

การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก

รติรัตน์ คล่องแคล่ว

คุณฉันทน์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

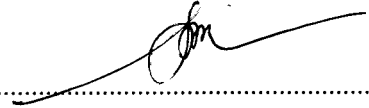
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

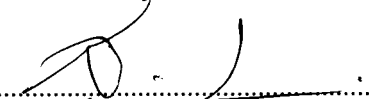
มกราคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

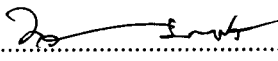
คณะกรรมการควบคุมคดียุติโทษและคณะกรรมการสอบคดียุติโทษ ได้พิจารณา
คดียุติโทษของ ตรีรัตน์ คล่องแคล่ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมคดียุติโทษ

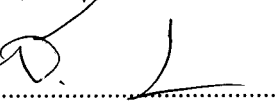

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สถาพร พฤษภูมิกุล)

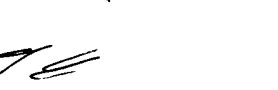

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบคดียุติโทษ

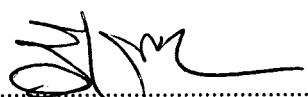

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พฤษภูมิกุล)


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


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคดียุติโทษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 4 เดือน มกราคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ
แก้ไขข้อบกพร่องอย่างดียิ่งจาก ดร.สถาพร พฤษพิศกุล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักควบคุม
คุษฎีนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับ
แนวทางในการศึกษา รวมทั้ง ได้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้
ขอขอบคุณ นายอดิพันธ์ ปากบารา ดร.บัณฑิต ศรีพุทธางกูร รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์
วงษ์นาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร และดร.วิโรจน์ ชมภู จึงขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่ได้ชี้แนะและวางรากฐานการศึกษา
และทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือในการทำงานคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ จนทำให้ผู้วิจัยทำงานนิพนธ์นี้สำเร็จ
ไปได้ด้วยดี และได้รับความสำเร็จในการศึกษาสมความตั้งใจ

รติรัตน์ คล่องแคล่ว

56820015: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ/ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน/ ภาคตะวันออก
 ตรีรัตน์ คล่องแคล่ว: การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน
 มัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก
 (DEVELOPMENT EDUCATION MANAGEMENT MODEL OF EFFECTIVENESS IN
 PRIVATE SECONDARY SCHOOLS UNDER OFFICE OF PRIVATE EDUCATION
 COMMISSION IN EASTERN REGION) คณะกรรมการควบคุมคุรุวิชาชีพ: สถาพร พงษ์พิบูล,
 ปร.ด., สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 294 หน้า. ปี พ.ศ. 2561

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษา
 การบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต
 ภาคตะวันออก และ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
 มัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ขั้นตอนการวิจัย
 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน 1) การศึกษาระดับประสิทธิภาพ และตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้
 วิธีการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจำนวน 5 คน 2) การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่
 ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 580 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่ม
 ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป 3) การพัฒนารูปแบบ
 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้การวิธีสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน
 12 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม
 สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
 เอกชนในเขตภาคตะวันออก พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก มีความสอดคล้องกับข้อมูล
 เชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square = 562.16, df = 192, ค่า CMIN/ DF = 2.92, ค่า NFI = 0.95, ค่า GFI = 0.93,
 ค่า RMSEA = 0.05, ค่า RMR = 0.30 โดยตัวแปร ปัจจัยผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน ปัจจัย
 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการศึกษา
 ที่มีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 78

3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน
 มัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก ที่พัฒนาขึ้น
 ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ ปัจจัย
 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน

56820015: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: DEVELOPMENT EDUCATION MANAGEMENT MODEL
EFFECTIVENESS IN PRIVATE SECONDARY SCHOOLS/ EASTERN
REGION

RATIRAT KLONGKLAW: DEVELOPMENT EDUCATION MANAGEMENT
MODEL OF EFFECTIVENESS IN PRIVATE SECONDARY SCHOOLS UNDER OFFICE
OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION IN EASTERN REGION. DISSERTATION

ADVISORS: SATAPORN PHITTIKUL, Ph.D., SUMET NGAMKANOK., Ed.D. 294 P. 2018.

The purposes of this mixed-methods research were 1) to study conditions of education management and administration of private secondary schools under the Office of Private Education Commission in the eastern region of Thailand and 2) to develop a causal relationship model of factors influencing the effectiveness of education management of private secondary schools under the Office of Private Education Commission in the eastern region of Thailand. The research consisted of three steps. The first step was studying levels of achievement and factors that influenced the effectiveness of schools by interview five private school administrators. The second step was developing a causal relationship model of school administration by using a questionnaire to collect data from 580 school administrators derived from stratified random samplings. A statistical package was used to analyze the congruency of the model. In the third step, the model was further refined by the focus-group approach with 12 experts selected by purposive sampling. The statistical analyses used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson-correlation efficiency values, and confirmatory factor analyses by a statistical package,

The results were as follows:

First, the effectiveness of the private secondary school management in the eastern region, in overall and each aspect, were at high level.

Second, the causal relationship model of education management of private secondary schools in the eastern region of Thailand was consistent with the empirical data with the Chi-square = 562.16, df = 192, CMIN/ DF = 2.92, NFI = 0.95, GFI = 0.93, RMSEA = 0.05, RMR = 0.30. Academic leadership, internal quality assurance, human resource management, and school atmosphere were the factors that could account for 78% of the variances in the effective education management.

Third, the developed causal relationship model of factors for effective education management of private secondary schools in the eastern region of Thailand consisted of factors such as academic leadership, school atmosphere, quality management, human resource management, and internal quality assurance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามในการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ประโยชน์ของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
ความเป็นมาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน	16
การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	24
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	42
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนา	109
โมเดลสมการ โครงสร้าง	118
3 วิธีดำเนินการวิจัย	126
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	126
การดำเนินการวิจัย	126
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	128
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	129
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	131
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	135

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	138
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล	138
ผลการวิจัย	140
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	193
สรุปผล	194
อภิปรายผล	197
ข้อเสนอแนะ	220
บรรณานุกรม	222
ภาคผนวก	243
ภาคผนวก ก	244
ภาคผนวก ข	251
ภาคผนวก ค	276
ภาคผนวก ง	278
ประวัติย่อของผู้วิจัย	294

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร..... 29
2	รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร..... 31
3	การสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน..... 36
4	ตัวแปรการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ใช้ในการวิจัย..... 37
5	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ..... 45
6	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ ของการบริหารจัดการคุณภาพ..... 58
7	ตัวแปร การบริหารจัดการคุณภาพ ที่ใช้ในการวิจัย..... 59
8	สรุปดัชนีความสอดคล้องของโมเดล..... 124
9	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง ปีการศึกษา 2559..... 129
10	ความถี่ของตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่ม เป้าหมาย..... 141
11	ความถี่ของปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย ในการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษา เอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 142
12	ความถี่ของตัวบ่งชี้ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย..... 143
13	ความถี่ของตัวบ่งชี้ ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย..... 145
14	ความถี่ของตัวบ่งชี้ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย..... 146
15	ความถี่ของตัวบ่งชี้ ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย..... 147
16	ความถี่ของตัวบ่งชี้ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย..... 148

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ 151
18	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ในเขต ภาคตะวันออก 155
19	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ การจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน 158
20	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ 160
21	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ 163
22	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 165
23	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน 167
24	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน 169
25	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลจากกรอบแนวคิดการวิจัย 174
26	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลที่พัฒนาแล้ว 178
27	ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปร ที่เป็นผลของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุ การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น 179

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	8
2	ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กับหน่วยงานต้นสังกัด	91
3	ขั้นตอนการวิเคราะห์ SEM.....	120
4	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	127
5	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันตัวแปรแฝงการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน.....	159
6	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำทางวิชาการ	161
7	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ตัวแปรแฝงการบริหารจัดการคุณภาพ	164
8	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ตัวแปรแฝงการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	166
9	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ตัวแปรแฝงการประกันคุณภาพภายใน	168
10	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน	171
11	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน	172
12	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสมมติฐาน การวิจัย	173
13	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ผู้วิจัยพัฒนา.....	176
14	โมเดลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	182

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“การศึกษา” หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และจากเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 ได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ภายในปี พ.ศ. 2561 มีการจัดการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม จะเห็นได้ว่าแผนการศึกษาแห่งชาติส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมไทย ดังนั้นยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ่อแม่ผู้ปกครอง ประชาชน และชุมชนเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 1) และจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติเป็นการเฉพาะ นำไปสู่การใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชนว่า การบริหารและการจัดการของเอกชนให้เป็นอิสระ สามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนด้านการจัดการศึกษา (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2551, หน้า 8)

การจัดการศึกษาของเอกชนในปัจจุบันมีสถานภาพอยู่ในระดับที่แตกต่างกันมาก ทั้งความแตกต่างในด้านค่านิยม ด้านคุณภาพ ด้านการบริหารจัดการ ยังมีโรงเรียนเอกชนอีกเป็นจำนวนมากที่ขาดการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารทราบแนวทางในการพัฒนา หรือนโยบายที่ชัดเจนในการมอบหมายให้ภาคเอกชนเข้ามาแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมของโรงเรียนเอกชนเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ผู้ปกครองขาดความศรัทธา และในขณะเดียวกันรัฐบาลก็ขาดความมั่นใจในการมอบหมายให้เอกชนมาร่วมรับผิดชอบในการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542, หน้า 1-2)

ดังนั้น โรงเรียนเอกชนจึงมีกระบวนการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ต่อโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ถูกทิศทางและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานของตนเอง และตามเงื่อนไขทางสังคม ที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องพัฒนาองค์การเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ ความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนาความคิดและพัฒนาศักยภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อประโยชน์และบุคลากรในโรงเรียน ที่จะได้เรียนรู้จากกระบวนการบริหารของผู้บริหาร และความรู้ความสามารถที่นักเรียนจะได้รับจากครูที่มีคุณภาพ อันหมายถึงผลการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ (รัชพล คชชารุ่งโรจน์, 2548, หน้า 7) โรงเรียนจึงเป็น องค์การหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำเป็นต้องกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและ วัดความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึง ผลการดำเนินงาน และการตัดสินใจนอกจากนี้ยังสามารถใช้เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับ องค์การอื่น ๆ หรือในองค์กรเดียวกันแต่ต่างช่วงระยะเวลากันไป (วรรณรัตน์ วัฒนานิมิตกุล, 2546, หน้า 2) อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากรายงานสถิติการศึกษาของศูนย์สารสนเทศกระทรวงศึกษาธิการ ได้รวบรวมสถิติของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540-2556 ดังนี้ ปี พ.ศ. 2540 มี 849 แห่ง ปี พ.ศ. 2541 ปิดกิจการ 6 แห่ง เหลือ 843 แห่ง ปี พ.ศ. 2542 ปิดกิจการ 11 แห่ง เหลือ 832 แห่ง ปี พ.ศ. 2543 ปิดกิจการ 3 แห่ง เหลือ 829 แห่ง ปี พ.ศ. 2544 ปิดกิจการ 1 แห่ง เหลือ 828 แห่ง ปี พ.ศ. 2545 ปิดกิจการ 9 แห่ง เหลือ 819 แห่ง ในขณะที่ใน ปี พ.ศ. 2546 ปิดกิจการ 14 แห่ง เหลือ 805 แห่ง ปี พ.ศ. 2547 เปิดเพิ่ม 13 แห่ง เหลือ 818 แห่ง ปี พ.ศ. 2548 ปิดกิจการ 63 แห่ง เหลือ 755 แห่ง ปี พ.ศ. 2549 ปิดกิจการ 6 แห่ง เหลือ 733 แห่ง ปี พ.ศ. 2550 เปิดเพิ่ม 16 แห่ง เหลือ 749 แห่ง ในขณะที่ปี พ.ศ. 2551 ปิดกิจการ 14 แห่ง เหลือ 735 แห่ง ปี พ.ศ. 2552 ปิดกิจการ 11 แห่ง เหลือ 724 แห่ง ปี พ.ศ. 2553 เปิดเพิ่ม 8 แห่ง เหลือ 732 แห่ง ปี พ.ศ. 2554 ปิดกิจการ 14 แห่ง เหลือ 718 แห่ง ปี พ.ศ. 2555 ปิดกิจการ 20 แห่ง เหลือ 698 แห่ง และในปี พ.ศ. 2556 ปิดกิจการ 49 แห่ง เหลือ 649 แห่ง จากตัวเลขสถิติย้อนหลัง 16 ปี ทำให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพฯ ลด หรือ เลิกกิจการมากถึง 225 แห่ง หรือ 1 ใน 4 ของจำนวนโรงเรียนในกรุงเทพฯ ทั้งหมด และมีแนวโน้ม ที่จะลดอีกจำนวนมากในอนาคต (มติชนสุดสัปดาห์, 2558) ในขณะที่ตัวเลขของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2545-2556) พบว่า โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และประเภทอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ทอยยุบเลิกกิจการรวม 431 แห่ง (บัณฑิตย์ ศรีพุทธางกูร, 2558, หน้า 3) จึงพอสรุปได้ว่าโรงเรียนเอกชนในพื้นที่ต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะปิดกิจการเพิ่มมากขึ้น อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลัก ในการที่นำพาโรงเรียนไปสู่การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมการบริหาร

จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพ (Glueck, 1980, pp. 278-280) การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่จะช่วยให้องค์การนั้นอยู่ได้ โดยมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นในการที่จะรวมพลัง เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2546, หน้า 1-2) ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำโรงเรียนไปสู่คุณภาพและเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของโรงเรียน และจะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 7-8) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (Person, 1992; นพwana วิภักดิ์, 2551; รั้งสรณ์ อ้วนวิจิตร, 2554)

ในด้านการบริหารจัดการคุณภาพ ถือเป็นปรัชญาการบริหารจัดการคุณภาพเชิงระบบ ที่ให้ความสำคัญลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีส่วนร่วมของบุคลากร การบริหารกระบวนการใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน (Fact-based decision making) และการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous quality improvement) เพื่อสร้างคุณค่าและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ช่วง โชติ พันธุเวช, 2555, หน้า 6) และผลจากการบริหารงานที่มีคุณภาพ จะทำให้การศึกษาของชาติมีคุณภาพบรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการเร่งพัฒนาปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน เพื่อต่อยอดคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ยิ่งขึ้นไป โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียน และเอาผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Students centered) ผ่านการทำงานแบบมีส่วนร่วม เคารพใน สิทธิ ความรู้ ทักษะความสามารถและประสบการณ์ของบุคคล ตลอดจนให้ความสำคัญกับอนาคต และความต้องการในระยะยาวขององค์กร โดยการสร้างคุณค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่อง เพื่อไปสู่ความเป็นองค์กรสมบูรณ์แบบ (Total quality organization) (ชิษณุพงศ์ ทองพวง, 2556, หน้า 64)

ส่วนด้านบุคลากรครูของโรงเรียนเอกชน พบว่า มีการลาออกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีการสอบได้ตำแหน่งครูผู้ช่วยโดยปัญหานี้เป็นปัญหาใหญ่ของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบัน เมื่อกล่าวถึงมูลเหตุแห่งการลาออก ปัญหาหลักพบว่าการเป็นครูโรงเรียนเอกชนขาดความมั่นคง และสวัสดิการที่เหมาะสม โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก ให้ค่าตอบแทนในการทำงานที่ต่ำ แต่มีภาระงานสูงมากสวนทางกับเงินเดือน ดังนั้นกระบวนการบริหารกับความสำเร็จขององค์กร จึงมีความสัมพันธ์กัน แนวทางการบริหารที่มีความเหมาะสมประกอบไปด้วยหลากปัจจัย

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวางแผนกำลังคนร่วมกัน การส่งเสริมให้เกิดแนวความคิดร่วมกัน การมีระบบการประเมินผลงาน และรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานซึ่งส่วนเกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลนั่นเอง (ปฐมพงศ์ แสงสีจันทร์, 2556, หน้า 53) ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์การทางการศึกษา เนื่องจากเป็นองค์ประกอบของการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดาราวรรณ สุขคันธรักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2557, หน้า 235-238) โรงเรียนเอกชนจึงต้องมีนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน (Dessler, 2009, p. 2)

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนจึงต้องมีจุดมุ่งหมายหรือมีเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การวัดคุณภาพของโรงเรียนจึงต้องวัดหลายมิติทั้งในมิติของเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงานและผลผลิต กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อกำกับติดตามให้แน่ใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพหรือที่เรียกว่า การประกันคุณภาพการศึกษา (Segers & Dochy, 1996, pp. 115-137) ซึ่งเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนักและดำเนินการจนบรรลุผลในที่สุด ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 15) จึงเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นการประกันคุณภาพการศึกษามีส่วนสำคัญในการพิจารณาเพราะว่าโรงเรียนมีการดำเนินการที่มีประสิทธิผลขึ้นมาน้อยเพียงใด และที่สำคัญ คือ ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในเกือบทุกด้าน ก็โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับเสาวนีย์ บุญธรรม (2558, หน้า 98) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในขณะที่ ภารดี อนันต์นารี (2545, หน้า 117-118) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการและสนใจในการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้ หน่วยงานด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หรือโรงเรียนเอกชน สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยและข้อค้นพบต่าง ๆ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และมาตรฐานและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ เหมาะสมตามศักยภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาของชาติต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร
3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการมอบนโยบาย แนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อควมมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้สถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนและรัฐบาล รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพงานด้านการศึกษา ให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล จากการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ จากแนวคิดนักวิชาการหลายท่าน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยตรง พบว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีเจตคติที่ดี 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) ความผูกพันต่อองค์กร และ 6) ด้านสมรรถนะของผู้เรียน
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวแปรนี้ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดโดยวิธีการสังเคราะห์จากแนวคิดของ Ubben and Hughes (1987, pp. 97-99); Halling and Murphy (1985, pp. 217-247); David and Thomas (1989, p. 40); Heck, Larsen, and Marcoulides (1995, p. 95) และ Murphy (1990) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สรุปได้ว่าความสำเร็จ การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และ 4) ด้านการส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ

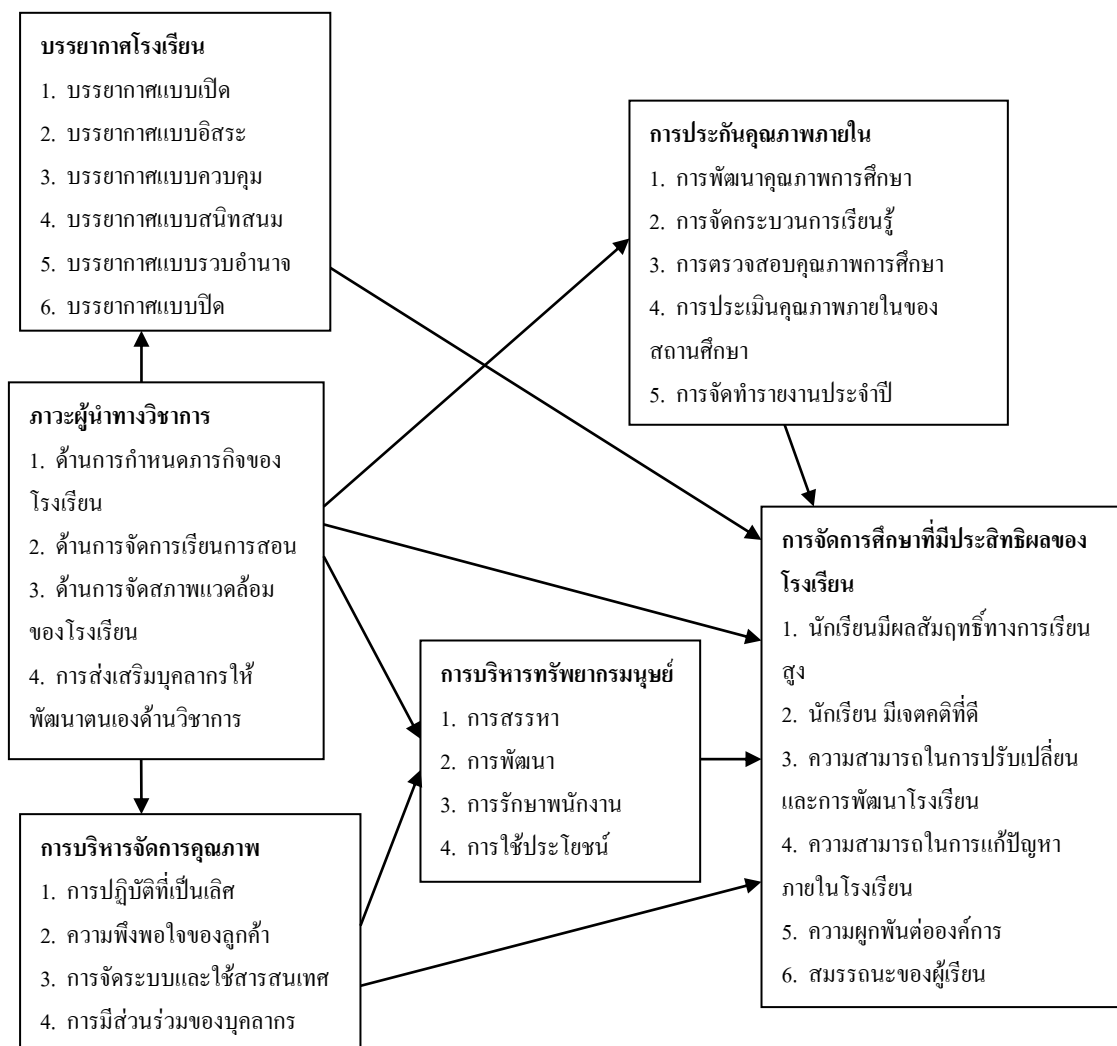
3. การบริหารจัดการคุณภาพ ตัวแปรนี้ผู้วิจัย ศึกษาจากการสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สิ่งที่เป็นองค์ประกอบของการบริหารจัดการจัดการคุณภาพ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2) ความพึงพอใจของลูกค้า 3) การจัดระบบและใช้สารสนเทศ และ 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตัวแปรนี้ผู้วิจัย ศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของกัญญามน อินหว่าง และสุพจน์ อินหว่าง (2556, หน้า 2) ซึ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีภารกิจหลัก 4 ประการคือ 1) การสรรหา (Recruitment) 2) การพัฒนา (Development) 3) การรักษาพนักงาน (Retention) และ 4) การใช้ประโยชน์ (Utilization)

5. การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตัวแปรนี้ผู้วิจัย ศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ดังนี้ 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 3) การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 4) การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา และ 5) การจัดทำรายงานประจำปี

6. บรรยากาศโรงเรียน ตัวแปรนี้ศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของ Halppin and Croft (1963, p. 180) ได้เสนอตัวแบบบรรยากาศองค์การเป็น 6 แบบ คือ 1) บรรยากาศแบบเปิด 2) บรรยากาศแบบอิสระ 3) บรรยากาศแบบควบคุม 4) บรรยากาศแบบสนิทสนม 5) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และ 6) บรรยากาศแบบปิด ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยนำเสนอ ดังนี้

จากกรอบแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยนำเสนอเป็นแผนภูมิภาพ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต
ภาคตะวันออก

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต
ภาคตะวันออก โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการ รูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประกันคุณภาพ
ภายใน และบรรยากาศโรงเรียน

2. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

จากภาพที่ 1 ได้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอกประกอบด้วย

3.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

3.1.1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

3.1.1.2 การจัดการเรียนการสอน

3.1.1.3 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

3.1.1.4 การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ

3.2 ตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย

3.2.1 การบริหารจัดการคุณภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

3.2.1.1 การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

3.2.1.2 ความพึงพอใจของลูกค้า

3.2.1.3 การจัดระบบและใช้สารสนเทศ

3.2.1.4 การมีส่วนร่วมของบุคลากร

3.2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

3.2.2.1 การสรรหา

3.2.2.2 การพัฒนา

3.2.2.3 การรักษานักงาน

3.2.2.4 การใช้ประโยชน์

3.2.3 การประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

3.2.3.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.3.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้

3.2.3.3 การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

3.2.3.4 การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา

3.2.3.5 การจัดทำรายงานประจำปี

3.2.4 บรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

3.2.4.1 บรรยากาศแบบเปิด

3.2.4.2 บรรยากาศแบบอิสระ

- 3.2.4.3 บรรยากาศแบบควบคุม
- 3.2.4.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม
- 3.2.4.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ
- 3.2.4.6 บรรยากาศแบบปิด
- 3.2.5 การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้
 - 3.2.5.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 3.2.5.2 นักเรียน มีเจตคติที่ดี
 - 3.2.5.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน
 - 3.2.5.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน
 - 3.2.5.5 ความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.2.5.6 สมรรถนะของผู้เรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก หมายถึง การปรับปรุง รูปแบบของการบริหารจัดการศึกษา โดยมีตัวแบบในการจัดการศึกษา และผลจากการบริหารจัดการ โดยใช้ทรัพยากรจากภายในและภายนอกโรงเรียน ที่ส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายด้านการบริหารจัดการ โรงเรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร โรงเรียน ครูในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ซึ่งพิจารณาได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่โรงเรียนได้จัดกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงโดยเฉลี่ยทุกวิชา ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการและสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษา ต่อในสถานศึกษา อื่นได้เพิ่มขึ้น

1.2 นักเรียน มีเจตคติที่ดี หมายถึง นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความขยันอดทนรอบคอบ มีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับวัยเรียน และมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยมีการปรับปรุงหลักสูตร ประเมินผลการเรียนและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในห้องเรียน ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สามารถปกครองดูแลนักเรียนให้มีระเบียบวินัยเพื่อลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนและครู โดยผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

1.5 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเป็นทางการ อันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความความประทับใจ และภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.6 สมรรถนะของผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่นักเรียนทุกคนพึงมีและใช้ได้ อย่างเหมาะสมในด้านการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี เพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีพฤติกรรมเป็นแกนนำในเชิงวิชาการ ในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยี ๆ ต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่คณะครูและนักเรียน ดังต่อไปนี้

2.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกัน ในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาคู มีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ เพื่อรองรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

2.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง โรงเรียนมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยนำหลักสูตรแกนกลางของชาติสู่สถานศึกษา มีการวัดผลการเรียนการสอน ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง มีการนิเทศการเรียนการสอนของครู และส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา เพื่อคุณภาพทางการศึกษา

2.3 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเป็นระเบียบและปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จทางด้านวิชาการของโรงเรียนเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

2.4 การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ หมายถึง โรงเรียนพัฒนาและส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยการจัดประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำทางวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์งานทางด้านวิชาการ อันนำไปสู่ประกาศเกียรติคุณดีเด่นด้านวิชาการ

3. การบริหารจัดการคุณภาพ หมายถึงวิธีการปฏิบัติงานที่มีแนวคิดเชิงกลยุทธ์ ในการดำเนินงานขององค์กรครอบคลุมทุกส่วนขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่ลูกค้าในเรื่อง ความต้องการจำเป็นของลูกค้าและผู้รับบริการ โดยที่ทุกคนปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร เป้าหมายสูงสุด คือ การสร้าง ความเป็นเลิศให้กับองค์กรมีดังนี้

3.1 การปฏิบัติที่เป็นเลิศ หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่โดดเด่นในเรื่องการบริหารโรงเรียน มีการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพผ่านการรับรองคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก โดยใช้การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ตลอดจนตัวชี้วัดเป็นพื้นฐาน ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของ โรงเรียน โดยตรวจสอบจากการเทียบเคียงกับตัวชี้วัดที่ดั่งขึ้นตลอดจนเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่น ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานนั้นบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่โรงเรียน ได้ดั่งขึ้นไว้

3.2 ความพึงพอใจของลูกค้า หมายถึง การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดำเนินการอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นที่คุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.3 การจัดระบบและใช้สารสนเทศ หมายถึง กระบวนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้กับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในการสนับสนุน การกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สารสนเทศ เรื่องต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการ บริหารจัดการการเรียนการสอน หรือการดำเนินงานใด ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.4 การมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และสภาพความสำเร็จของโรงเรียน ตลอดจนทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ภาระงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการ บุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหาร โดยใช้ทั้งศาสตร์และ ศิลป์ ในการบริหารจัดการบุคลากรในความรับผิดชอบ โดยการให้ความเอาใจใส่บุคลากรทุกคน ในองค์กร เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร แบ่งได้ดังนี้

4.1 การสรรหา หมายถึง การเสาะแสวงหาบุคลากรโดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้ ได้คนดี มีความรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ เป็นคนที่สามารถปรับ ตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้

4.2 การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาบุคลากร ที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และ มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

4.3 การรักษาพนักงาน หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนการดูแลในรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ และรักษาบุคลากรให้อยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุด

4.4 การใช้ประโยชน์ หมายถึง การใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การปรับปรุงงาน การหมุนเวียนงาน เพื่อจัดคนให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทำทนายบุคลากรให้อยากทำงาน วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อที่จะได้ทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมาย หรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ สามารถนำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

5.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดระบบการบริหารและสารสนเทศ

5.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดกระบวนการเรียนรู้เสริมหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และการพัฒนานักเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

5.3 การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการ ในการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งระดับบุคคล และระดับสถานศึกษา การรายงานและนำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา

