ คนหาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุริยัน ทรัพย์ผล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในการควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธงามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(**ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์**)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๓๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘๓-๕๐๗-๘๘๘๔

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา และองค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

คำชี้แจงในการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด
ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคำถามองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และการบันทึก
การสัมภาษณ์ ตามประเด็นคำถามต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด
ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในจังหวัดลุ่มน้ำโขง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายสุริยัน ทรัพย์ผล

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก.....

สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคำถามองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และการบันทึก
การสัมภาษณ์ ตามประเด็นคำถามต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่ามีอะไรบ้างที่เป็นองค์ประกอบ ในการบ่งชี้ว่าโรงเรียนที่อยู่ในจังหวัด
ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนนั้น มีประสิทธิผล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่ามีอะไรบ้างที่เป็นองค์ประกอบ ในการบ่งชี้ว่าผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในจังหวัด
ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนนั้น มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามงานวิจัย (สำหรับครูผู้สอน)

เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ แบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจ
รายการ และเติมคำ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
มี 5 ปัจจัย

2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา

2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

2.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศในโรงเรียน

2.4 ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

2.5 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

3. คำตอบของท่าน จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น งานวิจัยครั้งนี้เป็น
การสรุปผลโดยภาพรวม ไม่ได้วิเคราะห์เป็นรายโรงเรียน ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือน
ต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และการเมืองการปกครอง แต่ประการใด ผู้ให้ข้อมูล
สามารถตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

4. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านกรอกข้อมูลทุกข้อ
ตามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ทราบถึง
ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อันจะนำไปสู่การหาแนวทางเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการจัด
การศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ต่อไป

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งกลับคืนผู้วิจัยด้วยซอง
ที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
ในครั้งนี้

นายสุริยัน ทรัพย์ผล

นิติระดับปริญญาเอก

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี
3. อายุ.....ปี
4. ระดับการศึกษา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่น ๆ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าท่านมีความเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ) ซึ่งแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 1 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด
- 2 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับน้อย
- 3 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 4 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมาก
- 5 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา(EFF)	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (ACH)							
1.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยทุกวิชาสูงกว่าค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับชาติ (O-NET) (ef1)						1. <input type="checkbox"/>
2.	โรงเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (ef2)						2. <input type="checkbox"/>
3.	นักเรียนได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนในรอบปีที่ผ่านมา (ef3)						3. <input type="checkbox"/>
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (ATTI)							
4.	นักเรียนใช้ของส่วนตนอย่างประหยัด คู้มค่า และดูแลรักษา (ef4)						4. <input type="checkbox"/>
5.	นักเรียนใช้และรักษาสีงของที่เป็นสาธารณสมบัติ (ef5)						5. <input type="checkbox"/>
6.	นักเรียนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (ef6)						6. <input type="checkbox"/>
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (ADJ)							
7.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับครูในการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร (ef7)						7. <input type="checkbox"/>
8.	ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอน (ef8)						8. <input type="checkbox"/>
9.	ครูปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นหรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม (ef9)						9. <input type="checkbox"/>

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา (EFF)	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (SOL)							
10.	ผู้บริหารโรงเรียนและครูจัดบริการให้ความช่วยเหลือ นักเรียนผู้มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (ef10)						10. <input type="checkbox"/>
11.	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ด้วยความสามัคคี (ef11)						11. <input type="checkbox"/>
12.	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ไขเหตุการณ์ ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียน (ef12)						12. <input type="checkbox"/>
13.	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการประสาน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนสำเร็จด้วยดี (ef13)						13. <input type="checkbox"/>

2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (MIS)							
14.	ผู้บริหารมีการประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจกับ บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน (i11)						14. <input type="checkbox"/>
15.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน (i12)						15. <input type="checkbox"/>
กิจกรรมเสริมหลักสูตร (POLICY)							
16.	ผู้บริหารจัดเวลาสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ (i13)						16. <input type="checkbox"/>
17.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ นักเรียน ตามแนวทางโรงเรียนสุจริต และค่านิยมหลัก 12 ประการ (i14)						17. <input type="checkbox"/>