5.4 การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงาน และคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการด้วยความตระหนักแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมิน กำหนดกรอบการประเมินตามคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย

5.5 การจัดทำรายงานประจำปี หมายถึง ดำเนินการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การเขียนรายงาน และจัดทำรายงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเห็นชอบ

6. บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ตัวแปรสภาพแวดล้อมชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในโรงเรียน ซึ่งภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ มีการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงเรียน ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศโรงเรียนแต่ละแบบ ซึ่งแปลผลมาจากมิติต่าง ๆ ของมี 6 แบบ ดังนี้

6.1 บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) หมายถึง บรรยากาศที่บุคลากรมีขวัญดี มีความพอใจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงร่วมมือกันทำงานมีความสัมพันธ์อันดีมิตร มีความภูมิใจในโรงเรียนของตน ทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

6.2 บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) หมายถึง บรรยากาศที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจบางอย่างได้ตามความเหมาะสม

6.3 บรรยากาศแบบควบคุม (Control climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผลงานเป็นหลักไม่คำนึงถึงตัวบุคคล คณะครูทำงานตามการอำนวยการของผู้บริหารโรงเรียนตลอดเวลา

6.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) หมายถึง บรรยากาศที่สัมพันธ์ภาพของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร เป็นไปอย่างฉันท์มิตรมีความสนิทสนม คู่กันเคย พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ออกคำสั่งหรือควบคุมหรือนิเทศการทำงานของบุคลากร

6.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารโรงเรียนควบคุมตรวจตราการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่เชื่อใจ และไม่ไว้วางใจบุคลากร บุคลากรเบื่อง่ายต่อคำสั่ง บุคลากรในโรงเรียนแบ่งออกเป็นก๊กเป็นเหล่า ไม่สนิทสนมกัน

6.6 บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหาร ขาดบุคลิกภาพของผู้นำ ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ ความต้องการทางสังคมของบุคลากร ไม่ได้รับการตอบสนอง ขาดการจูงใจในการทำงาน

7. โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดโรงเรียนเอกชน

8. ภาคตะวันออก หมายถึง พื้นที่ในจังหวัดที่อยู่ในเขตภาคตะวันออกซึ่งประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา สระแก้วและปราจีนบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎีและแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ความเป็นมาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน
2. การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล
 - 3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.2 การบริหารจัดการคุณภาพ
 - 3.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 3.4 การประกันคุณภาพภายใน
 - 3.5 บรรยากาศโรงเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนา
6. โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling)

ความเป็นมาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

การศึกษาเอกชน เป็นกิจกรรมการจัดการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัดขึ้น โดยใช้ทรัพยากรหลักทั้งบุคคล ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน ซึ่งจัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์สำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มจากการศึกษาความเป็นมาของการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2548, หน้า 20) ได้กล่าวสรุปว่า

การศึกษาเอกชนนั้นเริ่มจัดมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย ซึ่งเป็นการศึกษาแบบธรรมดาศิลปะ ไม่มีแบบแผนแน่นอน สถานศึกษา คือ บ้าน วัด และวัง ต่อมาในสมัยอยุธยา การศึกษาเอกชนได้จัดกันอย่างกว้างขวาง โดยคณะมิชชันนารีชาวฝรั่งเศส ได้จัดตั้งโรงเรียนสามเณรขึ้นได้รับความนิยมนมาก จนกระทั่งสมัยกรุงธนบุรี และสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นก็เริ่มชบเซาลงและเริ่มฟื้นฟูอีกครั้งหนึ่งในสมัยรัชกาลที่ 3 โดยมีชนนารีอเมริกัน ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา

เป็นการบุกเบิกจัดตั้งโรงเรียนแบบสมัยใหม่ขึ้นและเรียกว่า โรงเรียนราษฎร จนถึง พ.ศ. 2461 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดให้ตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร ออกมาบังคับใช้เป็นครั้งแรก มีจุดประสงค์เพื่อจะตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักรและเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบโรงเรียนเอกชน ทำให้การจัดการโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยเข้าสู่ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีหลักการและมีกฎเกณฑ์รัดกุมจนถึง ปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติของกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎรขึ้นต่อมา คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเดิมที่ควบคุมให้โรงเรียนเอกชนดำเนินการไปตามระเบียบของทางราชการมาเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนเอกชนได้พัฒนาตนเองพร้อมที่จะก้าวสู่ความมีมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2461 และกระทรวงศึกษาธิการ ได้ถือเอาวันดังกล่าวเป็น “วันการศึกษาเอกชน” เป็นต้นมา หลังจากนั้น การศึกษาเอกชนก็เป็นที่นิยมและเพิ่มจำนวนมากขึ้น ในช่วงนั้นมีโรงเรียนราษฎร ที่มีผลงาน เป็นที่ยอมรับของรัฐและผู้ปกครอง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย (จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2413) โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน (จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2431) โรงเรียนราชนิ (จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2446 ที่ตำบลปากคลองตลาด) เป็นต้น หลังจากนั้นได้มีการแก้ไข และปรับปรุงพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร ให้สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร พ.ศ. 2497 จนกระทั่งเป็นพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และเปลี่ยน มาเป็นพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ซึ่งช่วงเวลา ที่ผ่านมาเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การศึกษาเอกชนเป็นผู้บุกเบิกการศึกษาในระบบของเมืองไทย มีบทบาทในการจัดการศึกษาควบคู่กับการศึกษาภาครัฐ ช่วยสนองตอบความต้องการของผู้ปกครอง และนักเรียนได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2559)

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าโรงเรียนเอกชน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้แก่ประเทศ และการศึกษาเอกชน จึงเป็นการจัดการศึกษาควบคู่กับการศึกษาภาครัฐ เพื่อก้าวสู่ความมีมาตรฐาน การศึกษาเพื่อเป็นที่ยอมรับ พร้อมทั้งสนองตอบความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน ได้เป็นอย่างดี

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาประเทศ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาที่ดีและมีทิศทางจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังที่ดีของชาติในอนาคต จากแผนการศึกษาแห่งชาติ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ

ทุกภาคส่วนของสังคมไทย กล่าวคือ ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ่อแม่ผู้ปกครอง ประชาชน และชุมชนเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ประการหนึ่งในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 1)

สำหรับการจัดการศึกษาของเอกชนจะมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากการจัดการศึกษาของภาครัฐหลายประการ เช่น การลงทุน ลักษณะการจัดตั้ง การดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ระดับชั้นที่เปิดสอน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542, หน้า 15) ทั้งนี้ สภาพการจัดการศึกษาเอกชนในสภาพปัจจุบัน มีทั้งระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนการจัดการศึกษาเอกชนต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งมีรูปแบบและประเภทการศึกษาที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 16-17) ประกอบไปด้วย การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการ และเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น 2) โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น และ 3) ศูนย์การเรียน ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด

จากพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 102 วันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2535 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2548, หน้า 43) ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. บริหารงานราชการทั่วไปของสำนักงาน
2. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
3. เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกระทรวงเพื่อประกอบ

การพิจารณากำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งกำกับเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด และดำเนินการเกี่ยวกับงานสถิติและประเมินผล

4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและดูแลโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ซึ่งได้แก่ สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจจะเป็นบุคคลทั่วไปหรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคมหรือสหกรณ์) ก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 รูปแบบและประเภทการจัดการศึกษาที่จัดสามารถจำแนกได้ ดังนี้

5.1 รูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน การจัดการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท

5.1.1 ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญในระดับการศึกษาต่าง ๆ ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

5.1.2 ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

5.2 รูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายนอกโรงเรียน

5.2.1 ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายนอกโรงเรียน

5.2.2 ประเภทเฉพาะกาล เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยมีกำหนดเวลาการศึกษาเป็นครั้งคราว

5.3 ประเภทสอนศาสนา เป็นการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับศาสนาต่าง ๆ ได้แก่ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โรงเรียนสอนศาสนาซิก และโรงเรียนสอนศาสนาคริสต์

5.4 ประเภทส่งคำสอน เป็นการจัดการเรียนการสอน โดยวิธีส่งคำสอนให้แก่ผู้เรียน

5.5 ประเภททววิชา เป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมความรู้ให้แก่ผู้เรียนในวิชาบางวิชา

5.6 ประเภทศิลปศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนในทางศิลปะต่าง ๆ

5.7 ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับวิชาชีพ และการอาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ในระยะสั้น ๆ

6. รูปแบบการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ การจัดการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

6.1 ประเภทการศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือ ผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ เช่น โรงเรียนสอนคนตาบอด โรงเรียนสอนคนหูหนวก

6.2 ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ยากไร้หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษา

จะเห็นได้ว่าพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีการบริหารจัดการ โดยมีอำนาจหน้าที่บริหารงานราชการทั่วไป การดำเนินการตามกฎหมาย ตลอดจนเสนอความเห็นกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน และรูปแบบของการจัดการศึกษาของเอกชนก็มีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง สถานศึกษานั้น ๆ

จากการจัดการศึกษาตามรูปแบบและประเภทต่าง ดังกล่าวข้างต้นนั้นจะมีโรงเรียนหนึ่งที่รัฐมีนโยบายและมาตรการในการดำเนินการเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. โรงเรียนนโยบายพิเศษ เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามนโยบายที่รัฐกำหนดไว้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อความมั่นคงของประเทศเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1.1 โรงเรียนนานาชาติ ซึ่งจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรของประเทศต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของชาวต่างประเทศที่เข้ามาประกอบอาชีพเป็นการชั่วคราวในประเทศไทย

1.2 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งจัดการศึกษาวิชาศาสนาวิชาสามัญและวิชาชีพให้แก่ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม

1.3 โรงเรียนเอกชนเพื่อสอนภาษาจีน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษาซึ่งจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับอนุญาตให้สอนวิชาภาษาจีนเป็นวิชานอกหลักสูตร อีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนประเภทอาชีพศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาจีนโดยใช้หลักสูตรและแบบเรียนตามที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

2. โรงเรียนเอกชนการกุศล เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการกุศลอย่างแท้จริง โดยการจัดการศึกษาสำหรับเด็กยากจน เด็กกำพร้า เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิการ ทั้งทางร่างกายและสติปัญญา

2.1 โรงเรียนเอกชนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต และโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์

2.2 โรงเรียนในบรมราชูปถัมภ์ และ/หรือพระราชูปถัมภ์ที่จัดการศึกษาเพื่อการกุศล

2.3 โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

2.4 โรงเรียนการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาของเอกชนนั้นนับเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นมาอย่างช้านาน มีความสำคัญกับการพัฒนาประเทศ ซึ่งจัดการศึกษาของเอกชนนี้มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากการจัดการศึกษาของภาครัฐหลายประการ เช่น การลงทุน และลักษณะการจัดตั้ง โดยที่การจัดการศึกษาของเอกชนจะมีส่วนช่วยในการลดภาระการจัดการศึกษาของรัฐได้เป็นอย่างดี

โครงสร้างการบริหารการศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้กำหนดองค์กรสำหรับการบริหารการศึกษาเอกชน โดยคณะกรรมการไว้หลายระดับ คือ ระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียน ทั้งยังมีองค์การเอกชนที่เข้าร่วมประสานการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนด้วย ได้แก่

1. ระดับชาติ มีคณะกรรมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ กรรมการ โดยตำแหน่ง 4 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีหน้าที่ให้ความเห็นแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ออกกฎกระทรวงหรือระเบียบและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มอบหมายและยังได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน เพื่อวินิจฉัยชี้ขาดข้อขัดแย้ง ขอร้องทุกข์ของครูใหญ่ ครู และผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการโรงเรียนเอกชน

2. ระดับจังหวัด ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้กระจายอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้มีอำนาจในการอนุญาตเกี่ยวกับการดำเนินกิจการโรงเรียนเอกชน ส่วนภูมิภาค และได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 17 คน เพื่อกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนภายในจังหวัด ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สำหรับการดำเนินงานด้านวิชาการในท้องถิ่น ได้ประสานงานกับผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 12 เขตการศึกษา ในการจัดโครงการและการฝึกอบรม

3. ระดับอำเภอ มอบอำนาจให้ศึกษาธิการอำเภอ/ กิ่งอำเภอ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการจัดตั้งสถานศึกษา และส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาเอกชนในระดับอำเภอ

4. ระดับกลุ่มโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้จัดกลุ่มโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มโรงเรียนเอกชนสามัญศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาและกลุ่มโรงเรียนอาชีวศึกษา และกลุ่มโรงเรียนเอกชนประเภทการศึกษานอกระบบ เพื่อให้ร่วมกันจัดกิจกรรมวิชาการและการประสานความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษาด้วยกัน

6. ระดับโรงเรียน กฎหมายได้กำหนดให้โรงเรียนเอกชนบางลักษณะ บางประเภทและบางระดับ ต้องให้มีคณะกรรมการอำนวยการ โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาตหรือผู้แทนของนิติบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเป็นประธานกรรมการผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการคนหนึ่ง และบุคคลซึ่งผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 8 คน เพื่อทำหน้าที่ดูแลโรงเรียนให้ปฏิบัติตามกฎหมายและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของครู นักเรียน หรือผู้ปกครอง

ดังนั้น โครงสร้างการบริหารการศึกษาเอกชน จึงประกอบไปด้วยคณะกรรมการระดับที่แตกต่างกันออกไป เพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้มอบหมายตามภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบ

สภาพปัญหาและอุปสรรคการจัดการศึกษาเอกชน

ปัจจุบันการจัดการศึกษาเอกชนมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานบริหาร ดังที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2540, หน้า 158) ได้กล่าวไว้ว่า ในปีการศึกษา 2549 เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกประเภท มีจำนวนสถานศึกษา จำนวน 5,721 โรงเรียน นักเรียน จำนวน 2,503,550 คน และครู จำนวน 90,841 คน แสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการแบ่งภาระในการจัดการศึกษาของรัฐ และช่วยประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาเป็นอย่างมาก อีกทั้งสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรได้ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาของเอกชนมีการบริหารจัดการที่คล่องตัวมีความยืดหยุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นการกระตุ้นให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา

แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลจากรายงานสถิติการศึกษาของศูนย์สารสนเทศกระทรวงศึกษาธิการ ได้รวบรวมสถิติของ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540-2556 ดังนี้ ปี พ.ศ. 2540 มี 849 แห่ง ปี พ.ศ. 2541 ปิดกิจการ 6 แห่ง เหลือ 843 แห่ง ปี พ.ศ. 2542 ปิดกิจการ 11 แห่ง เหลือ 832 แห่ง ปี พ.ศ. 2543 ปิดกิจการ 3 แห่ง เหลือ 829 แห่ง ปี พ.ศ. 2544 ปิดกิจการ 1 แห่ง เหลือ 828 แห่ง ปี พ.ศ. 2545 ปิดกิจการ 9 แห่ง เหลือ 819 แห่ง ในขณะที่ใน ปี พ.ศ. 2546 ปิดกิจการ 14 แห่ง เหลือ 805 แห่ง ปี พ.ศ. 2547 เปิดเพิ่ม 13 แห่ง เหลือ 818 แห่ง ปี พ.ศ. 2548 ปิดกิจการ 63 แห่ง เหลือ 755 แห่ง ปี พ.ศ. 2549 ปิดกิจการ 6 แห่ง เหลือ 73 แห่ง ปี พ.ศ. 2550 เปิดเพิ่ม 16 แห่ง เหลือ 749 แห่ง ในขณะที่ ปี พ.ศ. 2551 ปิดกิจการ 14 แห่ง เหลือ 735 แห่ง ปี พ.ศ. 2552 ปิดกิจการ 11 แห่ง เหลือ 724 แห่ง ปี พ.ศ. 2553 เปิดเพิ่ม 8 แห่ง เหลือ 732 แห่ง ปี พ.ศ. 2544 ปิดกิจการ 14 แห่ง เหลือ 718 แห่ง ปี พ.ศ. 2555 ปิดกิจการ 20 แห่ง เหลือ 698 แห่ง และในปี พ.ศ. 2556 ปิดกิจการ 49 แห่ง เหลือ 649 แห่ง จากตัวเลขสถิติย้อนหลัง 16 ปี ทำให้เห็นว่า โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพฯ ลด หรือเลิกกิจการมากถึง 225 แห่ง หรือ 1 ใน 4 ของจำนวนโรงเรียน

ในกรุงเทพฯ ทั้งหมด และมีแนวโน้มที่จะลดอีกจำนวนมากในอนาคต (มติชนสุดสัปดาห์, 2558) สอดคล้องกับตัวเลขของของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2545-2556) พบว่า โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และประเภทอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ทาย่อยุบลเล็กกิจการรวม 431 แห่ง (บัณฑิตย์ ศรีพุทธางกูร, 2558) ซึ่งมีนักวิชาการได้รวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของเอกชนไว้ดังนี้ (จรัส เสือทอง, 2540, หน้า 47)

1. นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการไม่ชัดเจน ไม่ทำให้ภาคเอกชนมีความมั่นใจในการที่จะลงทุนเพื่อให้มีโอกาสได้ทุนคืน และได้รับค่าตอบแทนบ้าง เช่น การก่อตั้งโรงเรียนใหม่ในที่โรงเรียนเอกชนตั้งอยู่แล้ว เป็นการแบ่งการรับนักเรียนทำให้โรงเรียนเอกชนได้รับความเดือดร้อน

2. ระเบียบต่าง ๆ ล้าสมัย การแก้ไขไม่ดำเนินการให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องระเบียบต่าง ๆ แก้ไขได้น้อยมาก

3. ครูโรงเรียนเอกชน ได้รับเงินเดือนน้อย ไม่ภูมิใจในอาชีพเพราะไม่มีความมั่นคงในอาชีพเท่าที่ควร มองไม่เห็นอนาคต จึงลาออกบ่อย ๆ ทำให้ขาดครูเป็นผลเสียต่อการเรียน

4. โรงเรียนเก็บค่าธรรมเนียมได้ไม่ทั่วถึง มีนักเรียนที่เรียนจบแล้วและออกระหว่างปี ยังคิดค้างค่าธรรมเนียมการเรียน โดยเฉลี่ยปีละ 5% เป็นอย่างน้อย

5. โรงเรียนส่วนมากเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนไม่เต็มอัตราตามที่กระทรวงกำหนด ส่วนใหญ่จะเก็บได้ในอัตราต่ำไม่ถึงครั้งที่กระทรวงกำหนดเพดานไว้ เพราะผู้ปกครองรับภาระไม่ได้ มีจำนวนมาก ในต่างจังหวัดที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนมีมาก มีรายได้จากเงินอุดหนุนอย่างเดียว โอกาสการพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรจึงมีน้อย

6. โรงเรียนมีความจำเป็นต้องพัฒนาสถานที่ บุคลากร วิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมตลอดจนค่าใช้จ่ายอื่นสูงขึ้นทุกปี แต่รายได้ทางโรงเรียนไม่สมดุลกับค่าครองชีพ

จึงสรุปได้ว่าปัญหาและอุปสรรคการจัดการศึกษาเอกชนมีผลกระทบจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนเอกชนควรมีกระบวนการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ถูกทิศทางและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานของตนเอง

ความสำคัญของการจัดการศึกษา

การศึกษาถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากประเทศจะพัฒนาได้ก็ต้องขึ้นอยู่กับการศึกษาของชาติ และจากการค้นคว้าความหมายของการจัดการศึกษาจากนักการศึกษาและนักวิชาการหลาย ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

ทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2550, หน้า 333) ได้กล่าวถึงความหมายของการศึกษาว่าการศึกษาเป็นกระบวนการถ่ายทอด สร้างสรรค์สั่งสมวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของปัจเจกชนและสังคม

ในยุคต้น ๆ สังคมก็เล็ก วิทยาการก็น้อย วิธีชีวิตก็เรียบง่าย อาศัยอยู่ตามธรรมชาติการศึกษาจึงเป็นกระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์จากพ่อสู่ลูก จากผู้ใหญ่สู่เด็กและค่อย ๆ พัฒนามาเรื่อย ๆ ตามขนาดและความเจริญของสังคม

Good (1973 อ้างถึงใน ปริญญาธิ์ ตั้งคุณานันต์, 2557, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความหมายของการศึกษาว่าเป็นผลรวมของกระบวนการทั้งหมดที่บุคคลนำมาพัฒนาความสามารถ ทักษคติ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีคุณค่าเป็นที่พึงปรารถนาในสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่

วิจิตร ศรีสอาด (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่าเป็นการสร้างและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ของมนุษย์เพื่อการแก้ปัญหาและยังเกิดความเจริญ

ปริญญาธิ์ ตั้งคุณานันต์ (2557, หน้า 50) ได้สรุปความหมายของการศึกษาว่าการศึกษาคือ กระบวนการถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ โคนการฝึกอบรมจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามของชีวิตมนุษย์ทั้งในด้านความรู้ทักษะและเจตคติ

สุชาติ ภูอินทร์ (2552, หน้า 1-6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ 1) ความสำคัญต่อบุคคล การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและบุคคลต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข 2) ความสำคัญต่อสังคม การศึกษาต้องหาแนวทางพัฒนาคนไปในแนวทางที่ถูกต้องเพื่อช่วยพัฒนาสังคมให้สงบสุข 3) ความสำคัญต่อประเทศชาติ การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศจะเห็นได้ว่าประเทศที่พลเมืองส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงมักมีความเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและเศรษฐกิจดี

วิจิตร ศรีสอาด (2553, หน้า 22-25) ได้ให้แนวคิดว่าการจัดการศึกษาควรคำนึงถึงจุดประสงค์ ดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาควรเลือกเฟ้นให้หลักของความรู้ ความคิดวิธีการ และนิสัยที่ดี 2) การศึกษาควรเป็นไปเพื่อความอยู่รอดของบ้านเมือง 3) การศึกษาควรเสริมสร้างดุลยภาพระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ 4) การศึกษาควรเตรียมบุคคลหรือสังคมให้สามารถเผชิญปัญหาและเหตุการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่มีประสบการณ์มาก่อนด้วยปัญญาและสติ 5) การศึกษาควรส่งเสริมให้มีการแสวงหาความยอดเยี่ยม

จากความหมายของการศึกษาและความสำคัญของการจัดการศึกษา ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการศึกษาว่า การศึกษาเป็นกระบวนการถ่ายทอด และสืบทอดความรู้ที่เป็นกระบวนการจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งอย่างมีระบบและเป็นขั้นเป็นตอน โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะประกอบไปด้วยทัศนคติ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีคุณค่าเป็นที่พึงปรารถนาของสังคม เพื่อไปสู่ความเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและเศรษฐกิจดีของประเทศ

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน (Organizational effectiveness) โดยประสิทธิผลจะเป็นสิ่งที่อธิบายถึงความสำเร็จขององค์กรต่าง ๆ ในการที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้มาก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิดทฤษฎีเพื่อใช้ประกอบในการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตามประเด็น ดังนี้

ความหมายของประสิทธิผล

จากการศึกษาความหมายของคำว่าประสิทธิผล ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิทยา ด่านดำรงกุล (2546, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2552, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะที่ มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552, หน้า 86) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลไว้ว่า เป็นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรและเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) มีผลต่อสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติประสิทธิผลขององค์กรย่อมมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 204) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายที่จะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานมากน้อยเพียงใด

Hoy and Miskel (1991, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

Gibson, Ivanc, and Donnclly (1979, p. 812) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิผลไว้ว่าเป็นเรื่องของการกระทำที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพมากน้อยเพียงใด

Zamuto (1982, p. 251) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า เป็นการที่องค์การได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้และสามารถสรุปตามทฤษฎีองค์การได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal-base approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
2. ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System-based approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple-constituencies approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การสามารถตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

จากแนวคิดและทฤษฎี ข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่าประสิทธิผลขององค์การ คือ การที่องค์การใด ๆ ก็ตามมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทั้งที่ได้มาจากภายนอกและที่มีอยู่ภายในองค์การเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การต้องการได้อย่างเหมาะสมและสามารถตอบสนองผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างดียิ่ง

ความสำคัญของประสิทธิผล

จากการศึกษาความสำคัญของประสิทธิผลซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบายความสำคัญของคำว่า “ประสิทธิผล” ไว้อย่างหลากหลาย และผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียด ดังนี้

ความสำคัญของประสิทธิผลว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่าประสิทธิผลมีความสำคัญกับองค์การ คือ 1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ 2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด 3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคมและผู้จะนำผลนั้น ไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิผลขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ดังที่ Gibson et al. (1982) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1) การผลิต (Production) 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) 4) การปรับเปลี่ยน (Adaptation) 5) การพัฒนา (Development)

ดังนั้นเมื่อก้าวถึงประสิทธิผลแล้วผู้วิจัยขอก้าวถึงคำว่าประสิทธิภาพด้วย เนื่องจากโดยปกติเรามักจะเห็นคำสองคำนี้อยู่ด้วยกันบางหน่วยงานใช้ประสิทธิภาพบางหน่วยงานใช้ประสิทธิผลในการวัดความสำเร็จของงานซึ่งในมุมมองของภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 205) ได้กล่าวถึงคำว่าประสิทธิภาพ ว่าเป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานที่ใช้ไปอย่างไร้ประโยชน์เพียงใด ในขณะที่กำลังทำงานใช้โดยประหยัดให้ได้ผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์การคาดหวังอย่างคุ้มค่าหรือไม่ โดยเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ได้เต็มความสามารถใช้เทคนิคหรือยุทธวิธีในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีปริมาณตามความต้องการและมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและปริมาณของผลงานมีวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์การคือ การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, หน้า 204)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การมีความสำคัญต่อหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ ในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ประกอบกับประสิทธิภาพก็มีความสำคัญต่อองค์การอย่างมากเช่นกัน หากการดำเนินงานขององค์การไม่มีประสิทธิภาพก็จะมีผลกำไรที่ประสบแต่ความขาดทุน ดังนั้นประสิทธิผลเป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Goals) และประสิทธิภาพเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตที่ต้องการจึงมีความสัมพันธ์กันทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ

แนวคิดในการประเมินประสิทธิผล

ในการประเมินประสิทธิผลนั้นมีแนวคิดที่มีความหลากหลาย รูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้น เกิดจากผู้วิจัยแต่ละท่านมีกรอบอ้างอิงที่แตกต่างกัน ดังเช่น Steers (1975); ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ได้กล่าวถึงการที่ผู้วิจัยหลายท่าน มีมโนทัศน์หรือกรอบอ้างอิงแตกต่างกันทำให้การแสวงหาเกณฑ์ที่เป็นสากล (Universal criterion) หรือชุดของเกณฑ์

ที่ใช้ได้กับทุกองค์การนั้นทำได้ยาก ตามเทคนิคที่ใช้ในการ ได้มาซึ่งเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล เทคนิคที่ใช้นั้นสามารถจำแนกได้ 2 วิธี คือ 1) รูปแบบอนุมาน (Deductive models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิจารณาหลักการทั่วไปประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินผลซึ่งได้จากการตีความตามทฤษฎี แล้วนำเกณฑ์ดังกล่าวมาทำการศึกษาวิเคราะห์ทั่วไป 2) รูปแบบอุปมาน (Inductive models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิสูจน์จากกรณีเฉพาะ โดยผู้ทำการศึกษาวิเคราะห์พยายามสร้างเกณฑ์การประเมินที่มีความหมายอันเป็นผลจากการค้นคว้าวิจัยรูปแบบประเภทนี้หลายแบบได้จากการสำรวจการศึกษาวิจัยที่ทำกันมาจากหลาย ๆ แหล่ง และพยายามผสมผสานกันเข้าให้เป็นรูปแบบรวม (Unified) หรือเป็นการเสนอตัวแปรหรือเกณฑ์ได้จากวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative techniques) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัยของผู้เสนอรูปแบบนั้น ๆ

แนวคิดทางการศึกษาในการประเมินองค์การ

การศึกษาประสิทธิผลองค์การ เริ่มต้นประมาณปี ค.ศ. 1930 ด้วยรูปแบบเป้าหมาย (Goal model) เป็นรูปแบบดั้งเดิมใช้กันอย่างกว้างขวางในการประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่าระดับของการบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) มุ่งเน้นที่ผลผลิต (Outputs) ต่อมาปี ค.ศ. 1950 ได้พัฒนาแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์การ โดยมององค์การในฐานะที่เป็นระบบ (System) ที่ต้องอาศัยทรัพยากร (System-resource) โดยให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่าระดับที่องค์การจัดหาทรัพยากรที่มีจำกัดและที่มีคุณค่าได้สำเร็จ มุ่งเน้นที่ปัจจัยการผลิต (Input) รูปแบบดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การในระยะต่อมา (Bedeian, 1980, pp. 61-92; Zamuto, 1982, pp. 251-289)

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์การจากการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าว สามารถสรุปแนวทางการศึกษาทั้งหมด 4 แนวทางดังนี้ (Robbins, 1997, p. 50)

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The goal-attainment approach)

แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้เป็นไปตามความหมายขององค์การที่หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะ (Specific goals) ระดับการบรรลุผลของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผล (Ends) มากกว่าวิธีการ (Means) ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางดังนี้ คือ