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการจัดการเรียนการสอน (TEA)							
18.	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเขียนแผนการสอน อยู่เสมอ (i15)						18. <input type="checkbox"/>
19.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อความต้องการของท้องถิ่น (i16)						19. <input type="checkbox"/>
20.	ผู้บริหารกำกับติดตามจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของ โรงเรียน (i17)						20. <input type="checkbox"/>
การกำกับการเรียนการสอนตามนโยบาย (POTEA)							
21.	ผู้บริหารเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ ในความเป็นพลเมืองอาเซียน (i18)						21. <input type="checkbox"/>
22.	ผู้บริหารกำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามโครงการพลิกโฉม โรงเรียน ป. 1 อ่านออกเขียนได้ใน 1 ปี ตามแนวทางพัฒนา สมอง (BBL) (i19)						22. <input type="checkbox"/>
การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (CLI)							
23.	โรงเรียนมีการจัดอาคารสถานที่ถูกสุขลักษณะเป็นระเบียบ และปลอดภัย (i110)						23. <input type="checkbox"/>
24.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรให้ครูจัดสภาพห้องเรียนและ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (i111)						24. <input type="checkbox"/>
25.	โรงเรียนมีการบริการน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอกับ จำนวนนักเรียน (i112)						25. <input type="checkbox"/>

2.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศในโรงเรียน

ข้อ	บรรยากาศในโรงเรียน	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านบรรยากาศแบบเปิด (OPE)							
26.	การพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างฉันทันมิตรและมีความไว้วางใจกัน (cli1)						26. <input type="checkbox"/>
27.	บุคลากรในโรงเรียนเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (cli2)						27. <input type="checkbox"/>
ด้านบรรยากาศแบบอิสระ (AUT)							
28.	การมอบหมายงานในโรงเรียนเป็นการกำหนดแนวทางและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบการทำงานด้วยตนเอง (cli3)						28. <input type="checkbox"/>
29.	โรงเรียนจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (cli4)						29. <input type="checkbox"/>
ด้านบรรยากาศแบบควบคุม (CON)							
30.	ผู้บริหารให้ครูทำงานมากยิ่งขึ้น ในช่วงเวลาหลังเลิกเรียน (cli5)						30. <input type="checkbox"/>
31.	ผู้บริหาร กำกับติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างเข้มงวด (cli6)						31. <input type="checkbox"/>
ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม (FAM)							
32.	ผู้บริหารช่วยเหลือครูให้ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนในด้านต่าง ๆ (cli7)						32. <input type="checkbox"/>
33.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน (cli8)						33. <input type="checkbox"/>
ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ (PAT)							
34.	อำนาจการตัดสินใจทุกเรื่องในโรงเรียนอยู่ที่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว (cli9)						34. <input type="checkbox"/>

ข้อ	บรรยากาศในโรงเรียน	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
35.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดงานให้ครูปฏิบัติด้วยตนเอง (cli10)						35. <input type="checkbox"/>
ด้านบรรยากาศแบบปิด (CLO)							
36.	ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครู (cli11)						36. <input type="checkbox"/>
37.	ผู้บริหารมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (cli12)						37. <input type="checkbox"/>

2.4 ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านบุคคลที่มีความเป็นเลิศ (PER)							
38.	โรงเรียนมีครูชำนาญการพิเศษ มีผลงานทางวิชาการของครู (lo1)						38. <input type="checkbox"/>
39.	โรงเรียนมีผลงานการประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ เช่น โครงการ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู หรือนวัตกรรมด้านการสอน (lo2)						39. <input type="checkbox"/>
ด้านรูปแบบความคิด (MEN)							
40.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีวิธีกคิด ในการพัฒนาการเรียนรู้ (lo3)						40. <input type="checkbox"/>
41.	โรงเรียนมีบุคลากรเป็นผู้มีทักษะในการแสวงหาข้อมูล ให้ทันกับเหตุการณ์ (lo4)						41. <input type="checkbox"/>
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (SHA)							
42.	บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด (lo5)						42. <input type="checkbox"/>
43.	บุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน ชุมชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ (lo6)						43. <input type="checkbox"/>

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (TEAM)							
44.	บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์งานร่วมกับทีมงาน (1o7)						44. <input type="checkbox"/>
45.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามัคคีมีการช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน (1o8)						45. <input type="checkbox"/>
ด้านการคิดเชิงระบบ (SYS)							
46.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเชื่อมโยง ทิศมอง หรือกำหนด เป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม (1o9)						46. <input type="checkbox"/>
47.	บุคลากรมีความคิดทันต่อสถานการณ์ เห็นโอกาสต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน (1o10)						47. <input type="checkbox"/>

2.5 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (BEL)							
48.	บุคลากรในโรงเรียนเห็นว่าหน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ (com1)						48. <input type="checkbox"/>
49.	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน (com2)						49. <input type="checkbox"/>
50.	บุคลากรในโรงเรียนพูดถึงความดีหรือความประทับใจ ของโรงเรียนให้เพื่อนและผู้อื่นฟังเสมอ (com3)						50. <input type="checkbox"/>

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร (TRY)						
51.	บุคลากรในโรงเรียนอุทิศตนในงานประจำและงานพิเศษ ที่ได้รับมอบหมาย (com4)						51. <input type="checkbox"/>
52.	บุคลากรในโรงเรียนมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ในองค์กร (com5)						52. <input type="checkbox"/>
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กร (MAI)						
53.	บุคลากรในโรงเรียนยินดีที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ต่อไปแม้ว่าโรงเรียนอื่นจะมีคุณภาพกว่า (com6)						53. <input type="checkbox"/>
54.	บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (com7)						54. <input type="checkbox"/>

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

การศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

คำชี้แจงในการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคำถามในการศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามประเด็นคำถามต่อไปนี้

1. บรรยากาศโรงเรียน

2. องค์การแห่งการเรียนรู้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายสุริยัน ทรัพย์ผล

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก.....

สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 คำถามในการศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ตามประเด็นคำถามต่อไปนี้

บรรยากาศโรงเรียน

1. ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ Halppin and Croft (1963) ที่มี 6 แบบ คือ 1) บรรยากาศแบบเปิด 2) บรรยากาศแบบอิสระ 3) บรรยากาศแบบควบคุม 4) บรรยากาศแบบสนิทสนม 5) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และ 6) บรรยากาศแบบปิด ในแต่ละแบบมีอยู่ในโรงเรียนจริงหรือไม่ โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับแนวคิดของ Halppin and Croft (1963) โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. บรรยากาศโรงเรียนของท่านสามารถที่จะส่งอิทธิพลไปยังคุณภาพผู้เรียนได้หรือไม่
เพราะเหตุใด โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

องค์การแห่งการเรียนรู้

1. ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิด Senge (1990) ได้แก่ 1) บุคคล
ที่มีความเป็นเลิศ 2) รูปแบบความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิด
เชิงระบบมีอยู่ในโรงเรียนจริงหรือไม่ โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

2. ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับแนวคิด
ของ Senge (1990) โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

.....

3. องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนของท่านสามารถที่จะส่งอิทธิพลไปยังคุณภาพ
ผู้เรียนได้หรือไม่ เพราะเหตุใด โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ข้อ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ข้อ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ข้อ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ข้อ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
1.	0.20	27.	0.40	53.	0.80		
2.	1.00	28.	0.20	54.	1.00		
3.	0.60	29.	0.80	55.	0.80		
4.	1.00	30.	1.00	56.	0.80		
5.	0.80	31.	1.00	57.	0.80		
6.	0.80	32.	1.00	58.	0.80		
7.	0.40	33.	1.00	59.	1.00		
8.	1.00	34.	1.00	60.	1.00		
9.	0.20	35.	1.00	61.	1.00		
10.	0.80	36.	1.00	62.	1.00		
11.	0.80	37.	1.00	63.	1.00		
12.	0.20	38.	0.80	64.	0.40		
13.	1.00	39.	0.80	65.	1.00		
14.	0.80	40.	1.00	66.	0.40		
15.	0.60	41.	0.20	67.	1.00		
16.	0.80	42.	1.00	68.	0.80		
17.	1.00	43.	1.00	69.			
18.	1.00	44.	0.80	70.			
19.	0.20	45.	1.00	71.			
20.	0.80	46.	1.00	72.			
21.	0.80	47.	1.00	73.			
22.	0.80	48.	1.00	74.			
23.	0.60	49.	1.00	75.			
24.	0.80	50.	0.80	76.			
25.	0.80	51.	1.00	77.			
26.	1.00	52.	1.00	78.			

ภาคผนวก ง
คำอำนาจจำแนก

ตารางที่ 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและคะแนนรวมของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	ประสิทธิผลโรงเรียน (EFF)		ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL)
1.	.492	16.	.662
2.	.512	17.	.023
3.	.612	18.	.417
4.	.175	19.	.423
5.	.598	20.	.611
6.	.563	21.	.616
7.	.598	22.	.538
8.	.567	23.	.611
9.	.661	24.	.524
10.	.186	25.	.875
11.	.666	26.	.417
12.	.528	27.	.377
13.	.571	28.	.799
14.	.431		คะแนนรวม = .949
15.	.620		
	คะแนนรวม = .912		