- 1.1 องค์การต้องมีเป้าหมายแน่นอน
- 1.2 เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน
- 1.3 เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป
- 1.4 เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน
- 1.5 วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้

เป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรจัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (Specific goals) ขององค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2. แนวทางเชิงระบบ (The system approach)

แนวทางเชิงระบบ เป็นไปตามความหมายขององค์กรที่ว่า องค์กรเป็นระบบ (Systems) ต้องการปัจจัย (Inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย (Process) และมีผลผลิต (Outputs) ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล ดังนั้นแนวทางเชิงระบบมุ่งเน้นจึงหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจัดทรัพยากร การรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสบความสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นที่วิธีการ (Means) มากกว่าที่ผล (Ends) ข้อดีของแนวระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในความสำเร็จของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์กรและเหมาะสมกับองค์กรที่มีเป้าหมายคลุมเครือไม่สามารถวัดได้ เพราะสามารถใช้เกณฑ์อื่น ๆ แทนการทำให้บรรลุเป้าหมาย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The strategic-constituencies approach)

แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นการศึกษาประสิทธิผลองค์กรแนวใหม่ ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ พิจารณาองค์กรในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อม ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุน องค์กรให้มีความอยู่รอด ความหมายของประสิทธิผลองค์กรตามแนวทางนี้ คือ ระดับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์กร แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ แต่มีจุดเน้นต่างกัน โดยแนวทางของกลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (The competing-values approach)

แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า เป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลองค์กร ฐานคติของแนวคิดนี้ คือ ประสิทธิผลองค์กรจะมีความเป็นอัตนัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ ความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุดสำหรับการประเมินประสิทธิผลองค์กร แนวทางนี้คาดว่าจะทำให้การประเมินประสิทธิผลองค์กรเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิผลองค์กรและใช้องค์ประกอบเหล่านั้นเป็นพื้นฐาน ในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขันเพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ ในแต่ละรูปแบบ

การเลือกรูปแบบประสิทธิผลองค์กรที่เหมาะสมนั้น คุณค่าใดจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ประเมิน ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรอยู่ในขั้นใดของวงจรชีวิตองค์กร และเงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้แต่ละแนวทาง สามารถสรุปเปรียบเทียบได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร (การดี อนันต์นาวี, 2557, หน้า 211)

แนวทาง	นิยาม (องค์กร มีประสิทธิผลในขอบเขตที่)	เงื่อนไขของการใช้แนวทางนี้
แนวทางการบรรลุเป้าหมาย	องค์กรทำให้เป้าหมาย ที่ระบุบรรลุผล	เป้าหมายชัดเจนมีระยะเวลา แน่นอนวัดได้
แนวทางระบบ	ได้รับทรัพยากรที่จำเป็น	มีการเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่าง ปัจจัยและผลผลิต
แนวทางเชิงกลยุทธ์ กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ ทุกฝ่ายมีความพอใจ	กลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีอิทธิพล ต่อองค์กรและองค์กร จำเป็นต้องตอบสนอง ต่อความต้องการของกลุ่ม ผู้ที่เกี่ยวข้อง
แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า	การเน้นขององค์กร ในประเด็นที่สำคัญของ องค์กร 4 ด้าน (คน องค์กร ความยืดหยุ่น การควบคุม)	องค์กรไม่มีความชัดเจน ในจุดเน้นของตนเอง หรือความสนใจในเกณฑ์ เปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา ที่เปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรทั้ง 4 แนวทาง มีเงื่อนไขของการใช้ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับใช้แนวทางใดในการประเมิน

การนำไปประยุกต์ใช้

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องที่เหมาะสม ได้แก่ เป้าหมาย พฤติกรรมที่กำหนดทิศทางของเป้าหมายและพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์กร อย่างไรก็ตามเป้าหมายของกรอบความคิดเชิงระบบทรัพยากรจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นพลวัต กำหนดผลที่ได้รับสูง และมีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้น การบรรลุเป้าหมายในระยะสั้น

สามารถใช้ทรัพยากรใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายย่อยได้ ดังนั้น เมื่อใช้กรอบความคิดเชิงระบบ ลักษณะเป้าหมายขององค์กรโดยธรรมชาติจะมีลักษณะเป็นวงจร (Cyclic) (การดี อนันต์นาวี, 2557, หน้า 212) ในเวลาต่อมา Hoy and Miskel (1991) จึงเสนอรูปแบบบูรณาการโดยเพิ่มลักษณะการประเมินประสิทธิผลองค์กรเป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple criteria) มิติเวลา (Time dimension) และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พหุเกณฑ์ Hoy and Miskel (1991) ได้นำเสนอข้อสรุปที่เป็นข้อตกลงที่ยอมรับกันมาใช้ คือ การประเมินประสิทธิผลองค์กรได้อย่างครอบคลุม และในการบูรณาการนี้ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจะต้องนำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิด ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า โดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญเหมาะสมและเป็นตัวแทน ซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการที่จะสามารถเลือกเกณฑ์ได้ คือ รูปแบบตามทฤษฎีของ Parsons (1970) ที่ถือว่าองค์กรเป็นระบบสังคมความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ หน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กรได้ ทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ให้ได้เรียกโดยย่อว่า AGIL ได้แก่

1.1 การปรับตัว (Adaptation-A) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ เช่น โรงเรียนอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อมและกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องโดยพยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก

1.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment-G) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบ ได้แก่ กระบวนการขององค์กร การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single unity)

1.3 การบูรณาการ (Integration-I) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการขององค์กร การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยงานเดียวกัน (Single unity)

1.4 การรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน (Latency-L) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมและระบบการจูงใจ

2. มิติเวลา การประเมินประสิทธิผลองค์กร สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมินจะเกี่ยวข้องกับเวลา โดยแบ่งเวลาออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short-term) ระยะกลาง และระยะยาว เช่น การประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับสถานศึกษา เกณฑ์ในระยะเวลาด้าน จะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดี เกณฑ์ระยะกลางจะประเมินความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาของสถานศึกษารวมทั้งการพัฒนาแผนการสอน ความก้าวหน้าทางอาชีพของครู-อาจารย์ และความสำเร็จของนักเรียนที่จบการศึกษา

ไปแล้ว และเกณฑ์ในระยะยาวคือ ความสามารถในการอยู่รอดของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์กรอาจมีการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย อาจเป็นข้อจำกัดใหม่หรือมีความคาดหวังต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เกณฑ์ประสิทธิผลต่าง ๆ อาจเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตขององค์กรที่เปลี่ยนไป เช่น ในระยะประกอบกิจการเริ่มแรก ต้องเน้นที่เกณฑ์ความยืดหยุ่น การได้มาซึ่งทรัพยากรและเมื่อองค์กรมีวุฒิภาวะแล้ว เกณฑ์พื้นฐานจะได้แก่ การติดต่อสื่อสาร สถานภาพความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ และการกำหนดเป้าหมาย

3. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) ใช้ค่านิยมและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง มโนทัศน์นี้จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแนวทางเชิงสัมพัทธ์กับภาพการณ์ (Relativistic multiple-contingency approach)

จากแนวคิดของรูปแบบบูรณาการดังกล่าว Hoy and Miskel (1991) ได้นำเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร ดังที่ Campbell (1977, pp. 13-55) รวบรวมไว้มาสรุปเป็นมิติทั่วไป เกณฑ์เฉพาะหรือตัวบ่งชี้ประสิทธิผลและมโนทัศน์อื่น ๆ ที่เป็นจุดอ่อนจากรูปแบบเป้าหมายและรูปแบบระบบ-ทรัพยากร นำมาปรับให้มี 4 มิติตามหน้าที่ของระบบสังคมให้มีลักษณะเป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติ โดยกำหนดให้มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทั้ง 4 เป้าหมาย และพิจารณากรอบของเวลาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินแต่ละตัวบ่งชี้ประสิทธิผล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร (การดี อนันต์นารี, 2557, หน้า, 214)

มิติของประสิทธิผล	สิ่งที่พิจารณา	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
การปรับตัว (Adaptation)	เวลา	ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
	กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	นวัตกรรม (Innovation)
		ความก้าวหน้า (Growth)
		การพัฒนา (Development)
การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)	เวลา	ผลสัมฤทธิ์ (Achievement)
	กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	คุณภาพ (Quality)
		การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource acquisition)
		ประสิทธิภาพ (Efficiency)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

มิติของประสิทธิผล	สิ่งที่พิจารณา	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
การบูรณาการ (Integration)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศองค์การ (Climate) การติดต่อสื่อสาร (Conflict)
การรักษาสภาพ ภายใน (Latency)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสนใจในชีวิต (Central life interest) การจูงใจ (Motivation) การมีชื่อเสียงขององค์การ (Identity)

ในการประเมินประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบบูรณาการดังกล่าว สามารถดำเนินการได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ควรพิจารณากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการนิยามเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative goals) ผู้วิจัยอาจพิจารณากำหนดขึ้นเอง หรือพิจารณาจากการกำหนดนโยบายหรือตามองค์การอื่น ๆ

2. พิจารณามิติเกี่ยวกับเวลา ว่ามุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว

3. ควรใช้การประเมินหลายเกณฑ์

นอกจากนี้ เพื่อให้การประเมินประสิทธิผลองค์การที่สมบูรณ์ ควรใช้ผลที่ได้จากเป้าหมาย 4 มิติ

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผล มีแนวคิดที่มีความหลากหลาย และมีหลายแนวทางขึ้นอยู่กับเป้าหมาย และแนวทางในแต่ละองค์การที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง ประกอบกับการประเมินจะต้องคำนึงถึงระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุดสำหรับการประเมินประสิทธิผลองค์การ

การประเมินประสิทธิผลองค์การ

สำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เป็นการพิจารณาว่าในการดำเนินในด้านต่าง ๆ ขององค์การเกิดผลสำเร็จที่เป็นไปตามเป้าหมายหรือความมุ่งหวังขององค์การมากน้อยเพียงใด ซึ่งแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ สามารถแยกแนวทางการประเมินได้ 3 แนวทาง ดังนี้ (Dessler, 1986, p. 278; Hoy & Miskel, 1991, p. 389)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal model of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลองค์กร

2. การประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The system-resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กร ในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กรในแนวนี้ ได้แก่

3.1 Caplow (1964, p. 202) ได้เสนอว่าการวัดประสิทธิผลองค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว โดยประกอบด้วย ความมั่นคง ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสมัครใจ และความสำเร็จ

3.2 Gibson et al. (1979, p. 29) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยใช้เกณฑ์ในด้านความสามารถในการผลิต ความมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ความสามารถในการปรับตัว และการพัฒนาเพื่อการอยู่รอดขององค์กร

3.3 Hoy and Miskel (1991, p. 389) ได้เสนอแนะในการประเมินประสิทธิผลองค์กรไว้ โดยให้พิจารณาจากตัวแปรดังต่อไปนี้คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน และความสนใจในชีวิต

Etzioni (1964, p. 8) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมิน โดยใช้เป้าหมายมีข้อบกพร่องดังต่อไปนี้

1. ถ้าองค์กรมีหลายเป้าหมายก็จะทำให้วัดได้ยาก
2. เป้าหมายบางประเภทในองค์กรเป็นเป้าหมายในอุดมคติไม่สามารถกำหนดเวลาที่จะบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าใช้เกณฑ์การบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวก็ไม่สามารถประเมินประสิทธิผลได้

3. ถ้าองค์กรมีเป้าหมายที่ต่อเนื่องการวัดประสิทธิผลก็จะกระทำได้ยากมากยิ่งขึ้น

Cameron and Whetten (1982, pp. 87-112) ได้กล่าวสนับสนุนแนวคิดของ Etzioni ว่าการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยอาศัยการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้ เพราะเป้าหมายที่ตั้งส่วนใหญ่เป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นคนตั้ง ดังนั้นเป้าหมาย

จึงสนองความต้องการของผู้บริหารมากกว่าสนองความต้องการของนักเรียน ครูอาจารย์และ
ผู้ปกครองนักเรียน และบางโรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายไว้หลายเป้าหมาย ดังนั้นเวลาประเมิน
ก็กระทำได้ยากและอาจเกิดความขัดแย้งได้ แต่สำหรับ Hoy and Miskel (1991, p. 387) มีความคิด
คัดค้านการประเมินในแง่ของระบบ-ทรัพยากรว่าเป็นการประเมินที่เน้นปัจจัยตัวป้อน (Input)
เป็นปัจจัยสำคัญทำให้ปัจจัยอื่น ๆ ไม่ได้รับการพิจารณาในระบบการประเมินเท่าที่ควร

จากข้อมูลดังกล่าวพอสรุปได้ว่า เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล มีหลากหลายแนวคิด
โดยประเด็นหลักก็คือ การใช้เกณฑ์ใด ๆ ในการประเมินนั้น จึงพิจารณาไปที่คุณค่าใดจะถูกใช้เป็น
เกณฑ์ประเมินขึ้นอยู่กับว่าองค์การอยู่ในขั้นใดของวงจรชีวิตองค์การ ดังนั้นการที่จะประเมิน
ประสิทธิผลได้นั้นต้องมองไปที่จุดประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้น ๆ ว่าจัดตั้งขึ้นมา
เพื่อวัตถุประสงค์ใด

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน

ในทางการศึกษาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน มีทั้งตัวบ่งชี้เชิงปริมาณและตัวบ่งชี้
เชิงคุณภาพ แต่ผลจากการวิจัยหลายชิ้น พบว่า การใช้ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวไม่พอ
จุดเน้นในการประเมินจึงเริ่มเปลี่ยนมาใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลเชิงคุณภาพร่วมด้วย นักวิชาการ
หลายท่านมีความเห็นสอดคล้องกันในประเด็นนี้ เช่น

Zammuto (1982, p. 8) เสนอว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การต้องดูภาพรวม
ทั้งหมด ซึ่งวัดได้จากทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

Hoy and Ferguson (1985, p. 131) เสนอตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. มีการจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบ ทั้งภายในและ
ภายนอก

4. สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Mott (1972, cite in Hoy & Mikel, 1991, p. 398) ได้ประมวลผลผลิตที่สำคัญขององค์การ
และสร้างรูปแบบของประสิทธิผลองค์การขึ้น โดยเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลขององค์การพิจารณา
จาก

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

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัย สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน จะประกอบไปด้วยด้านปริมาณและด้านคุณภาพ โดยพิจารณาจากนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษา วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมอง ประสิทธิภาพของโรงเรียนไปที่กระบวนการภายใน เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีวัตถุประสงค์ การจัดตั้งแตกต่างจากโรงเรียนของรัฐบาล ถึงแม้ว่าผลสุดท้ายคือคุณภาพของผู้เรียนก็ตาม ในที่นี้ คือ เป้าหมายเดียวกันของรัฐและเอกชน ดังนั้นเป้าหมายของโรงเรียนเอกชน จึงเป็นความต้องการ ของผู้บริหาร โรงเรียนและสนองความต้องการของนักเรียน ครูอาจารย์ และผู้ปกครองนักเรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งจากนักวิชาการ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน มาตรฐานการศึกษา ทำให้ความหมายและองค์ประกอบของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมีแนวคิดที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดจาก ข้อมูลจาก แหล่งต่าง ๆ และได้ องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล																				รวม							
	Hoy and Miskel (1991)	Steers (1997)	Hoy and Ferguson (1985)	Hoy and Miskel (1982)	Gilbert (2004)	Campbell (1977)	Lunenberg and Ornstein (2004)	ถาวร เสงี่ยมยศ (2550)	Scheerens and Bosker (1997)	Brustien (1980)	Lunenberg and Ornstein (2004)	Daft (1986)	Duttweiler (1990)	Parhizgari and Gilbert (2004)	Rouche and Baker (1986)	Stedman (1987)	Wayson (1988)	Brustien (1980)	Webster and Olson (1984)	ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547)		Raudenbush and Bryk (1986)	Mott (1972)	Robbins (1997)	Gibson (2000)	Goldstien (1986)	Dessler (1986)	
นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓					✓	15	
นักเรียนมีเจตคติที่ดี	✓	✓	✓				✓											✓		✓	✓				✓	✓	9	
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน	✓	✓	✓	✓			✓													✓		✓				✓	8	
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	✓	✓	✓				✓		✓												✓		✓				✓	8
ความผูกพันต่อองค์กร		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓										✓	✓			10

จากตารางที่ 3 จากการสังเคราะห์การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลจะพิจารณาจาก ตัวนักเรียน ประกอบกับการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามวิสัยทัศน์ และจุดเน้นของสถานศึกษา

ดังนั้นในการศึกษา เรื่อง การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นตัวแปรตาม การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ตัวแปรการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน	นักวิชาการ
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	Hoy and Miskel (1991); Steers (1997); Hoy and Ferguson (1985); ถาวร เสี่ยงเอียด (2550); Scheerens and Bosker (1997); Daft (1986); Duttweiler (1990); Rouche and Baker (1986); Stedman (1987); Wayson (1988); Webster and Olson (1984); ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547); Mott (1972); Dessler (1986)
2. นักเรียน มีเจตคติที่ดี	Hoy and Miskel (1991); Steers (1997); Hoy and Ferguson (1985); ถาวร เสี่ยงเอียด (2550); Brustien (1980); ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547); Raudenbush and Bryk (1986); Goldstien (1986); Dessler (1986)
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน	Hoy and Miskel (1991); Steers (1997); Hoy and Ferguson (1985); Hoy and Miskel (1982); ถาวร เสี่ยงเอียด (2550); ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547); Mott (1972); Dessler (1986)
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	Hoy and Miskel (1991); Steers (1997); Hoy and Ferguson (1985); ถาวร เสี่ยงเอียด (2550); Brustien (1980); ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547); Mott (1972); Dessler (1986)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน	นักวิชาการ
5. ความผูกพันต่อองค์กร	Steers (1997); Hoy and Ferguson (1985); Hoy and Miskel (1982); Gilbert (2004); Campbell (1977); Lunenberg and Ornstein (2004); ถาวรเส็งเอียด (2550); Parhizgari and Gilbert (2004); Robbins (1997); Gibson (2005)

จากตารางที่ 4 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ซึ่งประสิทธิผลโรงเรียนนั้นพิจารณาได้จาก

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. นักเรียน มีเจตคติที่ดี
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
5. ความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจากผลการสัมภาษณ์ ทุกท่านเห็นว่า น่าจะใช้สมรรถนะผู้เรียนเป็นตัวชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล

งานวิจัยในประเทศ

สมจิตร อุดม (2547) ได้ศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า มีความสำเร็จในระดับมาก โดยศึกษาปัจจัย 3 ระดับ ได้แก่

- 1) ระดับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน
- 2) ปัจจัยระดับครู ประกอบด้วย ลักษณะชีวิตสังคมของครู คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนของครู คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

ของครู และ 3) ปัจจัยระดับนักเรียน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน พฤติกรรมด้านสังคม กับกลุ่มเพื่อน ซึ่งศึกษาความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารโรงเรียน การบริหารและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

วิมลรัตน์ บุญชู (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง องค์ประกอบเชิงสัมพันธ์เชิงสาเหตุ กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลจากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร รองลงมาคือ คุณสมบัตินักเรียน สภาพแวดล้อม ของโรงเรียน และพฤติกรรมของครูตามลำดับ ทั้งนี้พฤติกรรมของผู้บริหารและสภาพแวดล้อมของ วิทยาลัยส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา เอกชน โดยพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการขั้นพื้นฐานและส่งผล ทางอ้อมต่อผ่านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผลของการวิจัยยังทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

ณัฐฉินันท์ พราหมณ์สังข์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลจากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยด้านชีวสังคม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางตรง ต่อประสิทธิภาพ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วณิช นิรันทรานนท์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ที่มีประสิทธิผลสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีความขาดแคลนครูผู้สอน ครูผู้สอนมีไม่ครบชั้นงบประมาณขาดแคลน ขาดสื่อการจัดการเรียนรู้ และเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยมาก ด้านความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะนั้น ครูผู้สอน ต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะสำหรับการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

อดิพล เปี้ยทอง (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์สังเคราะห์ปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูใน โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอกชนในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเป้าหมายหลัก บุคลากรครูสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและสำเร็จผล
 สิ่งที่ผลักดันให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในพฤติกรรม
 การสอน และการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ส่วนปัญหาที่พบคือ บุคลากรครูปฏิบัติงานไม่ตรง
 ตามความสามารถ เนื่องจากการขาดแคลนครู 2) ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของครู การให้
 ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม ความมั่นคงของโรงเรียน ลักษณะงาน ความเอาใจใส่นักเรียน
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน เป้าหมายของโรงเรียนและการสนับสนุนของผู้บริหาร
 ทำนายระดับการส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูได้ร้อยละ 71.50 3) ปัจจัย
 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครู
 ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครู

พินวนา พัฒนาอุดมสินค้า (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบกระบวนการบริหาร
 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลจากการศึกษา พบว่า
 กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ และ
 ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน ในด้าน
 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนผล
 การตรวจสอบรูปแบบกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ
 มีความเห็นว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสมความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์

งานวิจัยต่างประเทศ

Gorton (1983) ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการ โรงเรียน และภาวะผู้นำในการนิเทศ พบว่า
 ความสำเร็จในงานบริหารของโรงเรียนว่าขึ้นอยู่กับองค์ประกอบใหญ่ ๆ 2 เรื่อง คือ 1) ความเข้าใจ
 ในงานอาชีพซึ่งหมายถึงความเข้าใจในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และ 2) สมรรถภาพที่จำเป็น
 ต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ (1) ความสามารถในการแก้ปัญหา (2) ความสามารถ
 ในการมองการไกลในฐานะนักการศึกษาเพื่อเข้าใจแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน
 สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา และสังคมส่วนรวมได้ (3) ความสามารถ
 ในการเป็นผู้นำเพื่อเกิดแรงบันดาลใจที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (4) ความสามารถ
 ในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับความคิดเห็นที่ตรงกันข้าม และอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์
 ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม (5) ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความรู้สึกไว
 ต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน

Stedman (1987) ศึกษา เรื่อง เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า
 ลักษณะหรือเกณฑ์ของ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรประกอบไปด้วยการมุ่งเน้นที่เป้าหมาย และ
 การตอบสนองต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียน ซึ่งจะรวมถึงลักษณะของวัฒนธรรม

แบบหลากหลาย (Cultural pluralism) และการศึกษาที่มีวัฒนธรรมหลายประการ (Multiple cultural education)

Person (1993) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัย โดยผู้ที่ตอบกลับมาถือเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ศึกษาซึ่งพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการและจากแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจที่ได้รับจากการจัดการซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ถูกจ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย นอกจากนี้ผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัย แล้วนำมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสมในวิทยาลัย

McEwan and Carnoy (2000) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนที่ใช้ระบบคูปองการศึกษาในประเทศชิลี โดยการศึกษานี้เป็นการศึกษาความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนในประเทศชิลี จากการที่รัฐบาลทหารได้เริ่มต้นการให้คูปองทางการศึกษาในปี ค.ศ. 1980 โดยโรงเรียนเอกชนที่ไม่นับรวมถึงโรงเรียนสอนศาสนาที่อยู่ในระบบคูปองการศึกษามีประสิทธิภาพน้อยกว่าโรงเรียนของรัฐในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 แต่เมื่อพิจารณาการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาก่อนข้างมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนของรัฐในขณะเดียวกัน โรงเรียนที่ไม่ใช่โรงเรียนสอนศาสนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนเริ่มมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจากการมีต้นทุนในการดำเนินการที่ต่ำโดยความแตกต่างที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อการมีต้นทุนในการดำเนินงานต่ำคือค่าจ้างของครูและการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนของรัฐและโรงเรียนคาทอลิกมีประสิทธิภาพที่ใกล้เคียงกับ

French and Kingdon (2010) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ประสิทธิผลของโรงเรียนของรัฐและเอกชนในชนบทของประเทศอินเดีย โดยจากการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่งในประเทศอินเดีย ตั้งแต่มีการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจในปี ค.ศ. 1991 ทำให้ความต้องการมีโรงเรียนเอกชนมีจำนวนมากขึ้นจากการทบทวนเอกสารการเจริญเติบโตของเด็กส่งผลด้านบวกในการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มมากขึ้น ความท้าทาย คือ การระบุผลกระทบที่แท้จริงในความสำเร็จของโรงเรียน โดยแยกจาก

ตัวแปรอื่น ซึ่งอาจช่วยเพิ่มผลผลิตของนักเรียนได้มากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างปี ค.ศ. 2005-2007 โดยใช้วิธีการเกี่ยวกับสถิติถูกนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนของรัฐ จากการศึกษาข้อมูลผลที่เกิดจากครอบครัว มีผลต่อการจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.17 และเมื่อเก็บรวบรวมสถิติจำนวน 3 ปี พบว่า ผลกระทบจากครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.114

Saleem and Naseem (2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนในปากีสถาน: มุมมองระหว่างเพศ ในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนจากครู ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรที่มีเพศ ความแตกต่างกัน โดยวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยนี้เป็นการตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและสำรวจการรับรู้ที่เกิดจากความแตกต่างด้านเพศที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คำถามที่ใช้ในการศึกษามีความสัมพันธ์กับการกำหนดความแตกต่างในการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาจากนักวิจัย ข้อคำถามถูกพัฒนามาจากพื้นฐานของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลจากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างทางด้านเพศมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ความเป็นมืออาชีพเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ องค์ประกอบที่มีสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารชีวิตสังคมสภาพแวดล้อม กระบวนการบริหารการปกครอง การให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งหมดทั้งปวงนี้ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ และสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ และด้านต่าง ๆ จะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการให้เป็นที่ปรากฏชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจึง เป็นบุคคลสำคัญในการนำมาซึ่งการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ที่จะทำให้

ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ (Hoy & Miskel, 1991, pp. 220-291; Stuart-Kotze & Roskin, 1983, pp. 3-5; Barnard, 1972, p. 295) ซึ่งในเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

อานันท์ ปันยารชุน (2540, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเพิ่มเติมว่า หากมีในบุคคลใดแล้วจะทำให้ผู้อื่นอยากทำตามโดยสมัครใจ ไม่จำเป็นต้องสั่งการ เพราะความเป็นผู้นำไม่ได้มาจากการอุปโลกน์หรือแต่งตั้งตนเอง แต่เกิดจากการที่คนอื่นรู้สึกว่าเป็นผู้นำโดยคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนประกอบด้วย ความรู้สึกฝึชชอบ รู้ ควร ไม่ควร โดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องควบคุมตน ความสามารถทำให้คนอื่นคล้อยตาม ความสามารถในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจได้ แต่ต้องพูดในสิ่งที่เป็นจริง ความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักการความมีระบบการคิดและการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ คิดครบทั้งกระบวนการและรู้จักการคาดคะเนและความเป็นนักการศึกษา รู้จักหาความรู้และพึ่งพาความรู้ทางวิชาการอย่างแท้จริง

ประเวศ วะสี (2540, หน้า 53) กล่าวว่า ภาวะผู้นำอาจมีทั้งในผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าและผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ผู้นำตามธรรมชาติในกระบวนการชุมชนจะมีหลายคนและลักษณะของภาวะผู้นำ คือ ฉลาด เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม ติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นรู้เรื่อง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ

วเรช จันทร์ศร (2551, หน้า 54) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำกับพฤติกรรมด้านความร่วมมือว่า ผู้บริหารโครงการหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดของนโยบายมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันและการยอมรับให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในโครงการเป็นสำคัญและสัมฤทธิ์ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีความสำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้สมาชิกมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

Greenfield (1993, p. 311) ได้อธิบายภาวะผู้นำว่าหมายถึงความพยายามอย่างจริงจังของบุคคลในการสร้างโลกสังคม (Social world) สำหรับผู้อื่นโดยพยายามผูกมัดให้ผู้อื่นเข้ากับค่านิยมที่ตนเห็นว่าเหมาะสม องค์การจึงเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของบุคคลที่มีค่านิยม ดังกล่าวจากแนวคิดนี้ได้ทำทนายให้มองภาวะผู้นำแตกต่างกันออกไปจากมุมมองดั้งเดิมที่ผ่านมา

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

Bovee (1993, p. 468) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะ กระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ต้องอาศัยกระบวนการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขึ้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร 2) ขึ้นกระตุ้นสมาชิกขององค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และ 3) ขึ้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตร หรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มหรือต่อวัฒนธรรมองค์กร

จากการพิจารณาความหมายของภาวะผู้นำ และแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมา ผู้วิจัย จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล โดยไม่จำเป็นต้องสั่งการ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อชักนำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างมีคุณภาพ จนสามารถส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายและองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีแนวคิดที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 การตั้งทฤษฎีองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล																รวม							
	Heck (1995)	Hellinger (2001)	Hoy and Hoy (2006)	David and Thomas (1989)	Weber (1987)	Hallinger and Murphy (1985)	Weber (1989)	Heck et al. (1990)	Kroeze, (1989)	Davis and Thomas (1987)	Ubben and Hughes (1987)	Murphy (1990)	Glickman (1990)	Halling and Murph (1985)	Southworth (2002)	สิริรัตน์ วสุภัทร (2551)		สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2552)	Climate and Bossert (1988)	Krug (1993)	Leithwood and Duke (1999)	MacNeill, (2003)	Alig-Mielcarek (2003)	Dimmock and Walker (2005)
การจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	17
กำหนดภารกิจของโรงเรียน	✓	✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓				✓		✓						10
นิเทศการสอน		✓								✓							✓	✓				✓		5
กระตุ้น ส่งเสริม และให้กำลังใจ		✓	✓				✓			✓										✓				5
จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓					✓	13
ประเมินผลการปฏิบัติงาน					✓		✓											✓						3

จากตารางสังเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการโน้มน้าว จูงใจ และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนและในหมู่ครู หรือชี้นำบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ให้เกิดความตระหนักและเข้าใจในการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู รวมทั้ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีผลต่อความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความหมายองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ 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 ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ สามารถนำมาใช้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

งานวิจัยภายในประเทศ

สมจิตร อุดม (2547) ศึกษาความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัย 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับผู้บริหารโรงเรียน 2) ปัจจัยระดับครู และ 3) ปัจจัยระดับนักเรียน และศึกษาความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารโรงเรียน การบริหารและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพบุคลากร และ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนบางกะปิ พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียน ประกอบด้วย อายุของผู้บริหารโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประสบการณ์การบริหารโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

อุดม อรุณราช (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม

ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททสขรสงคราม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ใน
 ระดับมาก 3) พฤติกรรมผู้นำด้านผู้สอน และบทบาทผู้นำในการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการประกัน
 คุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททสขรสงคราม
 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ศรีเพ็ชร จันทร์ส่องศรี (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรม
 ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามุททสขรสงคราม เขต 1 และ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหาร โรงเรียน
 จำนวน 201 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 โรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การส่งเสริม
 บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการกำหนดภารกิจของ
 โรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
 จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการปรับตัว
 ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ดี ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก และ
 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนสูง 3) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหาร โรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน
 โดยภาพรวมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมี 2 ตัวแปร คือ การส่งเสริมบรรยากาศ
 ทางวิชาการของโรงเรียนและการจัดการด้านการเรียนการสอน

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพล
 ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
 เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กันทางบวก

อำภา ปิยามย์ (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สถานศึกษา จำแนกตามประเภทการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง

วิมลรัตน์ บุญชู (2549) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัด
 การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า
 ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนคือพฤติกรรมของผู้บริหาร

ปิลัญ ปฎิพิมพาคม (2550) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์ (2551) ได้ทำการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตของครูพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

จรงค์ศักดิ์ เขียวน้อย (2559) ได้ศึกษากระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการขับเคลื่อนสถานศึกษา ผู้ประชาคมอาเซียน ผลจากการศึกษา พบว่า 1) การขับเคลื่อนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ประชาคมอาเซียน เป็นวิธีการที่ทำให้คนเกิดความตระหนักมีส่วนร่วมและนำไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งควรเน้นการพัฒนาบุคลากร การเปลี่ยนกรอบความคิดให้ข้ามแดน การหล่อหลอมอนาคตของอาเซียนการส่งเสริมให้นักเรียนเป็นทั้งประชาชนไทยและประชาชนอาเซียนส่งเสริมการเตรียมทักษะการปรับเจตคติและเพิ่มสมรรถนะการเตรียมพร้อมด้านทักษะภาษาความรู้เกี่ยวกับอาเซียน การเรียนรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างการเปิดโลกทัศน์ เป็นต้น และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำ และให้ความสำคัญกับกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม และอัตลักษณ์ที่พึงมีในตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการใช้คู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรอาเซียนอย่างต่อเนื่อง 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรม การขับเคลื่อนสถานศึกษาผู้ประชาคมอาเซียนในกลุ่มรวม 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการขับเคลื่อนสถานศึกษาผู้ประชาคมอาเซียน

งานวิจัยต่างประเทศ

Kijai (1987) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการความสามารถในการคิดคำนวณและความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ

Russell, Altealer, and Velgen (1987) ศึกษา เรื่อง ความเครียด กับความสัมพันธ์ในการทำงาน ในห้องเรียน พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ และยังส่งผลถึงการมีคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย

Ewing (1989) ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำกับบรรยากาศโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ 18 คน ครู 278 คน จาก 18 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามวัดตัวแปรทั้ง 3 ตัว พบว่า

ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียน และครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจภาวะผู้นำแบบองค์การ และเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย

Koh (1990) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมในประเทศสิงคโปร์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายประสิทธิผลขององค์การได้ Kucker (1991) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน

Adam (1993) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำองค์การและผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ 60 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในโรงเรียน จำนวน 1,500 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำและประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ และเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย

Bohn (2002) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การ พบว่า ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่อนข้างมากต่อการบรรลุขององค์การ ซึ่งหมายถึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ถึงการบรรลุผลขององค์การนั่นเอง

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยการมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และจากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมมานั้นยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับ บรรยากาศโรงเรียน การบริหารโรงเรียน การบริหารและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพบุคลากร การพัฒนาคุณภาพนักเรียน และยังส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย

ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ

1. ความเป็นมาของการบริหารจัดการคุณภาพ

การบริหารจัดการคุณภาพ ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินการแก้ไขทั้งงานประจำวันและการปรับปรุง เพื่อก้าวกระโดดทางธุรกิจ (Breakthrough) ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของการบริหารธุรกิจเพื่อสร้างอำนาจในการแข่งขัน คือการใช้คุณภาพ (Quality) เป็นกลยุทธ์ในการบริหารธุรกิจ เป็นการจักระบบและวินัยในการทำงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดเสียหาย และมุ่งสร้างคุณค่าในกระบวนการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน โดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทั้งในด้านการบริหารองค์การ การบริหารการผลิต การบริหารการตลาด การบริหารลูกค้า การบริหารบุคคล และการบริหารการเงิน เป็นต้น วัตถุประสงค์สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการ

คุณภาพ คือ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ด้วยการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานและปรับปรุงคุณภาพของสินค้าหรือบริการอันจะเป็นผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคนดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ระบบบริหารจัดการคุณภาพ เริ่มตั้งแต่ปลายปี ค.ศ. 1940 โดยความพยายามของบุคคลที่มีบทบาทในการบริหารคุณภาพ เช่น Juran, Feigenbaum และ Deming ในปี ค.ศ. 1951 Feigenbaum ได้แต่งหนังสือ เรื่อง Total quality control และในปีเดียวกัน Juran เขียนหนังสือ เรื่อง Juran's quality control handbook TQM ได้รับความนิยมนและมีผลในทางปฏิบัติมากในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับชาติ ที่เน้นการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพดี ทั้งนี้เนื่องจากญี่ปุ่นเป็นประเทศที่แพ้สงครามโลก ครั้งที่ 2 และต้องการฟื้นฟูประเทศ โดยการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพส่งออกเพื่อนำเงินตราเข้าประเทศ ในขณะนั้นประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำทางด้านการผลิตอุตสาหกรรม และสินค้าของสหรัฐเป็นที่ต้องการของลูกค้าทั่วโลก ดังนั้น สหรัฐจึงไม่เห็นความจำเป็นต้องปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในด้านการผลิต โดยไม่รู้ตัวว่าคุณภาพสินค้าจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงในทศวรรษต่อมา

ในปี ค.ศ. 1951 ประเทศญี่ปุ่น โดยสมาคมนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรแห่งประเทศญี่ปุ่น (Japanese Union of Scientists and Engineers: JUSE) ได้จัดทำรางวัลคุณภาพ Deming prize เพื่อมอบให้กับบริษัทที่มีผลงานด้านคุณภาพที่ดีเด่นในแต่ละปี รางวัลดังกล่าวมีผลต่อการส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพสินค้าในญี่ปุ่นเป็นอย่างมากในเวลาต่อมา ซึ่งการประยุกต์ใช้ การบริหารจัดการคุณภาพ จะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของสินค้าหรือบริการเพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจสูงสุด เป็นการทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน มีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถลดต้นทุนในการผลิตและการดำเนินงานได้ ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อการผลิตแล้วยังทำให้ทุกกระบวนการมีความคล่องตัว และประสานงานกัน ก่อให้เกิดพัฒนาการขององค์กรในระยะยาว ผลที่องค์กรจะได้รับจากการบริหารจัดการคุณภาพนั้น คือ การมีสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้น มีการกำจัดของเสีย หรือทำให้ของเสียในองค์กรลดลง (Zero-waste) ซึ่งเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดีอีกด้วย (ทองทิภา วิริยะพันธุ์, 2545, หน้า 46-47)

ดังนั้นการบริหารจัดการคุณภาพ จึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการ การสร้างอำนาจในการแข่งขัน สร้างคุณค่าในกระบวนการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทั้งในด้านการบริหารองค์กร การบริหารการผลิต การบริหารการตลาด การบริหารลูกค้า ผลสุดท้ายคือความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

2. ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพ

การบริหารจัดการคุณภาพ ได้มีผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการคุณภาพหลายท่านที่ได้ให้ “คำนิยาม” หรือ “คำจำกัดความ (Definition)” ของการบริหารจัดการคุณภาพ ไว้อย่างหลากหลาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Sallis (2002, pp. 15-24) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นวิธีการปฏิบัติงาน แต่ขณะเดียวกันก็เป็นแนวคิดเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งให้ความสำคัญกับความต้องการจำเป็นของลูกค้าและผู้รับบริการ จุดหมายคือความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ การดำเนินงานอย่างเป็นระบบรอบคอบเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพในระดับที่ลูกค้าต้องการหรือมากกว่า อาจจะกล่าวว่า การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นปรัชญาในการพัฒนาอย่างไม่มีวันสิ้นสุด แต่สำเร็จได้ โดยบุคลากรหรือผ่านบุคลากร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 27) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นหลักการบริหารที่มุ่งให้ความสำคัญไปที่ความรับผิดชอบต่อการผลิต หรือการให้บริการที่มีคุณภาพร่วมกัน กระตุ้นให้คนงาน แต่ละฝ่ายมุ่งพัฒนาคุณภาพของงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ณรงค์ ฅ คำพูน และเพ็ชรี รูปวิเชตร (2546, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นระบบการบริหารจัดการที่เกิดจากจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรที่มุ่งมั่นจะผลิตสินค้า และเสนอบริการแก่ผู้รับบริการ หรือผู้มาใช้บริการให้ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด และผลงาน หรือสินค้า/ บริการนั้น ได้มาตรฐานครบถ้วนถูกต้อง

McDonald (1996, p. 9) กล่าวว่า การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นกระบวนการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับคนทั้งระบบ เครื่องมือสนับสนุน และเทคนิคในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ อย่างมีคุณภาพ

Schermerhorn (1993, p. 639) กล่าวว่า การบริหารจัดการคุณภาพ คือ การประยุกต์ หลักการทางด้านคุณภาพของรูปแบบการทำงาน โดยการทำให้ถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรก

ฉวีภูษิณธ์ เจริญนันท์ และไพบุลย์ เกียรติโกมล (2545, หน้า 59) กล่าวว่า การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่สมาชิกทุกคนต่างให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งที่จะตอบสนองความต้องการ และ สร้างความพอใจให้แก่ผู้รับบริการซึ่งจะสร้างโอกาสทางธุรกิจ ความได้เปรียบในการแข่งขัน และ พัฒนาการที่ยั่งยืนขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารจัดการคุณภาพ คือ รูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารมุ่งให้ความสำคัญไปที่ความรับผิดชอบต่อการผลิตเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร บนพื้นฐานของความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกัน

3. หลักการบริหารจัดการคุณภาพ

แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการคุณภาพที่ใช้กันอย่างกว้างขวางนั้นเป็นแนวคิดของ Deming (1938, p. 4) ซึ่งคุณภาพมีความสำคัญต่อทั้งผู้ผลิต คนกลาง และผู้บริโภค โดยผู้ผลิตจะพยายามสร้างสินค้าและบริการที่มีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ ขณะที่ผู้บริโภคก็ต้องการสินค้าและบริการที่มีคุณภาพในการใช้งาน คุณภาพจึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จและอนาคตของธุรกิจ ความสำคัญของคุณภาพที่สำคัญมี 5 ประการ คือ (บรรจง จันทมาศ, 2547, หน้า 2) 1) สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า 2) ช่วยลดต้นทุน 3) ช่วยยกระดับความต้องการของลูกค้า 4) ส่งมอบสินค้าได้ตามกำหนด และ 5) มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น การจัดการคุณภาพเป็นการสร้างคุณภาพในองค์กรต่าง ๆ ไม่ได้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารคุณภาพ ฝ่ายพัฒนาคุณภาพหรือฝ่ายประกันคุณภาพขององค์กรเท่านั้น แต่เป็นงานที่สมาชิกทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมมือกัน ต้องดำเนินงานผ่านกระบวนการวางแผนการดำเนินงาน และมีการควบคุมอย่างเป็นระบบ หรือที่เรียกว่า การจัดการคุณภาพ (Quality management) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า โดยจะเกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่าง ๆ (ณรงค์ ฌ ลำพูน และเพ็ชรี รูปวิเชียร, 2546, หน้า 13-14) หลักการบริหารจัดการคุณภาพจึงต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และไพบุลย์ เกียรติโกมล, 2545, หน้า 27-30)

1. คุณภาพของผลิตภัณฑ์

การประเมินคุณภาพของสินค้าต่าง ๆ จะพิจารณาคุณสมบัติสำคัญ 8 ด้าน คือ

- 1.1 สมรรถนะ (Performance) เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผลิตภัณฑ์ (Primary operating characteristics)
- 1.2 ลักษณะเฉพาะพิเศษ (Features) เป็นคุณสมบัติรองในการดำเนินงานของผลิตภัณฑ์ (Secondary operating characteristics) ที่เพิ่มขึ้นจากคุณสมบัติเบื้องต้น และกระตุ้นให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อสินค้านั้น ๆ
- 1.3 ความเชื่อถือได้ (Reliability) ความมั่นใจว่าผลิตภัณฑ์จะสามารถทำงานได้ตามที่ลูกค้าต้องการ ภายใต้กรอบระยะเวลา และสถานการณ์ที่กำหนด
- 1.4 ความสอดคล้องตามที่กำหนด (Conformance) ผลิตภัณฑ์สามารถดำเนินงานได้ตามรายละเอียดที่ทางบริษัทแจ้งไว้ในข้อกำหนด (Specification) หรือเรียกว่า Spec
- 1.5 ความทนทาน (Durability) ครอบคลุมระยะเวลา และรูปแบบการใช้งานในสภาพต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์ว่าเป็นไปตามที่กำหนด การกล่าวอ้างและความคาดหวังเพียงใด
- 1.6 ความสามารถในการให้บริการ (Service ability) ความเร็ว ความสะดวก และความสามารถในการเข้าถึง และให้บริการภายหลังการขายซึ่งจะรวมถึง มารยาท บุคลิกภาพ และความพร้อมจะให้บริการของพนักงานในศูนย์บริการ

1.7 ความสวยงาม (Aesthetics หรือ Esthetics) รูปแบบการนำเสนอของผลิตภัณฑ์ เช่น ความสวย ความดึงดูดใจ และความน่าใช้งานของผลิตภัณฑ์

1.8 การรับรู้คุณภาพหรือชื่อเสียง (Perceived quality หรือ Reputation) คือ การยอมรับในตราสินค้าที่ลูกค้ามีต่อสินค้าหรือบริการนั้นซึ่งจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ กิตติศัพท์ และการยอมรับในสังคม

2. คุณภาพของงานบริการ

งานบริการจะมีความแตกต่างจากการผลิตสินค้าในหลายด้าน โดยคุณภาพของงานบริการประกอบด้วยคุณสมบัติสำคัญ 10 ด้าน คือ

2.1 ความเชื่อถือได้ (Reliability) เป็นความสม่ำเสมอของผลงานที่ส่งมอบให้กับลูกค้า การรักษาความมั่นคงสัญญา และเป็นที่พึ่งพาของลูกค้า เมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับการดำเนินงาน

2.2 การตอบสนองความต้องการ (Responsiveness) ของลูกค้าได้อย่างทันที ถูกต้อง รวดเร็วและด้วยความเต็มใจ ไม่ต้องให้ลูกค้ารอคอยต่อว่า และเลิกใช้บริการหรือหันไปใช้บริการของคู่แข่งรายอื่น ๆ

2.3 ความสามารถ (Competence) ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของพนักงานที่พร้อมในการให้บริการแก่ลูกค้า โดยพนักงานจะต้องมีความสามารถที่เหมาะสม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้าว่า เขาจะได้รับบริการตามที่เขาต้องการ และเป็นไปตามข้อกำหนด

2.4 การเข้าถึงได้ (Access) ลูกค้าสามารถเข้าถึงบริการได้เมื่อต้องการ โดยไม่ต้องเสียเวลา ค้นหาสถานที่ รอคอยการบริการ และมีขั้นตอนในการติดต่อที่ยาวนาน

2.5 ความสุภาพ (Courtesy) ไม่ได้หมายถึง การพูดจาที่สุภาพ และการแต่งกายที่เรียบร้อยเท่านั้นแต่จะครอบคลุมถึงการแสดงออกที่เหมาะสมกับกาลเทศะ ด้วยความเต็มใจและจริงใจ ตลอดจนการแสดงความสุภาพออกมาจากใจ จนลูกค้าสามารถสัมผัสได้จากความรู้สึกที่ดี

2.6 การติดต่อสื่อสาร (Communication) สร้างความเข้าใจให้กับลูกค้าและพยายามทำความเข้าใจลูกค้า เพื่อที่จะสามารถให้บริการ และแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

2.7 ความน่าเชื่อถือ (Credit ability) ความเชื่อใจที่ลูกค้ามีต่อธุรกิจ ซึ่งจะพิจารณาจากชื่อเสียงความซื่อสัตย์ และความโปร่งใสในการดำเนินงานของธุรกิจ

2.8 ความปลอดภัย (Security) จากการให้บริการทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกและข้อมูล โดยลูกค้ามั่นใจได้ว่าจะได้รับบริการที่ไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย ความผิดพลาดหรือความสูญเสียที่จะเกิดกับตนเองและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนไม่ต้องกังวลข้อมูลของตนจะถูกเผยแพร่สู่สาธารณะ โดยไม่ได้รับอนุญาตเสียก่อน

2.9 ความเข้าใจลูกค้า (Understanding the customer) เพื่อที่จะสามารถให้บริการ ที่สร้างความพอใจ (Satisfaction) และความชื่นชม (Appreciation) จากลูกค้า ทำให้เขาผูกพัน ซื่อสัตย์ และกลับมาใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ

2.10 สามารถจับต้อง/ รู้สึกได้ (Tangibles) ถึงความพร้อมและการใส่ใจในการบริการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า หลักการบริหารจัดการคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงาน ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงาน ที่เหมาะสม กระตุ้นให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อสินค้า และยอมรับในตราสินค้าที่ลูกค้ามีต่อสินค้า ต้องให้ ลูกค้ามีทัศนคติที่ดีต่อการบริการ ไม่เลิกใช้บริการหรือหัน ไปใช้บริการของกลุ่มแข่งขันรายอื่น ๆ ดังนั้น หลักการบริหารจัดการคุณภาพต้องสร้างความพอใจ (Satisfaction) และความชื่นชม (Appreciation) จากลูกค้า ทำให้เขาผูกพัน ซื่อสัตย์และกลับมาใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ

4. องค์ประกอบของการบริหารจัดการคุณภาพ

องค์ประกอบของการบริหารจัดการคุณภาพ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวแปรหรือเกณฑ์ ในการพิจารณาเกี่ยวกับ การจัดการคุณภาพซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของ การบริหารจัดการคุณภาพ ไว้ดังนี้

Hradesky (1995, pp. 6-8) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารจัดการคุณภาพ สรุปได้ ดังนี้คือ การสร้างแนวคิดพื้นฐานของให้กับพนักงานทุกคนการกำหนดแนวทางการนำไปปฏิบัติ การปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรการสร้างระบบการยอมรับและการให้รางวัล การพัฒนาภาวะ ผู้นำและการสร้างทีมงานการพัฒนาทักษะการจัดการการสร้างวิทยากรภายในทั้งหมดภายใต้เงื่อนไข ที่สำคัญ คือ การสนับสนุนและการเอาใจใส่จากผู้บริหารระดับสูงและการกำหนดเป้าหมาย ไว้ในเป้าหมายองค์กรด้วย

Macaylay and Cook (1995, pp. 97-98) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ บริหารจัดการ คุณภาพ ไว้ดังนี้คือ การสร้างทัศนคติให้กับทุกคนในเรื่องคุณภาพที่จะเห็นว่า ผู้รับบริการเป็น ผู้มีความสำคัญอันดับแรก มีระบบการดำเนินงานที่ราบรื่น ความสามัคคี ความเป็นหมู่คณะ การอบรมพนักงาน การมีผลิตภัณฑ์ที่ดี การประสานความร่วมมือในทุก ๆ ระดับขององค์กร มีผลตอบแทนและรางวัลที่เหมาะสม มุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้ดีขึ้นตลอดเวลา และมีการวัดประเมิน ผลงานที่ถูกต้องและยุติธรรม

Powell (1995, pp. 15-37) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบริหารจัดการคุณภาพไว้ดังนี้คือ ความเอาใจใส่ของผู้นำ การปรับตัวและการสื่อสารด้าน ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอก การเปรียบเทียบ-แข่งขัน การฝึกอบรมเพิ่มขึ้น การเป็นองค์กรแบบเปิด การให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีจิตใจทำงานที่มุ่งไปสู่จุดหมาย ความผิดพลาดเป็นศูนย์ ความยืดหยุ่นของการทำงาน การปรับปรุงกระบวนการผลิต และการวัดผลการปฏิบัติงาน

สุณิสา เศษชะพานิช (2548) ได้ให้ความเห็นว่าการบริหารจัดการคุณภาพ มีประเด็นสำคัญ อยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพยอดเยี่ยม 2) มีความเด่นชัด และ 3) มีประสิทธิภาพสูง เมื่อประกอบรวมกันจึงเป็นสถานะ ลักษณะหรือสภาพที่ดีมาก ยอดเยี่ยม พิเศษ มีคุณภาพสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรแก่การยกย่องสรรเสริญ ดังนั้น สิ่งเหล่านี้จึงเป็นความเป็นเลิศขององค์กร ในขณะที่ ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ (2548, หน้า 11) ที่ได้บทสรุปของคำว่า การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ว่า หมายถึง การกำหนดรูปแบบวิธีและปัจจัยที่จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้านเป็นที่ยอมรับและได้มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ รื่นจิตต์ ตรีนุรักษ์ (2545, หน้า 8) ให้ความหมาย การบริหารจัดการคุณภาพ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศไว้ว่า หมายถึง แนวทางการบริหาร โรงเรียนเอกชน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยยึดแนวทางการบริหารที่ประสบความสำเร็จ 11 องค์ประกอบ คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีจุดเน้นการเรียนการสอน การสอนมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน ความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนสูง มีการเสริมแรงในเชิงบวก การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ส่งเสริมความรับผิดชอบและสิทธิของนักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนบ้านและชุมชน แหล่งการเรียนรู้

สมศักดิ์ สันธุระเวช (2542, หน้า 15-158) ได้กล่าวว่า การจัดการคุณภาพต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและทำให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าอีกด้วย

Hedley, Caldwell, and Millikan (1989, p. 21) กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียน เมื่อนำแนวคิดด้านการตลาดมาประยุกต์ใช้ จะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการลูกค้าการเพิ่มขึ้นของผลผลิต การจัดการทรัพยากร การบริหารงบประมาณ รูปแบบการบริหาร ตลาดเป้าหมาย ที่สำคัญและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

สุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2552, หน้า 45) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพ คือ การที่องค์กรพยายามธำรงรักษาคุณภาพ โดยเน้นการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยต้นทุนต่ำ และมุ่งสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ซึ่งคุณภาพที่ดีย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จแก่องค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม และก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นเลิศและการบริหารคุณภาพที่ดีนอกจากจะสร้างผลกำไรเชิงเศรษฐกิจให้แก่องค์กรแล้ว ยังนำมาซึ่งการได้รับรางวัลเกียรติยศที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคมอีกด้วย

ทวีศักดิ์ สุทกาทิน (2549, หน้า 43-44) กล่าวว่า องค์กรที่จะบรรลุความเป็นเลิศได้นั้น ผู้บริหารต้องพยายามทำให้พนักงานทุก ๆ ระดับขององค์กรมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจต่อองค์กรเพื่อให้

พนักงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะสรรค์สร้างองค์กรให้เป็นเลิศในทุก ๆ กิจกรรมที่องค์กรดำเนินการ ความรู้สึกมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ควรถูกปลูกฝังให้เป็นวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเน้นการทำงานในลักษณะการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน (Empowerment) ให้กับพนักงานทุก ๆ ระดับขององค์กร และเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ดังนั้น การบริหารองค์กรให้มีความเป็นเลิศ จะต้องเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และเป็นภารกิจที่ไม่มีวันจบสิ้น

Baldrige National Quality Program (2005, p. 284) การจัดการคุณภาพ คือ มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ และการสร้างคุณค่า การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปสร้างคุณค่าและรักษาสมดุลของคุณค่าให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก เช่น ชุมชน นายจ้าง ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ผู้ส่งมอบและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน ด้วยการสร้างคุณค่าให้กับกลุ่มเหล่านี้ ทำให้องค์กรสามารถสร้างความภักดีให้กับองค์กรและความเติบโตของทางการศึกษา ด้วย องค์กรจึงควรระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจน เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าแผนงาน และกิจกรรมต่าง ๆ สนองตอบต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ

อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล (2541, หน้า 45) ได้กล่าวว่า คุณภาพ คือ ภาวะที่เกื้อกูลต่อผู้ใช้บริการ หรือลูกค้า ด้วยการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าอย่างเหมาะสม ตามวิชาชีพ และความรู้ที่ทันสมัย โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ ไม่มีปัญหา คือ การไม่มีความเสี่ยง ไม่มีภาวะแทรกซ้อน ทำในสิ่งที่ถูกต้องอย่างเหมาะสมตั้งแต่เริ่มแรก ลูกค้าพอใจ ความพอใจของลูกค้า จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการที่จำเป็นของตนได้รับการตอบสนองได้มาตรฐาน เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดขึ้นจากความรู้ที่ทันสมัย เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของสังคมและคุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของระบบบริการ

Barnard (1968, pp. 43-44) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วยเงื่อนไข 2 ประการ คือ 1) การเน้นความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งหมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 2) การให้ความสนใจและเอาใจใส่ในเรื่องของประสิทธิภาพซึ่งหมายรวมถึง ความพึงพอใจของปัจเจกบุคคล เพราะความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลมีความสำคัญต่อประสิทธิผลองค์กร ผู้บริหารองค์กรจะต้องใช้แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ รวมทั้งจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของ การบริหารจัดการคุณภาพนั้นมีองค์ประกอบ และเกณฑ์ที่หลากหลาย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา

ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ใช้การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นตัวแปร
หนึ่งในการวิจัย ผู้วิจัยจึงทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของในด้านการบริหารจัดการคุณภาพ
ดังนี้

การศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นตัวแปรของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ตัวแปร การบริหารจัดการคุณภาพ ที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบของการบริหารจัดการคุณภาพ	นักวิชาการ
1. การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	วิฑูรย์ สิมะ โชคดี (2550); Morgan (1997); Crosby (1979); Fairfield-Sonn (2000); Rodrigues (1999); ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547); ศุภรชชตรา แสนวา (2552)
2. ความพึงพอใจของลูกค้า	วิฑูรย์ สิมะ โชคดี (2550); Duncan (1994); Hradesky (1996); Deming (1940); Ishikawa (1985); Malcolm Baldrige National Quality Award Application (2005); Morgan (1997); Crosby (1979); Fairfield-Sonn(2000); Rodrigues (1999); ชิษณุพงศ์ ทองพวง (2556); ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547); ศุภรชชตรา แสนวา (2552); Aggarwal Sumer (1993); สพร. (2553)
3. การจัดระบบและใช้สารสนเทศ	Malcolm Baldrige National Quality Award Application (2005); Morgan (1997); Crosby (1979); Fairfield-Sonn (2000); Rodrigues (1999); ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547); ศุภรชชตรา แสนวา (2552)
4 การมีส่วนร่วมของบุคลากร	Duncan (1994); เสน่ห์ จุ้ยโต (2548); Morgan (1997); Crosby (1979); Fairfield-Sonn (2000); Rodrigues (1999); ชิษณุพงศ์ ทองพวง (2556); ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547); ศุภรชชตรา แสนวา (2552); Aggarwal Sumer (1993); สพร. (2553)

จากตารางที่ 7 การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ซึ่งตัวบ่งชี้ในการบริหารจัดการคุณภาพนั้นพิจารณาได้จาก 1) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2) ความพึงพอใจของลูกค้า 3) การจัดระบบและใช้สารสนเทศ และ 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร ตัวบ่งชี้มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพคือวิธีการปฏิบัติงานที่มีแนวคิดเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรครอบคลุมทุกส่วนขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่ลูกค้าในเรื่องความต้องการจำเป็นของลูกค้าและผู้รับบริการ ที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ที่ได้จากตารางสังเคราะห์ ดังนี้

การปฏิบัติที่เป็นเลิศ คือ วิธีการปฏิบัติที่โดดเด่นในเรื่องการบริหาร โรงเรียนมีการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพผ่านการรับรองคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก โดยใช้การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ตลอดจนตัวชี้วัดเป็นพื้นฐาน ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยตรวจสอบจากการเทียบเคียงกับตัวชี้วัดที่ตั้งขึ้น ตลอดจนเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่น ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานนั้นบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่โรงเรียนได้ตั้งขึ้นไว้

ความพึงพอใจของลูกค้า คือ การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดำเนินการอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นที่คุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

การจัดระบบและใช้สารสนเทศ คือกระบวนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้กับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในการสนับสนุนภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้มาซึ่ง สารสนเทศ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สารสนเทศเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการ บริหารจัดการการเรียนการสอน หรือการดำเนินงานใด ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การมีส่วนร่วมของบุคลากร คือการที่บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และสภาพความสำเร็จ ของโรงเรียน ตลอดจนทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคุณภาพ

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2545) ศึกษาวิจัย เรื่อง การนำรูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ด้าน คือ

ด้านหลักการ ด้านองค์ประกอบ และด้านขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน ด้านหลักการมี 3 ข้อ คือ มุ่งให้ความสำคัญกับนักเรียน ผู้ปกครอง ครูและชุมชน เน้นการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ รวมทั้งร่วมมือกันจรรโลงคุณภาพของโรงเรียน ด้านองค์ประกอบ มี 3 ส่วน คือ ตัวหลักต้นซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ ระบบ ซึ่งประกอบด้วยสารสนเทศและการวิเคราะห์ กลยุทธ์และการวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการบริหารกระบวนการ และเป้าหมายซึ่งประกอบด้วยผลงานของ โรงเรียน โดยเน้นในเรื่องคุณภาพของนักเรียน และความพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน มี 4 ขั้นตอน คือ การเตรียมดำเนินงานและการวางแผน การดำเนินงาน ตามแผนการตรวจประเมินผลการปฏิบัติงาน และ การสรุปผลการดำเนินงาน ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 5 มีความคิดเห็นว่ารูปแบบที่นำเสนอ ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากถึงมากที่สุด

มณิรัตน์ พากเพียร(2547) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แบบสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมกับการจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ พบว่า ในการศึกษา การจัดการคุณภาพโดยองค์รวม ผู้วิจัยใช้แนวความคิดการบริหารคุณภาพตามเกณฑ์การตัดสิน รางวัลคุณภาพของ Malcom Baldrige ประกอบด้วยด้านการนำ/ ภาวะผู้นำ ด้านสารสนเทศ และการวิเคราะห์ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านคุณภาพ ด้านการบริหารคุณภาพของกระบวนการ โดยทั้งหมดมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า รูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการนำองค์การ และการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยระบบและกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านระบบและกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ กระบวนการเน้นผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ระบบดูแลช่วยเหลือให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความสามารถที่โดดเด่น ด้านทรัพยากรบุคคล และทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ แผนการพัฒนาบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการและมอบอำนาจหน้าที่ให้กับหัวหน้าทีมคุณภาพมีการมอบหมายหน้าที่ชัดเจนตามระเบียบปฏิบัติราชการ

ด้านการวิเคราะห์ การประเมิน และการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีโครงสร้างองค์การอย่างเป็นระบบ ประเมินสภาพความต้องการทั้งระบบเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจของผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สาระของหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและท้องถิ่น ด้านผลลัพธ์ขององค์กรภารกิจ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และเคารพในสิทธิของผู้อื่น ผู้เรียนคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของทุกภาค

สิตาพร สายแสงจันทร์ (2548) ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อผลการประยุกต์ใช้ระบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ในองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award) กลุ่มตัวอย่าง คือ องค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ และรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ จากสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ จากการศึกษาผู้ตอบที่อยู่ในระดับบริหาร พบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยหลักด้านบริหารภายในองค์กรเป็นอันดับแรก ตามด้วยวัฒนธรรมและคนในองค์กร การบริหารภายนอกองค์กรและระบบ เทคนิคตามลำดับ นอกจากนี้ผลจากการศึกษายังอธิบายถึงปัจจัยรอง 15 ปัจจัย ที่องค์กรให้ความสำคัญ โดย 5 ลำดับแรก คือ ความมุ่งมั่นจากผู้บริหารระดับสูง การมุ่งเน้นที่ลูกค้า การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจเลือกพัฒนาปัจจัยนั้น ๆ ตามลำดับความสำคัญได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นการนำเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรต่าง ๆ ที่ต้องประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้ระบบบริหารคุณภาพ ซึ่งองค์กรทุกแห่งที่มีการประยุกต์ใช้ระบบบริหารคุณภาพ Six sigma ร่วมด้วย จะมีการประยุกต์ใช้กลุ่มเครื่องมือสถิติขั้นสูง และกลุ่มเครื่องมือปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมากกว่าองค์กรที่ไม่ได้ทำการประยุกต์ใช้ Six sigma

อัจฉรา สุขศิลป์ (2549) ศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้วยการประยุกต์ใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ: ศึกษากรณี กรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ 7) ผลลัพธ์ เพื่อหากระบวนการที่เป็นจุดอ่อนมาปรับปรุงคุณภาพ พบว่าจุดแข็งคือ หมวด 1 การนำองค์กร จุดอ่อน คือ หมวด 3 การมุ่งเน้นผู้รับ และในการศึกษาคั้งนี้ ได้กำหนดวิธีการ ตัวชี้วัดคุณภาพค่าเป้าหมายเพื่อใช้ปรับปรุงกระบวนการ ได้ 5 กิจกรรม คือ 1) ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้วยวิธีการจัดทำผู้รับคำร้องเพื่อรับฟังความต้องการและความคาดหวัง

ของผู้รับบริการ 2) ปรับปรุงกระบวนการงานด้วยการจัดทำบัตรคิว ลดขั้นตอนและระยะเวลาให้บริการ และจัดเก็บข้อมูลผู้มาขอรับบริการให้เป็นปัจจุบัน 3) ปรับปรุงข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยด้วยวิธีการจัดทำแผ่นพับเผยแพร่ข้อมูลและบริการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 4) ปรับปรุงสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้วยวิธีการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมสำหรับการนั่งรอรับบริการ และ 5) ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผลการทดลองปฏิบัติ พบว่าทุกกิจกรรมได้ค่าปฏิบัติจริงสูงกว่า แสดงว่าทุกกิจกรรมสามารถยกระดับคุณภาพการให้บริการได้ ส่วนความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้รับบริการหลังการปรับปรุงคุณภาพ พบว่าสามารถยกระดับคุณภาพจากเริ่มจัดทำระบบ เริ่มมีการปฏิบัติเป็นบางส่วน มีแนวทางเป็นระบบ มีการนำแนวทางไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทุกองค์ประกอบและผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการพบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมายแสดงว่า ผลของการยกระดับคุณภาพกระบวนการที่สูงขึ้นทำให้ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการเพิ่มขึ้นด้วย

มานะ สินธุวงษานนท์ (2549) ศึกษาวิจัย เรื่อง ระดับความสำคัญขององค์ประกอบคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน 3 ด้าน ได้แก่ ความเก่ง ความดี และการมีความสุข ทั้งนี้ ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาปัจจัยระดับนักเรียน ประกอบด้วย 1) ความสนใจใฝ่รู้ 2) บรรยากาศในครอบครัว 3) ความพร้อมที่จะเรียน และ 4) กระบวนการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยระดับห้องเรียน ประกอบด้วย 1) ความกระตือรือร้น 2) ความรอบรู้ 3) การให้คำปรึกษาและ 4) การจัดการชั้นเรียน ปัจจัยระดับโรงเรียนประกอบด้วย 1) โครงสร้างการบริหารโรงเรียน 2) พันธกิจที่ชัดเจน 3) ความกลมเกลียว 4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และ 5) กระบวนการบริหารคุณภาพ

วัชรภรณ์ ผิวขำ (2549) ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการจัดองค์การและจัดบริการ ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย ด้านการจัดทำ ส่งเสริมและประสานงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกันในแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีลักษณะศูนย์แตกต่างกัน

สุชนินท์ บัณชุนันทกุล (2549) ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาระงานครูอนุบาลในโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ที่มีการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนพบปัจจัยเกื้อหนุนที่ก่อให้เกิดความสำเร็จต่อการทำงานของครูอนุบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน

มานะ สิ้นธุวงษานนท์ (2549) ศึกษาวิจัย เรื่อง กระบวนการบริหารคุณภาพ ปัจจัยระดับโรงเรียนประกอบด้วย โครงสร้างการบริหารโรงเรียน พันธกิจที่ชัดเจน ความกลมเกลียว การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและกระบวนการบริหารคุณภาพ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างการบริหารโรงเรียนและกระบวนการบริหารคุณภาพมีอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน

จิรวรรณ กันบุรุษย์ (2549) ศึกษาวิจัย เรื่อง กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียน พบว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ได้แก่ การจัดโครงสร้างการบริหารงานให้ชัดเจน การให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ รวมทั้งจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

วิมลรัตน์ บุญชู (2549) ศึกษาวิจัย เรื่อง องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนประกอบด้วย บทบาทของชุมชน สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน

ปรศนนท์ อาทร (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนในฝัน เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ รวมทั้งสร้างและตรวจสอบผลการใช้แบบประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนในฝัน ระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานตามกระบวนการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนในฝัน โดยตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนในฝันจำนวน 45 ตัวบ่งชี้ ครอบคลุมใน 3 ภารกิจหลัก ได้แก่ ด้านการบริหาร วิชาการ และการเรียนการสอน ด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา รวมทั้งครอบคลุม 3 องค์ประกอบ ของการบริหารจัดการที่ดี และใช้เป็นกรอบของการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบผลการใช้แบบประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนในฝัน

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้แนวคิด หลักการของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศต่าง ๆ เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นและใช้วิธีการ Benchmarking โดยการศึกษาถึงคุณลักษณะและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นเลิศผลการวิจัย พบว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบหลักของระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนมี 9 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา 2) การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง 3) การวางแผนกลยุทธ์
4) โครงสร้างองค์กร 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การบริหารงานวิชาการ 7) การบริหารการเงิน
8) การบริหารทั่วไป และ 9) การจัดการสารสนเทศและความรู้ และประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย
ทั้งหมด 35 องค์ประกอบ และมีแนวปฏิบัติรวมทั้งหมด 209 ข้อ

ธนิก คุณเมธิกุล (2552) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา
เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ
การบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 44 ตัว ซึ่งครอบคลุม
องค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ด้านการจัดการ
สารสนเทศ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก และ
ด้านการจัดการทางการเงิน โดยตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของ
สถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวบ่งชี้
ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การถือปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก
ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา
เอกชน ทั้ง 8 ด้าน มีค่าเป็นบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหาร ความสัมพันธ์
กับผู้รับบริการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผน
เชิงกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจัดการสารสนเทศ ด้านการจัดการทางการเงิน และ
ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก

ชิษณุพงศ์ ทองพวง (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง องค์ประกอบการบริหารคุณภาพ
ทั่วทั้งองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหาร
คุณภาพทั่วทั้งองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ และ
ผลการตรวจเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบการบริหารคุณภาพ
ทั่วทั้งองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความกลมกลืน
กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และองค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน
ในประเทศไทย มีความถูกต้องและครอบคลุม มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และ
มีความเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของการวิจัยและความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

งานวิจัยต่างประเทศ

Fritz (1993) ศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ ความสำคัญ และผลของการรับรู้ของ
แต่ละบุคคลในหน่วยงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ เกี่ยวกับการเข้าใจเกณฑ์ทั้ง 7 หมวด คือ
ภาวะผู้นำ สารสนเทศและการวิเคราะห์ การวางแผนกลยุทธ์ การใช้ทรัพยากรบุคคล การประกัน

คุณภาพของการบริการ ผลลัพธ์คุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า โดยเครื่องมือที่ใช้ถูกออกแบบเพื่อกำหนดถึงการรับรู้ส่วนบุคคล ความสำคัญและความแตกต่างในแต่ละหมวดของเกณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ทุกคนในทุกระดับของสถานศึกษามีความสนใจในการพัฒนาคุณภาพด้านการบริการของหน่วยงานของตน โดยอาศัยเกณฑ์ของ MBNQA โอกาสที่สำคัญที่สุดในการปรับปรุงคุณภาพนั้นคือ การใช้ทรัพยากรบุคคล พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือ โดยพนักงานผู้หญิงมีโอกาสในการปรับปรุงมากกว่าผู้ชาย

McDonald (1995) ได้วิจัย เรื่อง total quality management: A case study of the Cherry Hill Public School, Cherry Hill, New Jersey ผลการวิจัย พบว่า เพราะนักการศึกษากำลังเริ่มใช้ TQM เพื่อช่วยในการจัดระบบการศึกษา การตัดสินใจและปรับปรุงคุณภาพนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบ New Cherry Hill Public School District ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจคุณภาพของตัวเองของนักเรียน การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบด้านเอกสาร การวิเคราะห์ใช้ทางด้านตัวเลขและคุณภาพ โดยใช้ปัจจัย 5 ปัจจัย ดังนี้ มุ่งมั่นปรับปรุงกระบวนการ คุณภาพถูกกำหนดโดยผู้รับบริการ ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจขึ้นขึ้นขึ้นอยู่กับเหตุผลและผลของข้อมูล และผู้บริหารระดับสูงต้องยอมรับการใช้ TQM ในระยะยาว จากการศึกษาสรุปได้ว่า การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับผู้นำว่าจะเห็นคุณค่า และเชื่อในวิธี TQM คุณค่าที่สำคัญและองค์ประกอบของ TQM จะถูกสะท้อนจากกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

McLaughlin (1995) ศึกษาบทบาทของการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาความพึงพอใจในคุณภาพของการบริการ พบว่า ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารที่มีคุณภาพ

Williams (1996) ได้วิจัย เรื่อง Total quality management/ Continuous improvement-jnitistion and implementation: A diffusion study of two northeast Ohio Public School Districts เพื่อศึกษาถึงการ ใช้ TQM ที่แตกต่างกันของแต่ละสถาบันการศึกษา โดยการเก็บข้อมูลทางด้านคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า TQM ที่ใช้ในโรงเรียนประจำเขตพื้นที่ของรัฐบาลจะประสบความสำเร็จได้ในวิธีการที่แตกต่างกัน การศึกษาของเขตพื้นที่ได้ใช้หลักของ TQM และปฏิบัติเพื่อหาความต้องการที่ถูกกำหนดมาจากข้อมูลที่ได้รับจากเขตพื้นที่ 1 ข้อมูลที่ได้มาจากพนักงานฝ่ายบริหาร พ่อแม่ ชุมชน และนักเรียน จะนำมาสร้างแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการส่วนเขตพื้นที่ 2 การใช้ TQM โดยดูจากการร่วมมือกันในการแก้ปัญหาและกระบวนการตัดสินใจ โดยข้อมูลที่ได้จะนำมาวางแผนและฝึกปฏิบัติ ผู้อำนวยการจะเป็นคนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการวางแผนการฝึก โดยการฝึกจะมุ่งถึง TQM โดยทำทั้งเขตพื้นที่และเฉพาะเจาะจง เช่น การแก้ไขปัญหาการเข้าถึง และการวิเคราะห์ข้อมูล และยังเป็นผู้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และกระบวนการสนับสนุนและพัฒนาแผนกลยุทธ์ตามแนวทางของแต่ละพื้นที่ เพื่อกำหนดแนวทางในการตัดสินใจซึ่งจะมีผลกระทบต่อระดับขององค์กร

Ebest (1996) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง Total quality management partnership with business: Linconty R-III Troy and Normandy School Districts (MISSOURI) งานวิจัยนี้เพื่อประเมินประสิทธิภาพของความพยายามใช้ TQM ในโรงเรียนที่มีภาคธุรกิจเป็นผู้สนับสนุนด้วย คือ โรงเรียนลิกอนต์อาร์ 3 ทรอย (Linconty R-III Troy) ซึ่งบริษัทโตโยต้าเป็นผู้สนับสนุน และ โรงเรียนนอร์มานดี (Normandy School Districts) โรงเรียนประจำเขตมิดซุรี ซึ่งสมาคมคุณภาพแห่งอเมริกาเป็นผู้สนับสนุน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความเหมือนหรือแตกต่างในการนำ TQM มาใช้กับโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้กับโรงเรียนอื่น และเพื่อนำจุดเด่นหรือเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อกำหนดบทบาทที่เพิ่มขึ้นสำหรับหุ้นส่วนทางธุรกิจ และเพื่อเพิ่มความมั่นคงของหุ้นส่วนธุรกิจ ผลกระทบของวิธีการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการประเมินผลของการเพิ่มคุณภาพเพื่อเสริมสร้างความพยายามร่วมมือร่วมใจกันของนักศึกษา ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารธุรกิจ เพื่อร่วมกันผลักดันด้านคุณภาพกับความพยายามในการเปลี่ยนแปลงสิ่งอื่น ๆ อย่างเป็นระบบการที่จะหาคำตอบงานวิจัยนั้นยังต้องรวมไปถึง ความต้องการในการที่จะรู้เรื่องเกี่ยวกับการสร้างหลักการพื้นฐาน เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของหุ้นส่วนทั้งสองฝ่าย การกำหนดวัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่าย กำหนดกฎเกณฑ์ รางวัลทางด้านคุณภาพ อาจจะใช้ของ MBNQA หรือกำหนดขึ้นมาเอง โดยใช้กระบวนการของตนเอง จากการศึกษาทำให้ทราบว่า มีตัวแปรที่แตกต่างกันออกไปที่มีอิทธิพลต่อการร่วมมือร่วมใจอยู่ 3 ตัว คือ การสนับสนุนจากคณะผู้บริหารเขตพื้นที่ การสนับสนุนจากพนักงานและการสนับสนุนจากชุมชน กลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกระบวนการนี้คือ คณะผู้บริหารเขตพื้นที่นั้น ๆ

Howard (1996) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารจัดการคุณภาพ ไปประยุกต์ใช้ในงานกิจการนักเรียนโดยอาศัยรูปแบบของ MBNQA เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาสรุปได้ว่ามีทั้งข้อดีและข้อเสียในการนำหลักการบริหารจัดการคุณภาพ มาใช้ในกิจการนักเรียน อย่างไรก็ตามสามารถยืนยันได้ว่า การบริหารจัดการคุณภาพ สร้างผลลัพธ์ที่มีค่าให้กับองค์กร การนำ หลักการบริหารจัดการคุณภาพ มาใช้มีทั้งที่ประสบผลสำเร็จหรือไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้นำต้องแสดงภาวะผู้นำอย่างแรงกล้าเพื่อจะทำให้ การบริหารจัดการคุณภาพประสบผลสำเร็จ โดยเน้นที่ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และการใช้เวลาและทรัพยากรทั้งหลาย

Riegsby (1994) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารแบบมุ่งพัฒนาคุณภาพทั้งองค์กรและวัฒนธรรมของรูปแบบโรงเรียนประถมศึกษา: กรณีศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอรูปแบบโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจเอกสารเกี่ยวกับประเด็นด้านวัฒนธรรม 12 ประการ คือ 1) ความผูกพันทางสัญลักษณ์ต่อวัฒนธรรมคุณภาพ 2) การตัดสินใจ 3) องค์กรของครูและนักเรียน 4) การคิดเชิงระบบ 5) จุดเน้นในเรื่องการอ่านออกเขียนได้ 6) การศึกษาผู้ใหญ่

7) การทำงานเป็นทีม 8) การใช้เทคโนโลยี 9) การใช้ประโยชน์จากกระบวนการเครื่องมือคุณภาพ 10) การฝึกสอน 11) บรรยากาศ และ 12) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก รูปแบบคุณภาพที่ใช้ คือ The organizational energy systems (OES) ผลการวิจัย พบว่า การมีพันธะผูกพันอย่างแน่นเหนียว (Strong commitment) จะสนับสนุนให้วัฒนธรรมคุณภาพยังคงมีอยู่ ทั้งในระดับอำเภอและโรงเรียน กระบวนการของโรงเรียนจะมีผลการพัฒนาลักษณะทางวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อถือมาก คือ การบริหารแบบร่วมมือการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน วัฒนธรรมของการทำงานที่ปรากฏอีกอย่างหนึ่งคือปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

Fransé (1998) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพ โดยใช้แนวคิดของ เดมมิ่ง (Demming) พบว่า การบริหารคุณภาพมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา เนื่องจากกระบวนการบริหารคุณภาพเป็นขั้นตอนในการดำเนินการบริหาร คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน โรงเรียนจึงต้องมีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

Hernandez (2001) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง Total quality management in education: The application of TQM in a Texas School District ได้ทำการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการนำ TQM มาใช้งานอย่างน้อย 5 ปี มีนักเรียนประมาณ 13,000 คน จาก 14 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารคณะกรรมการโรงเรียน ครู ผู้สนับสนุนผู้ปกครอง พบว่า TQM ได้ถูกกำหนดมาจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและเริ่มต้นจากรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน มาจนกระทั่งถึงครูผู้สอน ทั้งระดับมัธยมและประถมศึกษา กระบวนการที่ใช้ในการนำ TQM เข้าไปใช้งานในโรงเรียนมีทั้งใช้ผู้บริหารใหม่ ฝึกอบรมครู มีการปรับปรุงทุกชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง มีสถาบันอบรมภาวะผู้นำของเขตพื้นที่ และจัดให้มีการประชุม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องประจำปี มีคำสั่งให้ผู้บริหารทุกระดับต้องเข้าถึง TQM ส่วนระดับครูผู้สอนให้เป็นทางเลือก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมองเห็นว่าบุคลากรในเขตพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง TQM แต่บุคลากรเหล่านี้ เชื่อว่าบุคคลภายนอกไม่เข้าใจเรื่องของ TQM แต่อย่างไรก็ตามผู้ปกครองและชุมชน มีความพึงพอใจสูงกับเขตพื้นที่ นอกจากนี้เมื่อนำ TQM เข้ามาใช้งานทำให้เกิดวัฒนธรรม เชิงบวกในโรงเรียน มีอัตราการลาออกต่ำ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ แต่ก็มีสิ่งที่ทำลายในเรื่องของเวลา การต่อต้านและการยอมรับรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น การจัดการคุณภาพและยังสามารถใช้ในการพยากรณ์ การนำการจัดการคุณภาพไปปฏิบัติจริง รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบไม่แลกเปลี่ยน (Transactional and non-transactional leadership) มีความสัมพันธ์เชิงลบ หรือเชิงผกผันกับองค์ประกอบการจัดการคุณภาพ

Johnson (2003) ศึกษาวิจัย เรื่อง EFQM และ Balanced scorecard (BSC) สำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยการศึกษาพบว่า การใช้ EFQM และ BSC สามารถเพิ่มคุณค่าในด้านประสิทธิภาพขององค์กรได้ทั้งองค์กรสาธารณะและองค์กรส่วนบุคคล องค์กรต้นแบบ 2 แห่ง ที่แตกต่างกันจากวิทยาลัยด้านการจัดการคุณภาพ และการวัดประสิทธิภาพ โดย EFQM จะเป็นรูปแบบที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงหลักการเพื่อการเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น โดย BSC จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านประสิทธิภาพขององค์กร และทำให้เกิดการเชื่อมโยงของขบวนการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยในการที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้อย่างดีเยี่ยม นั้น ด้วยการพัฒนาแผนกลยุทธ์ และตัวประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จ โดยที่ตัวประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จซึ่งได้แก่ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของการเป็นผู้มีส่วนร่วมในด้านคุณภาพและการประเมิน ประสิทธิภาพ การเป็นทีมที่มีความมุ่งมั่นสูงสุด การยอมรับในการเรียนรู้ การเป็นเหมือนหุ้นส่วนการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร

Jack (2003) ได้ศึกษาความเชื่อมโยงในตัวชี้วัด (Criteria) ของเกณฑ์คุณภาพแห่งชาติ MBNQA เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผลประกอบการภายนอกและภายใน (Endogenous and exogenous results) ซึ่งจะสะท้อนระบบการบริหาร และกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรใน 307 องค์กรหลากหลายอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ผลการศึกษายืนยันความเชื่อที่มีมาอย่างยาวนานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันรวมทั้งยืนยันว่าการปรับปรุงการบริหารภายในองค์กร (Internal management practices) จะนำไปสู่ผลประกอบการภายนอกได้

Fredriksson (2004) ได้ศึกษา เรื่อง จากความพึงพอใจของลูกค้าถึงผลต่อประชาชน องค์กรต้นแบบสำหรับการพัฒนาชุมชนด้วยหลักการการบริหารคุณภาพ ด้วยการใช้นวัตกรรมของ TQM เช่น การมุ่งเน้นที่ลูกค้า การมุ่งเน้นที่ขบวนการ ภาวะผู้นำ รูปแบบของระบบ และระบบวงล้อคุณภาพ (ทีมปรับปรุง) โดยการศึกษา พบว่า องค์กรต้นแบบได้ถูกจำลองให้เหมือนองค์กรชั่วคราว ระบบเน็ตเวิร์ค และองค์กรที่ไม่มีรายได้ออกจากหน่วยงานเทศบาล ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องการพัฒนาปรับปรุงหรือตัวแทนของชุมชน หรือชุมชนส่วนตัวก็เหมือนกัน ต้องพิจารณาว่าชุมชนนั้นเป็นรูปแบบส่วนตัวไม่มีรายได้ออกหรือเป็นองค์กรธุรกิจ เช่น บริษัท โดยสรุปผลจากกรณีศึกษาชี้ให้เห็นว่าเป็นการยากที่บุคคลในรูปส่วนตัวจะให้การตอบสนองต่อความคิดของชุมชน ถ้าความคิดนั้นไม่เป็นความต้องการหลักในวงล้อที่เล็กที่สุด และพบว่า ผลด้านบวกที่ได้รับ เช่น โอกาสในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อชุมชน ความมั่นใจในอนาคต การติดต่อกับชุมชนอื่น คำมั่นสัญญา การปรับปรุงสภาพแวดล้อม และผลได้ด้านลบได้แก่ การบริหารแบบ Top-down เป้าหมายที่ไม่เป็นจริง ความไม่เป็นประชาธิปไตย ความลำบากในการเข้ากลุ่มใหม่ การทดแทนปัญหาในการทำโครงการพาณิชย์

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นวิธีการปฏิบัติงานที่มีแนวคิดเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรครอบคลุมทุกส่วนขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่ลูกค้าในเรื่องความต้องการจำเป็นของลูกค้าและผู้รับบริการ โดยที่ทุกคนปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร เป้าหมายสูงสุด คือการสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กร การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบรวมทั้งร่วมมือกันจรจร โครงคุณภาพของโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนได้แก่ ความเก่ง ความดี และการมีความสุข ตลอดจนความพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการใช้ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าขององค์กรที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management: HRM) เดิมเรียกว่าการบริหารงานบุคคล (Personnel management) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กรทางการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำด้วยความรอบคอบ ติดตามทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การอบรม และการประเมินผลปฏิบัติงาน เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสู่องค์กร

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management: HRM) มีคำที่ใช้ใกล้เคียงกันหลายคำ เช่น การจัดการทรัพยากรคน การจัดการงานบุคคล การจัดการกำลังคน และการบริหารงานบุคคล คำที่พบในตำราภาษาไทยมากคือ คำว่า การบริหารงานบุคคล แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุผลที่ว่ามนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นทรัพยากรที่สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมายถ้าหากรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์หรือเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกต้อง แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจและเป็นหัวข้อวิจัยกันอย่างกว้างขวาง และหมายถึงแนวคิด หน้าที่ กระบวนการ หมายถึง ฝ่ายหรือแผนกงาน รวมทั้งเป็นวิชาชีพ นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเคยถูก

เรียกว่า “การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development)” ต่อมามีนักวิชาการรุ่นหลังอีกเป็นจำนวนมากที่ให้ความสนใจ ทำการศึกษาศาสตร์และวิธีปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคลในระดับองค์การ เช่น นิยามของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้ (ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2556, หน้า 8-10)

Craig (1979, p. 146) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กิจกรรมซึ่งเน้นที่ศูนย์กลางของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ตลอดชีวิตในทุกมิติ

Jones (1981, pp. 39-54) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การขยายขีดความสามารถในการทำงานของมนุษย์อย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และขององค์การ

Chalofsky and Lincoln (1983, p. 177) กล่าวถึง สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์การ

Smith (1980, p. 3) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้จัดให้มีขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อเพิ่มผลิตภาพและผลกำไรของบุคคลและองค์การ

Marsick and Watkins (1999, p. 254) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบูรณาการของการฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การเพื่อนำไปสู่สู่ภาวะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Delahaye (2000, p. 82) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนที่แยกไม่ออกจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และยังเกี่ยวข้องกับการบริหารความหลากหลาย การสร้างความรู้ใหม่ ๆ การบริหารสมัยใหม่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การสร้างหุ้นส่วนการเรียนรู้และการเรียนรู้ในงาน

Gilley, Eggland, and Maycunich (2002, p. 6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน และการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน รวมทั้งความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