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (CLIS)		ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)
29.	.362	44.	.642
30.	.114	45.	.674
31.	.417	46.	.815
32.	.423	47.	.809
33.	.611	48.	.770
34.	.616	49.	.757
35.	.538	50.	.745
36.	.111	51.	.835
37.	.524	52.	.666
38.	.528	53.	.619
39.	.417		คะแนนรวม = .921
40.	.125		ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (COMM)
41.	.828	54.	.642
42.	.771	55.	.674
43.	.731	56.	.815
	คะแนนรวม = .812	57.	.809
		58.	.770
		59.	.668
		60.	.815
			คะแนนรวม = .903

ภาคผนวก จ

ค่าสถิติ

Regression Weights: (Group number 1-Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CLIS <--- IL	1.013	.047	21.514	***	par_22
COMM <--- CLIS	.403	.071	5.667	***	par_20
COMM <--- IL	.345	.079	4.343	***	par_23
LO <--- IL	.789	.035	22.745	***	par_24
EFF <--- IL	.681	.116	5.853	***	par_16
EFF <--- CLIS	-.044	.081	-.536	.592	par_17
EFF <--- LO	-.024	.093	-.265	.791	par_18
EFF <--- COMM	.246	.093	2.639	.008	par_19
ACH <--- EFF	.781	.060	13.026	***	par_1
ATTI <--- EFF	.707	.061	11.610	***	par_2
ADJ <--- EFF	.849	.043	19.528	***	par_3
FAM <--- CLIS	1.000				
CON <--- CLIS	.325	.051	6.354	***	par_4
AUT <--- CLIS	.791	.036	21.849	***	par_5
SYS <--- LO	1.013	.042	24.073	***	par_6
TEAM <--- LO	.930	.044	21.313	***	par_7
SHA <--- LO	1.000				
BEL <--- COMM	1.000				
TRY <--- COMM	.783	.045	17.360	***	par_8
MAI <--- COMM	.918	.049	18.590	***	par_9
CLI <--- IL	.957	.040	23.774	***	par_10
POTEA <--- IL	.967	.039	24.778	***	par_11
TEA <--- IL	1.000				
SOL <--- EFF	1.000				
POLICY <--- IL	.954	.034	28.278	***	par_12
MIS <--- IL	.911	.035	26.181	***	par_13
OPE <--- CLIS	.712	.034	20.800	***	par_14
PER <--- LO	.778	.047	16.675	***	par_15
MEN <--- LO	.777	.044	17.744	***	par_21
PAT <--- CLIS	.051	.076	.671	***	par_25

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CLO	<---	CLIS	-.288	.072	-3.994	***	par_26

Standardized Regression Weights: (Group number 1-Default model)

			Estimate
CLIS	<---	IL	.898
COMM	<---	CLIS	.519
COMM	<---	IL	.394
LO	<---	IL	.898
EFF	<---	IL	.777
EFF	<---	CLIS	-.056
EFF	<---	LO	-.025
EFF	<---	COMM	.245
ACH	<---	EFF	.559
ATTI	<---	EFF	.480
ADJ	<---	EFF	.750
FAM	<---	CLIS	.813
CON	<---	CLIS	.271
AUT	<---	CLIS	.802
SYS	<---	LO	.832
TEAM	<---	LO	.757
SHA	<---	LO	.842
BEL	<---	COMM	.872
TRY	<---	COMM	.675
MAI	<---	COMM	.708
CLI	<---	IL	.775
POTEA	<---	IL	.804
TEA	<---	IL	.870
SOL	<---	EFF	.832
POLICY	<---	IL	.798
MIS	<---	IL	.827
OPE	<---	CLIS	.784

	Estimate
PER <--- LO	.634
MEN <--- LO	.669
PAT <--- CLIS	.029
CLO <--- CLIS	-.170

Correlations: (Group number 1-Default model)

	Estimate
e10 <--> e11	.588
e6 <--> e10	-.061
e2 <--> e1	.257
e3 <--> e2	.266
e19 <--> e17	-.003
e14 <--> e20	.198
e14 <--> e19	.471
e7 <--> e5	.338
e8 <--> e10	.475
e9 <--> e5	.472
e23 <--> e12	.348
e23 <--> e20	-.159
e18 <--> e17	.427
e23 <--> e16	.124
e4 <--> e1	-.161
e8 <--> e11	.362
e14 <--> e18	.191
e12 <--> e16	.366
e18 <--> e16	.236
e4 <--> e6	-.104
e4 <--> e2	.131
e5 <--> e6	.169
e5 <--> e2	.132
e18 <--> e11	.098

	Estimate
e14 <--> e16	.182
e19 <--> e16	.245
e23 <--> e22	.198
e22 <--> e5	.121
e22 <--> e12	.073
e22 <--> e21	.346
e21 <--> e4	-.134
e13 <--> e18	.170
e17 <--> e16	.118
e7 <--> e10	-.078
e15 <--> e19	.233
e15 <--> e11	-.137
e13 <--> e11	-.155
e21 <--> e16	.104
e8 <--> e4	.109
e13 <--> e19	.274