Grievies (2003, p. 117) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มักจะรวม 3 สิ่ง คือ การตระหนักรู้ถึงความซับซ้อนของการจัดการการเปลี่ยนแปลง ความต้องการเพื่อความอยู่รอด และการปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญเฉพาะการฝึกอบรมไปเป็นการแสวงหาแนวคิด และทิศทางใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษหน้า

Harrison and Kessels (2004, p. 327) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์การ ประกอบด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชำนาญ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการสร้างความรู้และจัดประสบการณ์

ใหม่ ๆ ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและที่อื่น ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าขององค์กร และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยผ่านการนำเอาความสามารถ การปรับตัว การร่วมแรงร่วมใจ และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของคนทำงานเพื่อองค์กร

Yorks (2005, p. 9) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความคิดรวบยอดต่อบทบาทขององค์กร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมกันผลักดันและสร้างควมมีประสิทธิภาพในงาน โดยมีบุคลากรและองค์กรต่างก็บรรลุยุทธศาสตร์และพันธกิจไปพร้อม ๆ กัน

Swanson and Holton (2009, p. 5) นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นกระบวนการของการพัฒนาและปลดปล่อยพลังความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างระบบการทำงานและกระบวนการภายใน เช่น กระบวนการกลุ่ม ระบบงาน และการทำงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ

Harvey and Bowin (1996, p. 175) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือ การบริหารกิจการที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Maintain) กำลังคนให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง (High performing workforce) รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร (Corporate excellence) โดยผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรืองและการพัฒนาของบุคคลตามเป้าหมายขององค์กร

Flippo (1984, p. 203) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือ การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก การควบคุม การจัดหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การธำรงรักษา และการพ้นจากการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่บุคคล (Individual) องค์กร (Organization) และสังคม (Social) กำหนดไว้

Kleiman (2000, pp. 55-61) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นหน้าที่ขององค์กรซึ่งประกอบด้วยปฏิบัติการที่จะช่วยให้องค์กรจัดการบุคคลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะของการจ้างงาน

จิตติมา อัครธิตพิงส์ (2556, หน้า 343-346) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับองค์กร จึงเป็นการศึกษาทั้งมรรควิธี (Means) ช่วงหนึ่งของชีวิตมนุษย์ในการเดินทางไปสู่เป้าหมายสุดท้าย (End) ซึ่งเป็นการศึกษาองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ กรอบแนวคิด ตัวแบบ กระบวนการ รูปแบบกิจกรรม ขั้นตอนการปฏิบัติ และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

พยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์การดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งสนใจในการพัฒนา ธำรงรักษาให้สมาชิก

ที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุ ทุพพลภาพเกษียณอายุหรืออื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องไวต่อสถานการณ์ที่จะสามารถนำทรัพยากรที่มีรู้ความสามารถที่อยู่ในสังคมเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารต้องสนใจพัฒนาความรู้ความสามารถ วิชาการ ทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อองค์กร และมีมาตรการในการอุปการะ ทรัพยากรมนุษย์เมื่อสิ้นวาระการทำงานแล้ว ตลอดจนต้องตระหนักถึงมนุษย์คือสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในโลกไร้พรมแดน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการพัฒนาเพื่อเพิ่มผลิตภาพและผลกำไรในทุกมิติ ทั้งนี้เพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน และการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยร่วมกันผลักดันและสร้างความมีประสิทธิภาพ ในงาน โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การกำหนด มาตรฐานขององค์กร และสภาพความสำเร็จ ตลอดจนทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยมีวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนร่วมกัน ทั้งนี้ต้องประกอบไปด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชาญฉลาดจากผู้นำ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อร่วมกันผลักดันและสร้าง ความมีประสิทธิภาพในงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาระงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการ บุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารโดยใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ ในการบริหารจัดการบุคลากรในความรับผิดชอบ โดยการให้ความเอาใจใส่บุคลากรทุกคน ในองค์กร เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร

เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้นำ ทั้งหลายภายในองค์กร ควรมีส่วนร่วมในการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการประเมินและ พูดยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมความหลากหลายอย่างชัดเจนชัดค่า ในการทำสิ่งดังกล่าว ให้แสดงภาวะ ผู้นำที่จะกำจัดการกีดกันทุกรูปแบบ ผลลัพธ์ก็คือ การส่งเสริมผลิตภาพ กำไร และการตอบสนอง ต่อตลาดโดยทำให้องค์กรและแรงงานมีการเคลื่อนไหว นี่คือนิยามแรกของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในการฝึกอบรมภาวะผู้นำ (จิตติมา อัครชิตพิงศ์, 2556, หน้า 19-20)

1. การก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์กรเพื่อประกันว่า จำนวนบุคลากรที่มีพื้นฐานและ ประสบการณ์ที่มีทางอุตสาหกรรม ทั้งพนักงานทั่วไปและพนักงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะมีในระดับ

ปฏิบัติการ นิเทศงาน และบริหารมีเพียงพอ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์กรการกระตุ้น ความหลากหลายในแรงงานช่วยในการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่เชื่อใจพวกเขา ไม่ว่าจะพวกเขาจะมาจากพื้นเพเดิม หรือวัฒนธรรมอะไร เขาก็เหมือนกับผู้นำของเขา นั่นคือ ต้องการทำประโยชน์ มีส่วนร่วมในกำไร และเป็นแรงงานที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอ

2. การส่งเสริมผลิตภาพและคุณภาพ เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้พนักงานได้รับโอกาสอย่างเสมอภาคในการขยายในองค์กรภายใต้พื้นฐานของการปฏิบัติงาน และความสามารถของเขา อันจะเป็นการส่งเสริมผลิตภาพและคุณภาพ องค์กรควรประกันว่า ความรับผิดชอบเพื่อผลลัพธ์ได้รับตั้งแต่ระดับล่าง เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาความรู้สึกริสร และความมั่นใจในตัวเอง

3. การส่งเสริมความเจริญงอกงามและการพัฒนาบุคคล พนักงานต้องมีความมั่นใจ ในหลักบริหารงานบุคคล นโยบายต้องยุติธรรม เพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามและการพัฒนา ส่วนบุคคล

4. การผสมผสานเข้ากับธุรกิจ ควรขยายและเพิ่มเนื้อหาของงาน เพื่อเขาจะได้ทำงาน ที่ส่งเสริมทีมงาน ให้โอกาสแก่เขาในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และหลากหลาย ทำให้เขามีความพอใจ มากขึ้น และงานก็มีความหมายมากขึ้น สิ่งดังกล่าวจะประกันว่าถึงการผสมผสานทรัพยากรมนุษย์ เข้าสู่ธุรกิจ พนักงานที่แสดงให้เห็นความถนัดพิเศษสำหรับทักษะต่าง ๆ จะได้รับประสบการณ์ การฝึกอบรมและการเรียนรู้ที่เหมาะสม

จะเห็นได้ว่าเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการส่งเสริมผลิตภาพและ คุณภาพ เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้โอกาสบุคลากรในองค์กรทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานตามความสามารถของตนเอง ส่งเสริมความเจริญงอกงามและการพัฒนา บุคคลกรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การฝึกอบรมและการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์กร

ความสำคัญของหน่วยงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โครงสร้างองค์กรหรือหน่วยงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ เป็นสิ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โครงสร้างหน่วยงานสามารถจัด ความคลุมเครือและความไม่แน่ชัดต่าง ๆ ของอำนาจหน้าที่ และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ ในหน่วยงานทำให้หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเป็นระเบียบ คาดการได้ และสามารถ จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกคนในหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมึ ความเป็นผู้นำ มีกระบวนการในการทำงาน ผู้บริหารของหน่วยงานสามารถใช้โครงสร้างของ

หน่วยงานเป็นเครื่องมือในการสั่งการด้านต่าง ๆ โครงสร้างของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นจึงเป็นฐานสำคัญในการจัดการหน้าที่ การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ (จิตติมา อัครชิตพิงศ์, 2556, หน้า 71)

1. ในด้านของผู้บริหารหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 1.1 ช่วยให้บริการงานได้ง่าย มีเอกภาพในการบังคับบัญชา รู้ว่าใครทำอะไรรับผิดชอบต่อใคร
- 1.2 ไม่ก่อให้เกิดปัญหางานค้างค้ำ ณ ที่จุดใด
- 1.3 ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน
- 1.4 เกิดความชัดเจนในการกำหนดขอบเขต เขตอำนาจ หน้าที่ กฎ ระเบียบ มีบุคลากรต้องปฏิบัติตาม

2. ในด้านขององค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 2.1 ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะเติบโตตามความจำเป็นของงานที่พึงมี
- 2.2 สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ง่าย เพราะเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมอันเนื่องมาจากความชัดเจนในแต่ละแผนกงาน
- 2.3 สามารถจัดโครงสร้างใหม่ได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่เปลี่ยนแปลงไป
- 2.4 เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ในด้านพนักงานของหน่วยงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 3.1 ช่วยให้พนักงานในแต่ละฝ่ายรู้ว่าอำนาจหน้าที่ขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบมีเพียงใด
- 3.2 ทำให้พนักงานพึงพอใจโดยไม่รู้สึกรำงานที่รับมอบหมายนั้นมากหรือน้อยไป
- 3.3 ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
- 3.4 ทำให้พนักงานเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อฝ่ายอื่น และทำให้เกิดการประสานงาน ตลอดจนความร่วมมือภายในหน่วยงานมากขึ้น

การที่หน่วยรับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคต่างมีความประสงค์ที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นที่จะต้องจัดให้มีหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกันทั้งระดับประเทศ องค์กรและหน่วยงาน ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นดังเหตุผลต่อไปนี้

1. เพื่อแบ่งแยกหน้าที่ให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน โดยการรวมงานที่มีวัตถุประสงค์และลักษณะการปฏิบัติงานหรือกลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงานเดียวกันเข้าไว้ในหน่วยงานเดียวกัน เช่น การรวมงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนางานด้านการเกษตรไว้ในหน่วยเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และเป็นการรวบรวมผู้เชี่ยวชาญและทรัพยากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบ บทบาทและสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและหน่วยงานภายในองค์กร การจัดตั้งองค์กรก็เพื่อสนองความต้องการในลักษณะใดลักษณะหนึ่งของสังคม และเมื่อความต้องการของสังคมเปลี่ยนแปลง องค์กรก็จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

3. เพื่อประโยชน์ในการสอดแทรกเทคนิคและวิธีการจัดการสมัยใหม่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการล้าสมัย เช่น การจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบดูแลคอมพิวเตอร์ หรือการจัดตั้งหน่วยงานวางแผนองค์กร เพื่อให้มีการจัดระบบข้อมูลที่ทันสมัย ทำให้ระบบการทำงานและการให้บริการมีความรวดเร็วขึ้น

4. เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และสามารถปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการได้ เช่น หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หากมีงานเพิ่มมากขึ้นกว่าที่หน่วยงานเดียวจะรองรับได้ก็สามารถแบ่งหน่วยงานออกเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือแยกออกเป็นหน่วยงานระดับภาค ระดับประเทศได้ตามความจำเป็นขององค์กรในแต่ละช่วงเวลาได้

5. เพื่อเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความเจริญเติบโตและการดำรงอยู่ของหน่วยงาน คือมีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานหรือการขยายหน่วยงานตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของหน่วยงาน หรือ โรงเรียนนั้น ผู้บริหารทุกคนในหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความเป็นผู้ นำ มีกระบวนการในการทำงาน ที่ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะเติบโต สามารถเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการ เกิดการประสานงาน ร่วมกันตลอดจนความร่วมมือภายในหน่วยงานมากขึ้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในสถานศึกษาหรือเป็นส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ที่ 27 ระบุว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด
2. พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในสถานศึกษานั้นจะประกอบไปด้วย การควบคุมดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดทำมาตรฐานภาระงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องตามหลักการของ Human resource management ที่มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความเห็นเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในสถานศึกษา ไว้หลายประเด็น ดังนี้

สุกัลกษณ์ เศษชะพานิช (2550, หน้า 62) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การจัดองค์การ นั้นเป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ ประกอบด้วย การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ การกระจายงานออกเป็นหน้าที่ การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงานการอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน การรวมตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง และยังสามารถกล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การจัดคนเข้าทำงาน เป็นขั้นตอนในการคัดเลือกและจ้างบุคคลเข้าทำงานรวมถึงการเลื่อนขั้น การโยกย้าย การสรรหา และการวางแผนกำลังคน การจัดคนเข้าทำงานประกอบด้วย การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรบุคคล การสรรหา ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีศักยภาพการคัดเลือกบุคคลที่สรรหามา การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล การประเมิน การปฏิบัติงาน การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การพ้นจากงาน การทบทวนและ

ปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรบุคคล เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

สมจิตร อุดม (2547, หน้า 102, 202) มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยระดับครู ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดัน กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยกำหนดตัวแปรระดับครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ตลอดจนคุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548, หน้า 57) ที่มีความเห็นว่าปัจจัยระดับครูเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยระดับห้องเรียน โดยถือว่า ครูอาจารย์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะครูอาจารย์เป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้กระบวนการเรียนการสอน การเรียนของนักเรียนให้เป็นไปตามขั้นตอน ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนโดยตรง โดยกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครูอาจารย์ ได้แก่ คุณลักษณะชีวะสังคมของครูอาจารย์หรืออายุของครูอาจารย์ วุฒิการศึกษาของครูอาจารย์ ประสบการณ์การสอนของครูอาจารย์คุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครูอาจารย์ การรับการสนับสนุนทางสังคมของครูอาจารย์พฤติกรรมการสอนของครูอาจารย์ และคุณภาพการสอนของครูอาจารย์

จิราวรรณ กันบุรมย์ (2549, หน้า 8-9) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของครู ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการจัดประสบการณ์โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และความรู้ความสามารถของครูตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีจำนวนเพียงพอ

Barnard (1972, p. 295) โดยมุ่งเน้น ที่การบริหารงานบุคคล ความร่วมมือขององค์การ ุรูปนัยและองค์การอรูปนัย ซึ่งถือว่าเป็นศาสตร์ (Science) ของการบริหาร จึงได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาคุณลักษณะด้านผู้นำ ทั้งแบบมุ่งงานและแบบ มุ่งสัมพันธ์ ศึกษาพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ การตัดสินใจ ทั้งแบบมุ่งผลลัพธ์ของงาน และแบบมุ่งเน้นกระบวนการการติดต่อสื่อสารแบบมุ่งความถูกต้องของข่าวสาร และแบบมุ่งการรับรู้ข่าวสารโดยทั่วกัน การแก้ปัญหาแบบวิธีระบบและแบบระดมสมอง การเป็นผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของ โรงเรียนและความพึงพอใจในงานของครู และวิเคราะห์หาคุณลักษณะของผู้บริหารและปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อส่งเสริม ความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา

Reid, David, and Peter (1988, p. 45) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จย่อมมาจากการสรรหาครูที่มีคุณภาพ มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม และการกำหนดอัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียนที่เหมาะสม

Pendley (1985, p. 98) กล่าวว่า วุฒิการศึกษาของครู มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จเป็นอย่างมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา นั้นปัจจัยหลักก็คือ ครูผู้สอน เนื่องจากการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน เพราะครูอาจารย์เป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้กระบวนการสอน การเรียนของนักเรียนให้เป็นไปตามขั้นตอน ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนโดยตรง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีผลโดยตรงกับครูที่มีคุณภาพ มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม และการกำหนดอัตราส่วนระหว่างครู กับนักเรียนที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริม ความสำเร็จของโรงเรียน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา คือกระบวนการที่มุ่งไปที่ตัวบุคคลในองค์การ ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันมีการสร้างภารกิจด้านบุคลากรด้วยการสรรหา การพัฒนา การรักษาและ การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการทางานที่ครบวงจรในการบริหารทั้งระดับนโยบาย ระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้วยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การดังนั้นการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีแนวคิดด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันใน 4 ประเด็นหลัก คือ

1. หนึ่งการกำหนดนโยบายโดยให้งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าเป็นส่วนหนึ่ง ของสายงานหลัก

2. การให้คำปรึกษาจะต้องมีการกระจายงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกไปเพื่อให้ สอดคล้องกับนโยบายจึงต้องมีการปรับบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งงาน ด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

3. การให้บริการด้านทรัพยากรมนุษย์เช่นการประสานที่มงานการบริการจากหน่วยงาน ภายนอกที่มกระบวนการการสร้างองค์การเรียนรู้ที่มข้ามฝ่ายงานการให้บริการดังกล่าวจำเป็นต้องมี ระบบที่ชัดเจนและให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น

4. กำกับและควบคุมองค์การจะต้องสร้างระบบการวิจัยและตรวจสอบองค์การเพื่อให้ เกิดมาตรฐานและการคงอยู่ในสภาพขององค์การที่ปกติเพื่อองค์การจะสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง ได้โดยตรวจสอบถึงคุณภาพของบุคลากรค่าตอบแทนและการจูงใจที่บุคลากรควร ได้รับตรวจสอบ วิเคราะห์วินิจฉัยขององค์การด้านคุณภาพมาตรฐานที่จะทำได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้

อย่างไรก็ตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเพราะเนื่องจาก ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความค่ามากที่สุดถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญขององค์การฉะนั้นผู้บริหาร ควรสร้างกลยุทธ์ในการจัดการและบริหารคนในองค์การด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสรรหา บุคลากรการสร้างเทคนิคการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานการพัฒนา บุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงานการรักษาบุคลากรการบริหารค่าตอบแทนการสร้างขวัญ

กำลังใจตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ดีแก่องค์กรนอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรสร้างภารกิจของงานบริหารภายใต้วิสัยทัศน์และจุดมุ่งความสนใจ โดยมีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ (กัญญามน อินทว้าง และสุพจน์ อินทว้าง, 2556, หน้า 2)

1. การสรรหา (Recruitment) คือ การแสวงหาบุคลากร โดยเลือกสรรให้ได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่เป็นคนที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของบริษัทซึ่งจะมีสรรหาจากภายนอกและภายใน

2. การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resource management) กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development) ซึ่งทั้ง 2 วิธีนี้สามารถเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ความสามารถทัศนคติและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจนพนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างดีและสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเพื่อการพัฒนาความสามารถต่อไป

3. การรักษานักงาน (Retention) คือ การพยายามทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนกันในรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์การรวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ

4. การใช้ประโยชน์ (Utilization) คือ การให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการวางแผนกำลังคนการขยายขอบเขตของงานการพัฒนาปรับปรุงงานการตรวจสอบการวิจัยพัฒนาองค์การเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

กล่าวโดยสรุปในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้กรอบแนวคิดของกัญญามน อินทว้าง และสุพจน์ อินทว้าง (2556) ซึ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ 1) การสรรหา (Recruitment) 2) การพัฒนา (Development) 3) การรักษานักงาน (Retention) และ 4) การใช้ประโยชน์ (Utilization)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

งานวิจัยในประเทศ

ปรัชญา ภัทรกำจร(2546) วิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
 ขึ้นพื้นฐาน: จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า 1) ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยคำนวณตามเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งส่วนใหญ่สถานศึกษายังขาดแคลนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษาสรรหาโดยใช้ความรู้ความสามารถ ส่วนการสรรหาจากภายนอกสถานศึกษาไม่มีบทบาทในการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการธำรงรักษานักงาน ผู้บริหารเป็นผู้เฝ้าระวังการปฏิบัติงานเพื่อกำกับ ติดตาม

ดูแล ซึ่งเน้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และการพิจารณาความดีความชอบมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม 3) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามีการวางแผนในการพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบและส่งครูเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความเหมาะสม 4) ด้านการให้ พ้นจากงาน การเปลี่ยนตำแหน่งพิจารณาตามความรู้ ความสามารถ

กิตติมา กวยาวงศ์ (2547) วิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน เอกชน จังหวัดอ่างทอง มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนเอกชนโดยรวมมีความเหมาะสมปานกลาง ซึ่งด้านครูที่มีที่เห็นว่าการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเอกชนเหมาะสมมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ในเรื่องการแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อวางแผนงานบุคคลในโรงเรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรในเรื่องการสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้นำสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการการสอนส่วนในประเด็น ที่ครูมีความเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ในเรื่อง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการพ้นจากงานในเรื่องการให้ ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานและด้านสรรหาบุคลากรในเรื่องการบรรจุครู พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้สิทธิพิเศษ

ทศนา แคมมณี (2547) วิจัย เรื่อง แนวทางการดำเนินงานพัฒนาหรือปฏิรูปการเรียนรู้ ให้ประสบผลสำเร็จว่า มีองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญ ๆ 3 ประการใหญ่ ๆ ได้แก่ องค์ประกอบ ด้านตัวบุคคล ซึ่งมีที่สำคัญ คือ 1) องค์ประกอบด้านผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ทุกโรงเรียนมีผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเด่น ๆ คล้ายคลึงกัน คือ เป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของงานวิชาการ และเน้นการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน มีความจริงใจ ตั้งใจในการพัฒนาเพื่อประโยชน์ของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความกล้าในการตัดสินใจ 2) องค์ประกอบด้านครูและคุณสมบัติของครู การพัฒนาตนเองด้านการเตรียมการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การมีเจตคติที่ดีต่อผู้บริหาร และโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกระบวนการการเรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงานและเป็นผู้ให้ความร่วมมือในการทำงาน โรงเรียนควรส่งเสริมการเรียนรู้ของครูให้ขึ้นไปอย่างยั่งยืน

สมจิตร อุดม (2547) วิจัย เรื่อง ระดับความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า มีความสำเร็จในระดับมาก โดยศึกษาปัจจัย 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับ ผู้บริหาร โรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน 2) ปัจจัยระดับครู ประกอบด้วย ลักษณะชีวิตสังคมของครู

คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนของครู
 คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม
 ของครู และ 3) ปัจจัยระดับนักเรียน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน พฤติกรรมด้านสังคม
 กับกลุ่มเพื่อน ซึ่งศึกษาความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหาร โรงเรียน
 การบริหารและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ทวี สิทินาคย์ (2548) วิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
 กิจกรรมนันทนาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้
 การสรรหา ความปลอดภัยและสุขภาพ การคัดเลือก ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น การพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ 2) การบริหารงาน
 กิจกรรมนันทนาการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้
 งานกิจกรรมนันทนาการ งานบริการการศึกษา งานทะเบียนและประเมินผล 3) การบริหารทรัพยากร
 มนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจกรรมนันทนาการได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัย
 และสุขภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการบริหารงานกิจกรรมนันทนาการ

นาตภา ไทยธรรษ (2551) วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทกระจกพีเอ็มเค-เซนทรัล จำกัด พบว่า
 ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ
 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นขวัญ
 กำลังใจในการปฏิบัติงาน

ชุตินาส ชนะจิต (2552) วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร
 พบว่า พนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
 จัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพ
 การปฏิบัติงานด้านองค์การมีค่าควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ในขณะที่
 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กันในทิศทาง
 เดียวกัน

บุญสืบ เทียมหมื่น (2553) วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคล
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในสถานศึกษา ที่เปิดสอน ระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การจับบุคลากร ให้เหมาะสมกับ หน้าที่ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจการพัฒนาบุคลากร การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน

วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรคิน แสงหาญ, และอชิพล เครือปอง (2556) วิจัย เรื่อง การธำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษาคนเก่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทของหัวหน้างาน วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การเรียนรู้และการพัฒนาและ โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ สาหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการธำรงรักษาคนเก่งกับการคงอยู่ของคนเก่ง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกัน และในด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากในมุมมองของผู้บริหารไม่มีความมั่นใจว่าพนักงานจะคงอยู่กับองค์กรและองค์กรจะไม่ได้ได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน แต่พนักงานยังคิดว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัวของตนเอง มีความหมายต่อตนเองพนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้

งานวิจัยต่างประเทศ

Reid, David, and Peter (1988) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน การที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จย่อมมาจากการดำเนินการด้านโรงเรียนที่เหมาะสม เช่น ขนาดของโรงเรียน การสรรหาครูที่มีคุณภาพ มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม การกำหนดอัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียน และปัจจัยด้านโรงเรียนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จย่อมมาจากการดำเนินการด้านโรงเรียนที่เหมาะสม เช่น ขนาดของโรงเรียน การสรรหาครูที่มีคุณภาพ มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม การกำหนดอัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียน

Sushila (2007) วิจัย เรื่อง กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์และ ประสิทธิภาพงานในสหกรณ์ พบว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการให้รางวัล

Zaini, Nilufar, David, and Syed, (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพของธุรกิจภาคเอกชนในประเทศมาเลเซีย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้าน คือ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์

เชิงบวกกับประสิทธิภาพของธุรกิจ ยกเว้นแต่การจ่ายค่าตอบแทนและความปลอดภัยของพนักงานที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของธุรกิจ

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการบริหารงานบุคคลในองค์กรนั้น ๆ เป็นการวางแผนด้านบุคลากรในองค์กรตั้งแต่เริ่มรับเข้าทำงานจนถึงวันออกจากงาน และเป็นภาระงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการ บุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการ บุคลากรในความรับผิดชอบ โดยการให้ความเอาใจใส่บุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

เมื่อกล่าวถึงประเด็นปัจจัยการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งระบบคุณภาพ การศึกษาในประเทศไทย เริ่มต้นอย่างจริงจังเมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายการปฏิรูปการศึกษาทั้งหมดที่ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จึงได้มีการกำหนด เรื่อง การจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมีมาตรฐาน โดยกำหนดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาในมาตรา 47 ถึงมาตรา 51 โดยมีรายละเอียดของการกำหนด ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงาน ปฏิรูปการศึกษา, 2542, หน้า 50-54)

แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

แนวคิดเรื่องคุณภาพทางการศึกษาเริ่มต้นในช่วงทศวรรษที่ 1990 โดยนักการศึกษา กำหนดว่า เป้าหมายสำคัญในการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนคือคุณภาพและให้นิยาม คำว่าคุณภาพของโรงเรียน โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมายหรือมีเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การวัดคุณภาพ ของโรงเรียนจึงต้องวัดหลายมิติทั้งในมิติของเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงานและผลผลิต กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อกำกับติดตามให้แน่ใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพหรือที่เรียกว่า การประกันคุณภาพการศึกษา (Segers & Dochy, 1996, pp.115-137) ซึ่ง Sergiovanni (1991, pp. 88-90) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนดีมีคุณภาพนั้นควรมีคุณลักษณะ 9 ประการ ดังนี้

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered) ด้วยการสร้างระบบสนับสนุน อย่างเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือนักเรียน จัดให้นักเรียนได้เข้าร่วมในกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน

ให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้นักเรียน มีการระดมอาสาสมัคร ผู้ปกครอง ผู้ช่วยครู และเพื่อนตัวความรู้ เพื่อทำหน้าที่ช่วยการเรียนรู้ของนักเรียน ความต้องการของนักเรียนจะได้รับการตอบสนองก่อนสิ่งอื่น มีการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ และความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. จัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และจะเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นคนรอบรู้หรือพหุสูตร เป็นอันดับแรก ดังนั้น โรงเรียนจึงจัด โปรแกรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกเรียนตามความต้องการและความสนใจ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจ เน้นการศึกษาเนื้อหาเชิงลึก มีการติดตามผลความก้าวหน้าของนักเรียนและแจ้งให้นักเรียนได้รับทราบเพื่อการปรับปรุงพัฒนาตนเอง

3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน จัดโครงสร้างการบริหารที่มุ่งสนับสนุนการเรียนการสอน ออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อประกันความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน ครู และผู้บริหาร มีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนได้ และถือว่าเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องทำให้นักเรียนทุกคนเรียนรู้ได้จริง ครู และผู้บริหารต่างเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่า สามารถทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ครูแจ้งความคาดหวังในตัวนักเรียนให้นักเรียนทราบ จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนปรับปรุงการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน เตรียมการเพื่อป้องกันความผิดพลาด ที่อาจจะเกิดจากการเรียนของนักเรียน ใ้ยุทธศาสตร์ในการสอนหลากหลายวิธี

4. มีการสร้างบรรยากาศที่ดีแก่นักเรียน และกำหนดการจัดการการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างชัดเจนโดยประกาศ ภารกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยกำหนดขั้นตอน เป้าหมายและทิศทางของครูอาจารย์อย่างคงเส้นคงวา นักเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้วยการให้คำชมและมอบรางวัล มีบรรยากาศที่เน้นการทำงาน และมีความเชื่อมั่นและคาดหวังในความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน ครูและผู้บริหารพร้อมเปิดรับความร่วมมือจาก ชุมชน และพยายามสร้างสภาวะแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ รับข้อเสนอแนะและวิทยาการใหม่ ๆ มีบรรยากาศแห่งมิตรภาพ และเน้นกิจกรรมด้านวัฒนธรรม นำทรัพยากรทางการศึกษาในชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน สร้างวินัยนักเรียนด้วยการให้กำลังใจ และสร้างวินัยเชิงบวก ผู้บริหาร โรงเรียนมีพฤติกรรมเป็นตัวอย่างด้วยการแสดงออกเพื่อสนองนโยบายของโรงเรียน

5. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานที่มีมาตรฐานสูงในหมู่ครูอาจารย์ คณะครูได้รับเกียรติให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่องานของครูมีเสรีภาพในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีส่วนร่วม