Standardized Total Effects (Group number 1-Default model)

	IL	CLIS	COMM	LO	EFF
CLIS	.898	.000	.000	.000	.000
COMM	.860	.519	.000	.000	.000
LO	.898	.000	.000	.000	.000
EFF	.916	.071	.245	-.025	.000
CLO	-.153	-.170	.000	.000	.000
PAT	.026	.029	.000	.000	.000
MEN	.601	.000	.000	.669	.000
PER	.569	.000	.000	.634	.000
OPE	.704	.784	.000	.000	.000
MIS	.827	.000	.000	.000	.000
POLICY	.798	.000	.000	.000	.000
SOL	.762	.059	.204	-.020	.832

	IL	CLIS	COMM	LO	EFF
TEA	.870	.000	.000	.000	.000
POTEA	.804	.000	.000	.000	.000
CLI	.775	.000	.000	.000	.000
MAI	.609	.367	.708	.000	.000
TRY	.581	.351	.675	.000	.000
BEL	.750	.453	.872	.000	.000
SHA	.756	.000	.000	.842	.000
TEAM	.680	.000	.000	.757	.000
SYS	.747	.000	.000	.832	.000
AUT	.720	.802	.000	.000	.000
CON	.243	.271	.000	.000	.000
FAM	.730	.813	.000	.000	.000
ADJ	.687	.053	.184	-.018	.750
ATTI	.440	.034	.118	-.012	.480
ACH	.512	.040	.137	-.014	.559

Standardized Direct Effects (Group number 1-Default model)

	IL	CLIS	COMM	LO	EFF
CLIS	.898	.000	.000	.000	.000
COMM	.394	.519	.000	.000	.000
LO	.898	.000	.000	.000	.000
EFF	.777	-.056	.245	-.025	.000
CLO	.000	-.170	.000	.000	.000
PAT	.000	.029	.000	.000	.000
MEN	.000	.000	.000	.669	.000
PER	.000	.000	.000	.634	.000
OPE	.000	.784	.000	.000	.000
MIS	.827	.000	.000	.000	.000
POLICY	.798	.000	.000	.000	.000
SOL	.000	.000	.000	.000	.832
TEA	.870	.000	.000	.000	.000

	IL	CLIS	COMM	LO	EFF
POTEA	.804	.000	.000	.000	.000
CLI	.775	<u>.000</u>	.000	.000	.000
MAI	.000	.000	.708	.000	.000
TRY	.000	.000	.675	.000	.000
BEL	.000	.000	.872	.000	.000
SHA	.000	.000	.000	.842	.000
TEAM	.000	.000	.000	.757	.000
SYS	.000	.000	.000	.832	.000
AUT	.000	.802	.000	.000	.000
CON	.000	.271	.000	.000	.000
FAM	.000	.813	.000	.000	.000
ADJ	.000	.000	.000	.000	.750
ATTI	.000	.000	.000	.000	.480
ACH	.000	.000	.000	.000	.559

Standardized Indirect Effects (Group number 1-Default model)

	IL	CLIS	COMM	LO	EFF
CLIS	.000	.000	.000	.000	.000
COMM	.466	.000	.000	.000	.000
LO	.000	.000	.000	.000	.000
EFF	.139	.127	.000	.000	.000
CLO	-.153	.000	.000	.000	.000
PAT	.026	.000	.000	.000	.000
MEN	.601	.000	.000	.000	.000
PER	.569	.000	.000	.000	.000
OPE	.704	.000	.000	.000	.000
MIS	.000	.000	.000	.000	.000
POLICY	.000	.000	.000	.000	.000
SOL	.762	.059	.204	-.020	.000
TEA	.000	.000	.000	.000	.000
POTEA	.000	.000	.000	.000	.000

	IL	CLIS	COMM	LO	EFF
CLI	.000	.000	.000	.000	.000
MAI	.609	.367	.000	.000	.000
TRY	.581	.351	<u>.000</u>	.000	.000
BEL	.750	.453	.000	.000	.000
SHA	.756	.000	.000	.000	.000
TEAM	.680	.000	.000	.000	.000
SYS	.747	.000	.000	.000	.000
AUT	.720	.000	.000	.000	.000
CON	.243	.000	.000	.000	.000
FAM	.730	.000	.000	.000	.000
ADJ	.687	.053	.184	-.018	.000
ATTI	.440	.034	.118	-.012	.000
ACH	.512	.040	.137	-.014	.000