ในการสร้างสรรค์ความสมัครสมานสามัคคีในหมู่ ครูอาจารย์ สร้างบรรยากาศที่ยกย่องให้เกียรติกันและกัน ครูอาจารย์ร่วมมือกันส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในวิชาชีพแก่กัน

6. ต้องเน้นการพัฒนาบุคลากร ใช้ระบบประเมินผลครูเพื่อพัฒนาคุณภาพครู จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา ตามความจำเป็นและตามความต้องการของครู เน้น กิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการสอนสร้างบรรยากาศการพัฒนาบุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานที่อาศัยความร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันและกันของบุคลากร จัดโอกาสต่าง ๆ ให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารได้มีโอกาสทบทวน และวิพากษ์วิจารณ์งานที่ทุกคนได้ทำในโรงเรียน

7. จัดให้บุคลากรได้มีโอกาสเป็นผู้นำตามโอกาสอันควร การบริหารโรงเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับครูใหญ่ทั้งหมด ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสในการร่วมบริหารโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เช่น ตั้งเป็นทีมงาน คณะกรรมการ กระจายอำนาจการทำงาน อาศัยการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ยกย่องบุคคลและ นักเรียนผู้มีผลงานด้วยการให้รางวัลหรือประกาศนียบัตร เป็นต้น

8. ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการส่งเสริมการแก้ปัญหาที่นำมาซึ่งความสำเร็จในการแก้ปัญหา และทุกคนได้รับผลประโยชน์อันจะทำให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานอย่างทุ่มเท มุ่งมั่น สร้างสรรค์และทำงานที่ได้มาตรฐานสูงงานทุกงานในโรงเรียนจะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างดีที่สุดจากโรงเรียน โดยเฉพาะสนับสนุนงานการเรียนการสอน

9. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เปิดให้มีความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชน มีวิธีการที่ดี ในการสื่อสารและร่วมมือกับชุมชนเพื่อสรรสร้างคุณภาพ มีการเชิญชุมชนเข้าไปมีบทบาทในการจัดการศึกษาใน โรงเรียน โดยเชิญประชุมหรือเชิญเป็นกรรมการในการตัดสินใจในการดำเนินงานของ โรงเรียนเชิญเป็นวิทยากรของโรงเรียนรับฟัง คำวิพากษ์วิจารณ์จากชุมชนเปิด โอกาสให้ชุมชนได้แสดงบทบาทในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีบทบาทในการให้การศึกษาแก่นักเรียนในทุกรูปแบบ ดังนั้น โรงเรียนควรมีคุณภาพจึงเป็น โรงเรียนที่สร้างพันธมิตรเพื่อชุมชนร่วมกับ โรงเรียน โรงเรียน ควรแจ้งให้นักเรียนทุกคนได้ทราบว่าพวกเขามีความสำคัญต่อความเจริญพัฒนาและความอยู่เย็นเป็นสุขของชุมชน

ดังนั้นเป้าหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาจึง มีความเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของ โรงเรียน ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เป้าหมายสำคัญในการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน คือ คุณภาพที่มีเกณฑ์วัดได้ในหลายมิติ โดยพิจารณาจาก นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ความต้องการของนักเรียน

จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนสิ่งอื่น มีการโปรแกรมการเรียนที่หลากหลาย มีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนได้ สร้างบรรยากาศที่ดีแก่นักเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน การประเมินผลครูเพื่อพัฒนาคุณภาพครู เปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสในการร่วมบริหารโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ และสิ่งสุดท้ายคือเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ความหมายของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 48 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ต่อเนื่อง การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพการศึกษานั้น ซึ่งมีมีนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในไว้ หลากหลายแนวคิด ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 253) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ ส่วนการประกัน หมายถึง รับรองว่าจะรับผิดชอบในความผิดคุณนี้ไม่ชำระหนี้ตามสัญญา หลักทรัพย์ที่ให้ไว้เป็นเครื่องรับรอง เมื่อนำคำ 2 คำนี้มารวมกันก็มีความหมายว่า รับรองคุณลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2541, หน้า 8) กล่าวว่า การประกันคุณภาพของกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา คือ การวางแผนการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลผลิตของโรงเรียนมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการศึกษา และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพอใจ

สมศักดิ์ สินธุระเวชช์ (2542, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคุณภาพไว้ว่า ผลงานานหรือสินค้าที่สอดคล้องกับมาตรฐานและการปฏิบัติงานตามคุณภาพ ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ และกล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาหลักการแนวคิดและกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า การศึกษาเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของคนเราที่ได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องตามครรลองคลองธรรม และได้รับสิ่งดี ๆ การศึกษามีใช่เป็นเพียงการใช้ชีวิตระยะเวลาหนึ่งในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นเหมือนปัจจัยในการดำรงชีวิตทุกคนต้องแสวงหาและเพิ่มพูนอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองรอบครัวหน้าที่การตลอดจนความก้าวหน้าและมั่นคงของประเทศซึ่งในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์ที่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปจนถึงรูปแบบการใช้ชีวิตและวัฒนธรรมใหม่ ๆ

มาสู่สังคมไทย การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้คนมีหลักคิดรู้จักใคร่ครวญ เลือกรสร และปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์และสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลาระบบการศึกษาจะต้องตอบสนองการทำงานในยุคข้อมูลข่าวสาร การสอนต้องส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมจินตนาการมากกว่าที่เป็น ในอดีตบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนจะต้องเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ คุณภาพของการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของคุณภาพทรัพยากรมนุษย์

Juran and Gryna (1993, p 565) ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพ หมายถึง กิจกรรมที่ก่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการผลิตทุกส่วนดำเนินไปอย่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ

Stebbing (1993, pp. 19-22) ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพไว้ว่า การประกันคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับระบบคุณภาพทุกระบบ การรวบรวมข้อมูลการวางแผนกิจกรรมทุกชนิด และการให้รายละเอียด หรือคำแนะนำต้องทำก่อนลงมือทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อสามารถควบคุม ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 7) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการของการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครองผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการประชาชนและสังคมโดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรืออยู่บนพื้นฐานของการ “ป้องกัน” ไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและผลผลิตไม่มีคุณภาพ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษา (2542, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในว่า หมายถึง การประเมินผล การติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเองหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542, หน้า 4) อธิบายว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การให้ความพึงใจแก่ผู้รับบริการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับหลักการ นโยบาย จุดเน้นของแผนการศึกษาของรัฐ ทำให้สถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาที่ดีของแต่ละคนและทุกคน กิจกรรมการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติให้เกิดคุณภาพอย่างเหมาะสมจากหน่วยงาน หรือสถาบันรับรองคุณภาพที่ตรวจสอบ ประเมินผล ระบบมาตรฐานคุณภาพที่มีอยู่ แนวทางปฏิบัติตามมาตรฐาน

ระบบวิธีควบคุมการดำเนินงาน และการบันทึกรายงานผลด้านคุณภาพที่จะทำให้ผู้บริโภค หรือลูกค้าหรือผู้ใช้บริการมั่นใจว่าผลิตภัณฑ์หรือสินค้าบริการที่ตนเองได้รับมาเกิดจากกระบวนการที่มีคุณภาพครบถ้วนส่งผลให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพใช้งานของผลิตภัณฑ์สินค้าหรือบริการนั้น ๆ

สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย (2542, หน้า 153) กล่าวว่า “สถานศึกษาที่มีระบบการประกันคุณภาพเป็นการรับประกันระบบการบริหารคุณภาพขององค์กร เป็นการสร้างความมั่นใจว่าผลผลิตเมื่อออกจากกระบวนการแล้วจะมีคุณภาพที่ดีตรงตามความต้องการของลูกค้า”

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อที่จะได้ทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ โดยสามารถนำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที ตลอดจนให้ความพึงใจแก่ผู้รับบริการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน เป็นการดำเนินการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2553

หลังจากกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 และมีการนำไปประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งทำให้มีผลบังคับใช้แล้ว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้นำแนวคิดจากกฎกระทรวงให้เกิดการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้จัดทำเอกสารทางวิชาการขึ้นจำนวน 1 ชุด สำหรับให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นขั้นตอนของการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กระทำโดยบุคลากรภายในหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเพื่อที่จะทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ นำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) การประเมินภายในถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานหรือการประเมินตนเอง (Self-evaluation) ของสถานศึกษา

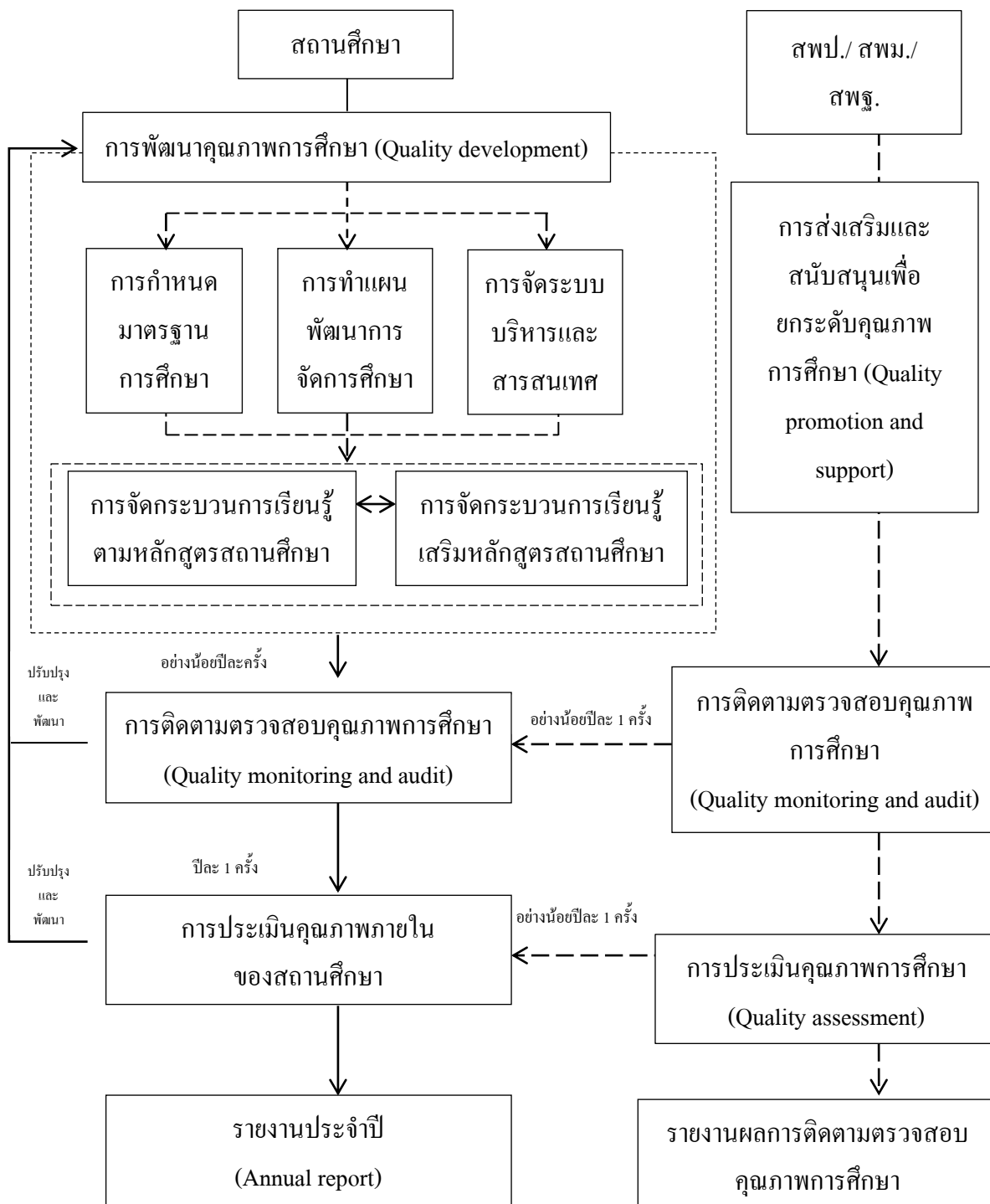
การประเมินคุณภาพภายในควรยึดมาตรฐานของสถานศึกษาเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตามควรสะท้อนภาพความสำเร็จที่ชัดเจนอย่างน้อย 2 ด้าน คือ

1. คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ตามหลักสูตรของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทุกระดับชั้น
พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน โดยระบุได้ถึงกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียน
ที่มีคุณลักษณะยังไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์ เพราะข้อมูลจากการประเมินเหล่านี้จะสะท้อน
ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้หรือไม่อันจะนำสู่
การปรับปรุงการบริหารจัดการต่อไป

2. คุณภาพการศึกษาด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถ
ดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้แล้ว
ในทุกมาตรฐาน ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการประเมิน เช่น ใช้การสังเกต
การสัมภาษณ์ การตรวจสอบจากเอกสารหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นต้น

การดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและการส่งเสริม
สนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด โดยเฉพาะการติดตาม ตรวจสอบ
คุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็น
การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกัน แตกต่างในเรื่องของจุดเน้นและบทบาทในการดำเนินการ การประเมิน
คุณภาพภายในเป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาโดยบุคลากร
ในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการปรับปรุง พัฒนาให้บรรลุ
เป้าหมายและนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเองพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก (มาตรฐาน
การศึกษาของสถานศึกษา พ.ศ. 2553)

เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างบทบาทของหน่วยงานต้นสังกัด
กับสถานศึกษาในการติดตามตรวจสอบการศึกษากับการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษากับหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพภายในการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
2554)

1. บทบาทของสถานศึกษา

1.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ
สถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบการบริหาร
และสารสนเทศ การดำเนินการดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
ที่สอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา
พ.ศ. 2553

1.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร
สถานศึกษา และการจัดกระบวนการเรียนรู้เสริมหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการดังกล่าว
เป็นการพัฒนานักเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่กำหนด
ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา
คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.3 การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดผู้รับผิดชอบ
ในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
ทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา การรายงานและนำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา การเตรียมการและให้ความร่วมมือในการติดตามและ
ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

1.4 การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาประกอบด้วย การประเมิน
การปฏิบัติงานและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการโดยสร้าง
ความตระหนักแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมิน กำหนดกรอบการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน
การศึกษาของสถานศึกษา จัดทำเครื่องมือการประเมิน และการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและ
พัฒนา

1.5 การจัดทำรายงานประจำปีประกอบด้วย การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำรายงาน
การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การเขียนรายงานและการจัดทำรายงานนำเสนอคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพิจารณาเห็นชอบ รายงานและเปิดเผยต่อสาธารณชน ติดตามผลและรับรู้
ข้อมูลย้อนกลับ

2. บทบาทของหน่วยงานต้นสังกัด

หน่วยงานต้นสังกัด และเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการ โดยส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพ การศึกษา และการรายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

2.1 การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการพัฒนาคุณภาพการจัดการ การศึกษาของสถานศึกษา

2.2 การติดตามตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย การกำหนด ระยะเวลาในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระยะเวลา นำผลการติดตามตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาสะท้อนให้สถานศึกษานำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพ

2.3 การประเมินคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย การประเมินคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ในการประเมิน กำหนดกรอบการประเมินคุณภาพ จัดทำเครื่องมือการประเมิน และการนำผล การประเมินสะท้อนให้สถานศึกษานำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

2.4 การรายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การเขียนรายงานและการจัดทำ รายงาน นำเสนอให้สถานศึกษานำไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

กล่าวโดยสรุป ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งการการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตัวแปรนี้ผู้วิจัย ศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิด ของกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ดังนี้

- 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้
- 3) การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 4) การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา และ
- 5) การจัดทำรายงานประจำปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

งานวิจัยภายในประเทศ

ลักขณา วิไลพันธุ์ (2545) ได้วิจัย เรื่อง การเตรียมโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาผลการวิจัย พบว่า การเตรียมโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญเพื่อการประกันคุณภาพทางการศึกษาทั้ง 7 ปีวิจัย คือ 1) ประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษา 2) จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ให้ครูปฏิบัติตนด้วยความรักและเมตตาศิษย์ 4) จัดห้องเรียนให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 5) ให้ครูทำงานโดยอิสระ 6) ป้องกันนักเรียนเกี่ยวกับยาเสพติดและสิ่งมอมเมา 7) ส่งเสริมการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ปัญหาที่พบส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ปัญหาสูงสุด คือ ครูใช้อุปกรณ์สื่อการสอนไม่พอกับความต้องการของนักเรียน

ศุภฤดี โยเหลา, อ้อมเดือน สดมณี, และวันเพ็ญ วรพงส่วงศา. (2545) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูอาจารย์มีการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด รองลงมา คือ การมุ่งใจสู่การประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้และความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำทางความคิด และในการอธิบายความแปรปรวนของการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งสี่ขั้นตอน พบว่า ตัวแปรระดับบุคคลที่มีความสำคัญ คือ พฤติกรรมการสื่อสารและการรับรู้คุณลักษณะของการประกันคุณภาพการศึกษา ความแตกต่างของการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาจากตัวแปรระดับบุคคลมากกว่าตัวแปรในระดับโรงเรียน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้วิจัย เรื่อง ผลการดำเนินงานโครงการนำร่องระดับชาติ เรื่อง กระบวนการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้การประเมินและการประกัน ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นได้ของโครงการในการวิเคราะห์โครงการนำร่องระดับชาติ ปีวิจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปโรงเรียนแยกได้ 2 ปีวิจัย ปีวิจัยแรก คือ ปีวิจัยบุคคล ซึ่งแยกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านผู้บริหารโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง มีอาวุโส มีศักยภาพในการบริหารวิชาการให้เอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ การพัฒนาครูมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในการปฏิรูปด้านครูโรงเรียนที่มีครูรุ่นใหม่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เป็นคนที่ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ มีเจตนามุ่งมั่นที่จะปฏิรูป มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในการปฏิรูปและด้านนักเรียน โรงเรียนที่มีนักเรียนที่กระตือรือร้นสนใจที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองไม่ท้อถอยหนัก มีความคิดริเริ่มจะมีพลังในการปฏิรูปสูง ส่วนปีวิจัยด้านที่สอง คือ ปี จัยด้านโรงเรียน โรงเรียนที่มีความพร้อมทางด้านทรัพยากร ด้านกำลังคน

มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิรูปสำหรับปัจจัยด้าน โรงเรียน เช่น ขนาดโรงเรียน อัตราส่วนจำนวนนักเรียนต่อครู วุฒิของครู อายุของครู และเพศของครู ไม่พบว่า มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียน

สุพัตรา ทรัพย์เสถียร (2546) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างกลุ่มพหุ พบว่า กระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้บรรลุประสิทธิผล ได้นั้นเป็นผลมาจากปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นสำคัญ โดยมีปัจจัยลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนและปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยรองลงมา

วลัยพรรณ โรจนกิจ (2546) วิจัย เรื่อง การควบคุมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประการแรก สภาพการควบคุมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ด้านการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา การแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านมาตรฐานการศึกษา ด้านธรรมเนียมหรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านแผนปฏิบัติการประจำปี หรือปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการอยู่ระหว่าง 50.00 ถึง 92.40 ประการที่สอง ปัญหาการควบคุมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดทรัพยากรในการบริหารจัดการ ไม่สามารถหาทรัพยากรมาพัฒนาผู้เรียนได้ตามต้องการ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ที่ครอบคลุมภารกิจ การรายงานผลการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ขาดเทคโนโลยีจัดทำสารสนเทศ บุคลากรขาดความชัดเจนในภารกิจไม่ใช้ธรรมเนียมและแผนพัฒนาคุณภาพมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีหรือปฏิบัติงานไม่ได้เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

ปิติชาย ตันปิติ (2547) ได้วิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัวความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วพบว่า มีตัวแปร จำนวน 12 ตัวแปร ได้แก่ ระบบย่อยการจัดการ (การควบคุม) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) ระบบย่อยเทคโนโลยี ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) การจัดทำหลักสูตร ความร่วมมือการชม ความสามารถของนักเรียน ระบบย่อยโครงสร้าง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ ระบบย่อยจิตสังคมความสามารถของผู้บริหาร และระบบย่อยเป้าหมาย

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2547) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าการดำเนินงานในการดำเนินคุณภาพแต่ละด้านยังไม่สมบูรณ์ ปัจจัยภายในที่ส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคลากร โดยประกอบไปด้วยการที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเท สนใจใฝ่รู้ ใช้ทั้งการบริหารส่วนมีส่วนร่วมและการบริหารแบบเข้มงวด การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี คือ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีแบบแผนการทำงานเป็นทีม มีตัวแบบการเป็นครูที่ดี การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเห็นคุณค่าการประเมินรวมทั้งการที่ครูมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการสอน สนใจใฝ่รู้ และเชื่อว่าการประกันคุณภาพการศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนั้น โครงสร้างการประสานงานที่คล่องตัว และมีบุคลากรหรือคณะทำงานรับผิดชอบงานประกันคุณภาพ กลุ่มปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสถานศึกษาและสนับสนุน ช่วยเหลือ ตลอดจนมีกฎหมาย/นโยบายต้นสังกัด ผลักดันให้โรงเรียนดำเนินการประกันคุณภาพ รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดพิเศษช่วยเหลือ โรงเรียนอย่างจริงจัง ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ การที่วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะแตกแยก แข่งขันไม่ให้เกียรติและไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขาดการยอมรับความสามารถของเพื่อนครู ครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และครูไม่เพียงพอ ครูขาดความรับผิดชอบความสนใจใฝ่เรียนรู้อาจมีทัศนคติไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับสถานศึกษา

ชนม์ชกรณ วรรณทร์ (2549) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานการประเมินแบบเสริมผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติคุณลักษณะหรือเกณฑ์การประเมิน มิติลักษณะวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมิติการประเมิน ซึ่งแต่ละมิติมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์กัน โดยมียุทธวิธีดำเนินการคือ 1) การฝึกอบรม 2) การให้คำปรึกษา และ 3) การอำนวยความสะดวกและผลการประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โครงสร้างองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย ด้านความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ส่วนผลการประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจากกรนำไปทดลองใช้ พบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้อย่างดี มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมาก

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบประเมินสถานศึกษา ตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาระบบมัลติคอมบัลคริจ สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสถานศึกษาตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาระบบมัลติคอม บัลคริจ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) แบบประเมินสถานศึกษา ตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาระบบมัลติคอม บัลคริจ สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน มีองค์ประกอบย่อย 19 ด้าน โดยแบ่งกลุ่มผลงานหลัก (KRA) ออกเป็น 19 ด้าน และสร้างตัวชี้วัด (KPI) การดำเนินงานหลักตามผลงานหลักได้ 33 ตัวชี้วัด แบ่งเป็น ตัวชี้วัดย่อยได้ 101 ตัวชี้วัด ลักษณะแบบประเมินมีข้อคำถาม 101 ข้อ 2) ระบบการประเมินมี 2 มิติ คือ มิติกระบวนการ ใช้การประเมินตามหลักการ Approach deployment learning and integration หรือ ADLI และมิติผลลัพธ์ ใช้การประเมินตามหลักการประเมินผลลัพธ์ 3) แบบประเมินสถานศึกษา มีการแปลผลและให้คะแนน 6 ระดับ โดยมีเกณฑ์การแปลผลตามค่าคะแนน (Point values) ของระบบคะแนน (Scoring system) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ปี ค.ศ. 2005 และ 4) การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสถานศึกษา พบว่า แบบประเมิน มีคุณภาพ โดยผลการเปรียบเทียบคะแนนจากการทดลองใช้แบบประเมิน พบว่า ผลการประเมิน สถานศึกษามีความแตกต่างกันและมีความสอดคล้องกับผลการประเมินของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และผู้ใช้แบบประเมินมีความพึงพอใจ ในการใช้แบบประเมินในระดับมาก

อภิญา ขัดมะโน (2551) ศึกษา เรื่อง การศึกษาการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของคณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ 1) ผลการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยคณะพยาบาลศาสตร์มีหลักสูตรและ การเรียนการสอนมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มพูนและส่งเสริมทักษะเบื้องต้นที่จำเป็น ของนักศึกษา การบริหารจัดการมีกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความยุติธรรมมุ่งเน้น การมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน มีการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างคณะฯ กับองค์กรอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้หลักการวิจัย แบบบูรณาการ หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักการสร้างเครือข่าย และหลักการประสานความร่วมมือ รวมพลัง อันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ตามโครงสร้างพื้นฐาน 7-S (7-S framework of mckinsey) พบว่า ปัจจัยการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารของคณะฯ มีวิสัยทัศน์ มีความเสียสละ มุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อคณะฯ อย่างเต็มที่ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหากำกับดูแล และติดตามผลการทำงานของคณะฯ ให้เป็นไป

ในทิศทางที่เหมาะสม คณะฯ มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของคณะฯ มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามแผนที่กำหนดไว้ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ โดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลจริงจากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย มีค่านิยมร่วมที่มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีคุณภาพ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อเป้าหมายขององค์กรที่มีคุณภาพ บุคลากรมีทักษะการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ ใน และ 3) จุดแข็งในด้านการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญสูง เสียสละ มุ่งมั่นทุ่มเท และทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนมีระบบบริหารงานที่ทันสมัย และเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีวัฒนธรรมที่ดีเน้นอาวุโสความเป็นรุ่นพี่รุ่นน้อง เน้นคุณภาพ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดอ่อน คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของแต่ละสายงานยังไม่มี ความชัดเจน การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรยังไม่ทั่วถึงบุคลากรของคณะมีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารค่อนข้างน้อย การกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ภาระงานของอาจารย์มีมากเกินไปและขาดความยืดหยุ่น และการบริหารจัดการด้านงบประมาณเพื่อนำมาพัฒนาคณะฯ และแนวทางในการพึ่งพาตนเองยังไม่มี ความชัดเจน

ธนิก คุณเมธิกุล (2552) วิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Rool (1985) วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนา โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ พบว่า มีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน จุดเน้นของหลักสูตร และการประเมินผล

Stephen (2000) วิจัย เรื่อง Benchmarking the NAAC accreditation model โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบจุดเด่นเกณฑ์ด้านการจัดการศึกษาของรูปแบบของคณะกรรมการประเมินผลและประกันคุณภาพแห่งชาติ (National accreditation and assessment council: NAAC) กับ รูปแบบ MBNQA ซึ่งทั้ง 2 รูปแบบ มีกระบวนการแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย แต่ในการประเมินของทั้ง 2 มีความแตกต่างกันมากในเรื่องของเกณฑ์ และค่าคะแนน นั่นคือ รูปแบบ MBNQA ให้ค่าคะแนนสำหรับผลลัพธ์ด้านองค์การคิดเป็น 45% ในขณะที่รูปแบบของ NAAC

ไม่ได้กำหนดเกณฑ์และค่าคะแนนสำหรับผลลัพธ์ด้านองค์การ นอกจากนี้ รูปแบบ NAAC ไม่ได้พิจารณาถึงภาวะผู้นำเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยนำเข้า เกณฑ์และค่าคะแนนตามรูปแบบ NAAC แบ่งออกเป็นด้านปัจจัยนำเข้า 3 ส่วน คือ หลักสูตร 15 คะแนน ทรัพยากรการเรียนรู้ 15 คะแนน การจัดการและการบริหาร 10 คะแนน ส่วนด้านกระบวนการแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ การสอน การเรียนรู้ และการประเมินผล 30 คะแนน การวิจัย การให้คำปรึกษา และการขยายผล 10 คะแนน การสนับสนุนนักเรียนและความก้าวหน้า 10 คะแนน และด้านการสนับสนุน คือ การปฏิบัติเกี่ยวกับ สุขอนามัย 10 คะแนน ซึ่งสามารถนำมาเข้ามารวมอยู่ในด้านปัจจัยนำเข้าหรือด้านกระบวนการ ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ของผู้รับการประเมิน คะแนนรวมทั้งสิ้น 100 คะแนน หลังจากทำการเปรียบเทียบ ข้อดีข้อเด่นของรูปแบบทั้งสอง ผู้วิจัยจึงได้เสนอรูปแบบการจัดการด้านการศึกษา โดยอาศัย องค์ประกอบของเดิมมากที่สุด และเสนอจัดค่าคะแนนให้มีความสำคัญเท่ากันทั้งด้านปัจจัย กระบวนการ และผลลัพธ์ และให้รูปแบบใหม่เป็นรูปแบบที่เข้าใจได้ง่ายและสามารถปฏิบัติได้

Hawk (2004) วิจัย เรื่อง ความเข้าใจและการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงาน ที่เป็นเลิศของระบบ MBNQA มาใช้ศึกษาในโรงเรียน 2 แห่ง ในรัฐ Illinois โดยศึกษาการใช้ โปรแกรมดำเนินงานในด้านกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อประสิทธิผลขององค์การ และพัฒนาผู้เรียน พบว่า แนวคิดต่าง ๆ พัฒนาได้ดีในช่วงภาวะการพัฒนาระยะที่ 3 ของการใช้ระบบ MBNQA โดยโรงเรียน พัฒนา วิสัยทัศน์องค์การ แผนกลยุทธ์และการวัดประเมินผล ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีการพัฒนา ทางบวกทุกองค์ประกอบของโปรแกรมระบบ MBNQA

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานและกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีหรือปฏิบัติงานด้านนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติเป็นสำคัญ มีกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความยุติธรรม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานเพื่อพัฒนา และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้ ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ทั้งนี้การประกันคุณภาพภายใน มีความสัมพันธ์กับ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และ ด้านบุคลากร ในการการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน

ในองค์การแต่ละองค์การ หรือโรงเรียนนั้น จะประกอบไปด้วย สถานการณ์ของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศโรงเรียน และสถานะทางเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก (Hoy & Miskel, 1991, pp. 220-291; Stuart-Kotze & Roskin, 1983, pp. 3-5; Barnard, 1972, p. 295) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย

ได้เจาะจงศึกษาลงไปที่บรรยากาศของโรงเรียนเพียงอย่างเดียวเท่านั้นซึ่งบรรยากาศของโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารและส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร (Hoy & Miskel, 1982, pp. 429-727; Fildler, 1976, p. 36)

ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน

บรรยากาศในสถานศึกษา เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศขององค์กรในของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา บรรยากาศสถานศึกษาที่ดี จะทำให้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา คือ การจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งรายละเอียดของการจัดและสร้างสภาพแวดล้อมนั้นเป็นเรื่องของแต่ละสถานศึกษาที่ต่างก็มีสภาพแวดล้อม และความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรเป็นสถานที่ซึ่งมีบรรยากาศที่ดี โดยมีนักการศึกษาเสนอความหมายและความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

Hoy and Miskel (1982, pp. 185-186) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน และกลุ่มบุคคลในโรงเรียนมีผลทำให้โรงเรียนหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน บรรยากาศขององค์กรเป็นคุณลักษณะภายในองค์กร คล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน ดังนั้น บรรยากาศของโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนบุคลิกภาพของโรงเรียน

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

Sergiovanni (1983, p. 56) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กร ที่เน้นเฉพาะบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาโดยกล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาหมายถึงลักษณะที่บอกลักษณะของสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียน หรืออาจจะหมายถึงความรู้สึกของครูและนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540, หน้า 37) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมที่สุดคือบรรยากาศการส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเน้นสัมฤทธิ์ผล และการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนหมายถึงตัวแปรสภาพแวดล้อมชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในโรงเรียน ซึ่งภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ มีการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงเรียน และพฤติกรรมนี้เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา และเป็นการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรต่อความรู้สึกของบุคลากรโดยส่วนรวมซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่เน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรตลอดจนบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้เกิดผลผลิตตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั่นก็คือ ประสิทธิภาพโรงเรียนนั่นเอง

องค์ประกอบบรรยากาศองค์กร

Halppin and Croft (1963, p. 180) ได้กำหนดเป็นบรรยากาศ 6 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถ หน่วยงานจะมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานงาน และแสดงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้ร่วมงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นอิสระตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อหน่วยงานและพยายามที่จะสนองความต้องการขององค์กรตลอดเวลาส่วนสำคัญที่สุดของบรรยากาศแบบนี้ คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและจริงใจ มีลักษณะของความยืดหยุ่นและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

สำหรับลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหารปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง การให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลาง และการเน้นที่งานต่ำ

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้กำลังใจและคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ แม้จะน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิดก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดีและมีความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานไม่มีภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อทุกคน และพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิชอบโดยไม่แสดงการจับผิด ในบรรยากาศแบบนี้ ผู้บริหารจะทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและไม่แสดงความเห็นแก่ตัว นอกจากนี้แล้วผู้บริหารจะผ่อนปรนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสม จุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเรื่องรองลงมาจากความต้องการของแต่ละบุคคล

สำหรับลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ อุปสรรคขัดขวางต่ำ ความเอาใจใส่ของผู้บริหารปานกลาง และการให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลาง

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ดี ผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย เหนือสิ่งอื่นใดความต้องการของกลุ่มบุคคล จะได้รับการพิจารณา เป็นอันดับรองลงมา บุคคลในองค์กรต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับกลุ่มบุคคลลดน้อยลง และเพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลของงาน ในองค์กรตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้มีโอกาสและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เกินไปนัก จะควบคุมดูแล และตัดสินใจ ด้วยตนเอง และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจึงพยายามทำงานหนัก เพื่อให้งานสมบูรณ์ และด้วยเหตุที่บุคคลในองค์กรตระหนักถึงความตั้งใจดีของผู้บริหารที่จะพยายามพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า จึงทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลในองค์กรนี้ อยู่ในระดับสูง

สำหรับลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ การเน้นที่ผลงานสูง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ การให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารสูง ความห่างเหินของผู้บริหารปานกลาง ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงมิตรภาพของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร และความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารมักจะละเลยต่อการควบคุมการทำงานไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ ทำให้ประสบปัญหาการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้มีได้ หมายถึง อุปสรรคในการปฏิบัติงานจะมีมาก หากผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับกลุ่มบุคคล และบริหารงานแบบไม่เน้นผลงาน ทั้งยังขาดความพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงาน แต่กระนั้นทุกคนต่างมีความรู้สึกที่องค์กรมีมิตรภาพที่ดี

สำหรับลักษณะสำคัญของบรรยากาศแบบนี้ คือ การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง อุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูง ขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำ การเน้นที่งานต่ำ และการช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลาง

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกที่ถูกบังคับมากกว่าที่จะเกิดจากแรงจูงใจเอง ทำให้มีขวัญและกำลังใจต่ำแม้ว่าจะมีการแบ่งงานกันทำ แต่ก็ยังขาดความสามัคคีและการประสานงานกัน ทำให้บุคคลในองค์กรรู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้

ผู้บริหารจะรวบอำนาจไว้ ทำให้รู้สึกว่าคุณบริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ดังนั้นจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์กรห่างเหินกัน

ลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ การเน้นที่ผลงานการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง อุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความช่วยเหลือปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำ และความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง

6. บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ และความผาสุกของบุคคล บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้บุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจต่ำ และมีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อย เนื่องจากขาดความร่วมมือกันการดำเนินงานขององค์กรไม่ราบรื่น และขาดความก้าวหน้างานต่าง ๆ มีอุปสรรค แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นบุคคลให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้กับตนเองแต่ก็มักจะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ เพราะเนื่องจากผู้บริหารไม่มีความจริงจังขาดภาวะการเป็นผู้นำที่ดี ในการที่จะสนใจใฝ่ดี หรือให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในองค์กร อีกทั้งละเลยต่อสวัสดิการ และขาดมิตรสัมพันธ์ ระหว่างกัน ในองค์กร นอกจากนี้พฤติกรรมที่ผู้บริหาร และบุคคลในองค์กร แสดงออกมาจะเป็นพฤติกรรมแบบเสแสร้ง มีความจริงใจน้อยที่สุด

ลักษณะเด่นของบรรยากาศแบบนี้ คือ การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง อุปสรรคขัดขวางสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ

Halppin and Croft (1963) สรุปความเห็นว่า ในบรรยากาศทั้งหกแบบนี้ บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุด เรียงลำดับไปจนถึงบรรยากาศแบบปิด (Closed climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์

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

1. บรรยากาศแบบเผด็จการ (Exploitive authoritative climate) บรรยากาศในองค์กรระบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น มีความจริงใจ และความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย หรือแทบจะไม่มีเลย พฤติกรรมการสนับสนุนซึ่งกันและกันมีน้อยมาก บุคคลในองค์กรมีแนวโน้มที่จะถูกจูงใจ โดยวิธีการข่มขู่หรือการลงโทษทางวินัย มีการใช้อำนาจและความเป็นปฏิกิริยา ความไม่พึงพอใจแพร่ไปทั่วองค์กร การติดต่อสื่อสารเริ่มจากเบื้องบนลงมาสู่เบื้องล่าง นโยบาย กฎเกณฑ์ และการตัดสินใจ จะถูกกำหนดโดยผู้บริหาร แต่อาจจะมีการปล่อยให้มีการร่วมกันรับผิดชอบในการตัดสินใจได้เพียงเล็กน้อย และต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ นอกจากนี้จะมีการจำกัดรูปแบบปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะระหว่างลำดับชั้น

ของตำแหน่งแล้ว โครงสร้างการควบคุมบังคับบัญชาจะถูกรวมไว้ ณ ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น องค์การแบบรูปนัยในบรรยากาศแบบเผด็จการนี้ จะมีแนวโน้มที่ต่อต้านเป้าหมายขององค์การ ทำให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคคลต่ำ การบริหารตามรูปแบบนี้เกิดจากฐานคติทฤษฎีในด้านบุคคล อำนาจหน้าที่และการจัดองค์การ

2. บรรยากาศแบบบูรณาธิปไตย (Behevalent-authoritative climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่แตกต่างจากบรรยากาศองค์การแบบแรก แต่ก็มีลักษณะคล้ายกันมาก กล่าวคือ ผู้บริหารแสดงถึงท่าทีไว้วางใจ และมีความจริงใจต่อบุคคล ในองค์การมีวิธีการจูงใจด้วยการให้รางวัลบ้าง แต่บางครั้งมีการบังคับ มีการให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกันในองค์การระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจึงยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างได้บ้าง มีความพึงพอใจปานกลางในการเป็นบุคลากรองค์การการบังคับบัญชา และความสำเร็จของตน

3. บรรยากาศองค์การแบบปรึกษา (Consultative climate) ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมในการไว้วางใจ และมีความจริงใจต่อบุคคลในองค์การ มีการขอคำแนะนำและให้คำปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นแนวทาง หรือใช้ในการตัดสินใจอยู่เสมอ นอกจากจะเป็นบรรยากาศที่ให้การยกย่อง และมีสิ่งจูงใจ ทั้งทางเศรษฐกิจและความรู้แล้ว ยังทำให้บุคคลในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นจึงมีการร่วมมือร่วมใจกันภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามอาจจะมีการลงโทษ มีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราว และอาจจะมีความพึงพอใจสูงพอสมควร เกี่ยวกับความสำเร็จของตนเอง

4. บรรยากาศแบบมีส่วนร่วม (Participative climate) ผู้บริหารให้การสนับสนุนไว้วางใจ และจริงใจต่อบุคคลในองค์การ ส่งเสริมให้มีการนำความคิดในเชิงสร้างสรรค์ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัล และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารไหลผ่านเครือข่ายจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง และจากแบบแนวนอน ทั้งจากบุคคลในองค์การด้วยกันเอง และผู้บริหาร ดังนั้น จึงมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นอย่างแน่นแฟ้น อบอุ่น และฉันท์มิตร ทำให้มีการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และความรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานต่อเป้าหมายขององค์การสูง

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

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian climate) เป็นการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดรูปแบบบรรยากาศเช่นนี้ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตลดลง และมีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มคนในองค์การ

2. บรรยากาศแบบเน้นความเป็นกันเอง (Affiliative climate) ผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดสนิทสนม และมีความสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความพึงพอใจในงานสูง แต่ความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลาง

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

4. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee-centers climate) มีลักษณะสำคัญคือ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ซึ่งบรรยากาศนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดอัตราการลาออกจากงาน อีกทั้งลดต้นทุนการผลิตและลดเวลาในการปฏิบัติงานอีกด้วย

Hoy and Ferguson (1985, pp. 117-134) ได้จำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 แบบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

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

2. บรรยากาศแบบให้ความร่วมมือ (Engaged climate) ลักษณะของบรรยากาศ แบบให้ความร่วมมือ คือ ผู้บริหารมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ มีลักษณะเข้มงวดและยึดถือตามอำนาจหน้าที่แห่งตน ยอมรับนับถือความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมากกว่าความต้องการส่วนบุคคลของคณะครูจะมอบหมายภาระงานที่หนักเกินความจำเป็น ส่วนครูจะมีลักษณะที่เคารพนับถือ และสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความภูมิใจในสถานศึกษาของตน รู้สึกสนุกกับงาน ความเป็นมิตรสนิทสนมคุ้นเคยกัน ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยประสานงานร่วมมือกันเป็นอย่างดี

3. บรรยากาศแบบไม่ให้ความร่วมมือ (Disengaged climate) ลักษณะบรรยากาศแบบไม่ให้ความร่วมมือ ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นผู้นำที่เด่น มีการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือและห่วงใยต่อครู ยอมรับฟังและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ให้ครูมีอิสระที่จะกระทำตามหลักเกณฑ์ ความรู้ทางวิชาชีพของตน และผ่อนผันงานที่เป็นภาระหนัก ส่วนครูจะมีลักษณะที่ไม่มีความตั้งใจในการทำงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ละเลยต่อความคิดริเริ่มของผู้บริหาร ไม่ชอบ

ผู้บริหาร และไม่ชอบเพื่อนร่วมงานด้วยตัวเอง ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ไม่สนิทสนม
คุ้นเคยซึ่งกันและกัน

4. บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) ลักษณะบรรยากาศแบบปิด ผู้บริหารจะมีลักษณะ
ที่เน้นหนักกับงานกิจวัตรประจำวัน สิ่งละอันพันละน้อย หยุ่มหิมนในสิ่งที่ไม่จำเป็นมีลักษณะ
เหมือนกับผู้ควบคุมและเข้มงวด ไม่มีความเห็นใจและไม่ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือครู ส่วนครู
จะมีลักษณะที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ขาดความเคารพนับถือและความสนิทสนมคุ้นเคย
ซึ่งกันและกัน มีลักษณะแตกแยก เฉื่อยชา ไม่อดทน และไม่จริงใจ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการพัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลด้านการถ่วงความเจริญซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ครู และนักเรียน
ในสถานศึกษาต่างต้องยอมรับนับถือซึ่งกันและกันชุมชนผู้ปกครองให้การสนับสนุนบุคลากร
ทุกคนให้เกียรติ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกันปฏิบัติงาน
ด้วยความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ ต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
และพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาได้บรรลุไปสู่
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด ดังนั้น ประเภทของบรรยากาศขององค์การสามารถ
จำแนกได้มากมายหลายประเภท ขึ้นอยู่กับความต้องการ สภาพแวดล้อม วัตถุประสงค์ของกลุ่มบุคคล
ที่จะจัดตั้งองค์การ ทั้งนี้องค์การเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ให้มีความสามารถคงอยู่
ตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนซึ่งส่งประสิทธิผลของโรงเรียนได้รับอิทธิพลมาจากบรรยากาศ ของโรงเรียน ดังนั้น
บรรยากาศของโรงเรียนจึงสามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์การของโรงเรียน โดยใช้
แนวคิดของ Halppin and Croft (1966, p. 180) ที่ได้เสนอตัวแบบบรรยากาศขององค์การเป็น 6 แบบ คือ
บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) บรรยากาศ
แบบควบคุม (Control climate) บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) บรรยากาศแบบรวบ
อำนาจ (Paternal climate) และบรรยากาศแบบปิด (Closed climate)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศโรงเรียน

งานวิจัยภายในประเทศ

โพธิยา คาพิว (2548) วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า
ปัจจัยที่สำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์การแห่งความรู้ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ บรรยากาศโรงเรียนการปฏิสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน การจูงใจทีมงาน และการบริหารทีมงาน

ถาวร เสงี่ยม (2550) วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าบรรยากาศของโรงเรียนส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารหลักสูตร และส่งอิทธิพลทางอ้อมไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

นเรศรี แสนมนตรี (2553) วิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่าบรรยากาศโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างการทำงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อานิต๊ะ ยีเจ๊ะนิ (2556) วิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 81

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรื่อง (2557) วิจัย เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลระดับโรงเรียนประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลผลิตเชิงวิชาการ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากคุณภาพการสอนของครูภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และได้รับอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกจากปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 32.4 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลไม่ใช่วิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Prichard and Karrasick (1973) วิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การบนผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน พบว่า บรรยากาศองค์การนั้นส่งผลต่อทั้งในระดับองค์การและระดับหน่วยย่อยภายในองค์การ และบรรยากาศองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยย่อย และความพึงพอใจในงาน

Schneider and Snyder (1975) วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ ผลผลิต และอัตราการลาออกของบุคลากรในองค์การ พบว่า ทั้งบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานนั้นมีความสัมพันธ์กันกับกลุ่มคนในบางตำแหน่งเท่านั้น และยังพบว่า บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิต และความพึงพอใจในงานนั้นมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออกของบุคลากรในองค์การ

Ismael and Hendrix (1995) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์การกับครูในโรงเรียนประถม พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำ และความมีอิสระในการทำงาน

Mok and Au-Yeung (2002) วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลในประเทศฮ่องกง พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา การสื่อสาร ความสัมพันธ์ในการทำงาน การได้รับการกล่าวถึง โครงสร้างองค์การ การได้รับการฝึกอบรม การทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการความเครียด

Sweetland and Hoy (2000); Brookover and Lezottle (1978); Hoy and Sabo (1998); Purkey and Smith (1983); Stedman (1987) นักวิชาการที่กล่าวมานี้ ศึกษาวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดี และส่งผลให้การบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด

จากข้อมูลและผลจากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สุขภาพของ โรงเรียน หรือบรรยากาศของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียน และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้บรรยากาศของโรงเรียนยังส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดี และส่งผลให้การบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพทำให้ให้คณะครูอาจารย์มีอิสระในการทำงานตามความสามารถของตน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในงานบางอย่างได้ เกิดความไว้วางใจ และมีส่วนร่วมในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนา

ความหมายของรูปแบบ

นักการศึกษาทั้งชาวไทย และต่างประเทศได้กล่าวถึงความหมายของคำว่ารูปแบบที่สำคัญ เช่น Good (1973, p. 370) ได้รวบรวมความหมายของแบบจำลอง (Model) ไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างสำหรับเลียนแบบ 3) เป็นแผนภาพ หรือภาพ 3 มิติ ที่เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด และ 4) เป็นชุดของปัจจัย หรือองค์ประกอบ หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมตัวเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายด้วยภาษาก็ได้ ซึ่งคล้ายคลึงกับ Tosi and Carroll (1982, p. 163) ที่กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของของจริง หรือภาพจำลองของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่แบบจำลองอย่างง่ายไปจนถึงแบบจำลองที่มีความซับซ้อนมาก ๆ มีทั้งแบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical model) เช่น แบบจำลองอะตอม แบบจำลองเครื่องบิน เป็นต้น และแบบจำลองเชิงคุณลักษณะ (Qualitative model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ

นอกจากนี้ Bardo and Harman (1982, p. 70-71) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อความทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบนั้นค่อยลงไป ส่วนการที่ระบุว่ามีรูปแบบใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงเหมาะสมกับรูปแบบนั้น ๆ ควรมียุคประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร

สำหรับการให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” ของนักการศึกษาไทยนักวิจัยได้ทำการศึกษาและพบว่า อุทัย บุญประเสริฐ (2516, หน้า 31) ได้กล่าวถึงคำว่ารูปแบบ โดยกล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ ในขณะที่ สวัสดิ์ สุคนธ์รังสี (2520, หน้า 206) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรม หรือลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง สอดคล้องกับสมาน อัสวภูมิ (2537, หน้า 13) กล่าวว่า แบบจำลอง หรือรูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่าย หรือย่อส่วน (Simplified form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับพูนสุข หิงคานนท์ (2540, หน้า 50) กล่าวว่า แบบจำลอง หรือรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ของ

องค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษาสำหรับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 933) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่ารูปแบบ คือ รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ สมนึก ทองเอี่ยม (2550, หน้า 119) ได้สรุปความหมายของคำว่ารูปแบบว่าหมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทาง วิธีการและกิจกรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้าง ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ง่ายต่อความเข้าใจในโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของปรากฏการณ์นั้น ๆ และยังสอดคล้องกับสุนันทา แก้วสุข (2553, หน้า 87) ได้สรุปความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) หมายถึง รูป หรือข้อความที่กำหนดขึ้นเป็นหลักการหรือแนวคิด วิธีการดำเนินงานบางอย่างที่แสดงภาพตามความเป็นจริง หรืออธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยบุญชม ศรีสะอาด (2558, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบไว้ว่าเป็นโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่แสดงขั้นตอนการทำงาน (Flow chart) สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ปรากฏในธรรมชาติหรือระบบต่าง ๆ ที่อธิบายขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

จากความเห็นของนักการศึกษา ดังกล่าวสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ หรือเหตุการณ์ โครงสร้างทางความคิด ความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือองค์ประกอบต่าง ๆ สร้างขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ หรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นหรือเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

ประเภทของรูปแบบ

นักการศึกษาทั้งชาวไทย และต่างประเทศได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบไว้ที่สำคัญมีดังนี้ Keeves (1988, pp. 61-65) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบที่ใช้ในทางการศึกษาเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเปรียบเทียบ (Analogue model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบ หรือแบบจำลอง โครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูล และความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจนสามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ทำการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง
2. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นแนวคิด โครงสร้าง

องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ เหตุการณ์ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ เช่น รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ เดิมรูปแบบนี้ใช้กับศาสตร์ทางด้านวิทยาศาสตร์ แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มในการนำไปใช้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้นรวมทั้งการศึกษาด้วย โดยเฉพาะในการวัดผลการศึกษา รูปแบบแบบนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ และสร้างเป็นทฤษฎี เพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้ รูปแบบ หรือแบบจำลองเชิงคณิตศาสตร์มักพัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย

4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย โดยการนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) มาใช้ ปัจจุบันมีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการวิจัยทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น รูปแบบ แบบนี้จะเป็นการนำเอาตัวแปรมาเขียนเป็นสัญลักษณ์หรือคำย่อแล้วใช้เส้นตรง และลูกศรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุ และผล เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน สถิติปัญญาของผู้เรียนมีผลมาจากสภาพทางเศรษฐกิจของพ่อแม่ และสิ่งแวดล้อมที่บ้าน เป็นต้น รูปแบบดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบในการรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบได้ด้วย

อย่างไรก็ตาม เสรี ชัดแจ้ง (2538 หน้า 7) กล่าวว่า รูปแบบจำแนกเป็น 2 แบบ ได้แก่

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ประกอบด้วย รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น แบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อส่วน และรูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เช่น แบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างแบบจำลองเท่าของจริงขึ้นมาก่อน แล้วจึงผลิตสินค้าตามแบบจำลองนั้น 2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual model) ประกอบด้วย รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual model of) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น รูปแบบการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น และรูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual model for) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

องค์ประกอบของรูปแบบ

นักการศึกษาทั้งชาวไทย และต่างชาติ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบที่สำคัญ เช่น Brown and Moberg (1980, pp. 16-17) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า รูปแบบส่วนใหญ่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) และกระบวนการจัดการ (Management process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making) ในขณะที่

Bardo and Harman (1982, หน้า 159) กล่าวว่า การที่จะระบุว่ารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ ตัวอย่างเช่น รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิดของ Ivancevich, Donnelly, and Gibson (1989, p. 113) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับสมาน อัสวภูมิ (2537, หน้า 17) ที่กล่าวว่า ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้าง และความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษา หรือจะออกแบบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการศึกษาเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดการบริหาร หรือโครงสร้างระบบบริหาร หรือแนวทางดำเนินการภาระหน้าที่ (Functions) ที่สำคัญ ๆ ในการบริหารงานขององค์การเท่านั้น

คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

พูนสุข หิงคานนท์ (2540, หน้า 53) สรุปความเห็นของนักการศึกษาหลายท่านว่ารูปแบบที่ดีจะเปรียบเสมือนสิ่งที่ทำให้ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องใด ๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนการศึกษา ในแนวคิดต่อไปซึ่งควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวม ๆ 2) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อทดสอบแล้วหากพบที่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก 3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน 4) รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องที่ได้ศึกษาได้ และ 5) รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

Keeves (1988, p. 560) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของรูปแบบ 4 ประการ คือ 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบควรต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ได้ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้วยังใช้เครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และ 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

การสร้าง หรือการพัฒนา รูปแบบ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ค้นคว้า เรื่อง การพัฒนาหรือการสร้างรูปแบบของรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548, หน้า 92-93) ซึ่งได้กล่าวถึงการพัฒนา รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามีลำดับและรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการที่ 1 เกี่ยวกับการศึกษา และสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ได้รับคัดเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัย และการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของสถาบัน ที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

กระบวนการที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากกระบวนการที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็น

กระบวนการที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบคุณภาพทั่วทั้งองค์การ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

กระบวนการที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

กระบวนการที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ และจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

นอกจากนี้ ทานาโอะ มียากาวะ (1986 อ้างถึงใน สุนันทา แก้วสุข, 2553, หน้า 89) ได้กล่าวถึงการสร้างรูปแบบควรมี 5 ลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างตัวแปรมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องที่ศึกษาได้
5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

แนวคิดการตรวจสอบ หรือการทดสอบรูปแบบ

สุนันทา แก้วสุข (2553, หน้า 90) ได้อธิบายถึงการทดสอบรูปแบบว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการสร้างรูปแบบ การทดสอบหรือการตรวจสอบรูปแบบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบนั้น รูปแบบที่สร้างขึ้นควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบสำหรับ Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมิน มิได้เน้นเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหา และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision making model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์ห้วงการณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน
2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง
3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐาน และเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ย่อมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถาธิบาย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

Keeves (1988, pp. 589-569) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายสำคัญของการตรวจสอบ หรือการทดสอบ รูปแบบนั้น เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบในการปฏิบัติจริง รูปแบบทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์จะทำการทดสอบโดยการพิสูจน์ตามสูตร หรือสมการ หรือ ตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ สำหรับการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับ หรือปฏิเสธรูปแบบนั้น และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ ต่อไป แต่การทดสอบรูปแบบบางเรื่องนั้นไม่สามารถกระทำด้วยวิธีการดังกล่าวได้ เนื่องจาก มีข้อจำกัดบางประการ

พูนสุข หิงคานนท์ (2540, หน้า 53-55) สรุปความเห็นของนักวิชาการว่า การทดสอบ รูปแบบทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ สามารถดำเนินการ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ การวิจัย ทางการศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ หรือการวิจัยเชิงปริมาณมากเกินไป ซึ่งในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อน และลึกซึ้งมากกว่านั้น การประเมินโดยอาศัยความรู้ และการรับรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ จะสามารถช่วยให้การทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์ดำเนินไปได้ ด้วยดี สำหรับแนวคิดเรื่องการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะดำเนินการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะประเด็น ที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่อง ที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมิน ด้วยเครื่องมือวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ ได้ถูกนำมาใช้ทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้น ๆ จริง ๆ จึงจะทราบ และเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้ มาตรฐาน และเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้เกิดความยืดหยุ่น ในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบจะเห็นได้ว่า รูปแบบมีความหมายในลักษณะของการอธิบายความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สนใจศึกษา ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Keeves (1988, pp. 61-65) ในการจำแนกประเภทของรูปแบบ ที่มีลักษณะเป็นรูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยขั้นตอนการสร้างรูปแบบประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) การศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ในประเด็นที่ต้องการศึกษา 2) การร่าง หรือการสร้างรูปแบบตามขั้นตอน และองค์ประกอบที่กำหนด 3) การตรวจสอบรูปแบบในส่วนของการตรวจสอบรูปแบบใช้วิธีการตรวจสอบรูปแบบโดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) ทั้งนี้ การตรวจสอบรูปแบบดังกล่าวเป็นวิธีการที่มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอรรถาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ซึ่งผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจะทำให้ได้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ และผลการประเมินที่มีความละเอียดลึกซึ้ง มีมาตรฐานในประเด็นที่ศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนา

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547) วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พบว่าสภาพปัญหาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจมีประเด็นในการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจครอบคลุม 2 มิติ คือ 1) มิติด้านหน้าที่การจัดสถานศึกษา และ 2) มิติด้านภารกิจการบริหารสถานศึกษา

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550) วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลจากการศึกษา พบว่า 1) รูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) ภาวะผู้นำ

ทางการเรียนการสอน (2) การพัฒนาทีมงานวิชาการในสถานศึกษา (3) ภารกิจและขอบข่ายงาน
 วิชาการในสถานศึกษา (4) กระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และคู่มือการดำเนินการ
 ผลการประเมิน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงาน
 วิชาการ โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ผู้บริหาร/ หัวหน้างาน
 วิชาการมีพฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบทบาทผู้นำทางวิชาการ และบริบทของ
 สถานศึกษา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและขั้นตอนการทำงาน
 เป็นทีม สามารถปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนได้อย่างเป็นรูปธรรม ในขณะที่การประเมินรูปแบบ
 การบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหลังจากการทดลอง
 ยืนยันรูปแบบแนวทางการบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม 4 องค์ประกอบ
 ที่พัฒนาขึ้นว่ามีความเป็นไปได้และเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551) วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้การบริหารงาน
 วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลจากการศึกษา
 พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ
 1) ด้านการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 ประกอบด้วยกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัด
 กระบวนการเรียนรู้ นิเทศการสอน 2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การระบุนความรู้
 การพัฒนาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้
 และการเรียนรู้ 3) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย
 ภาวะผู้นำ กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี โครงสร้างและการวัดผล ประสิทธิผลจากการนำ
 รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัย
 เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนำไปใช้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหาร คือ การบริหาร
 แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ทีมครูจัดการความรู้งานวิชาการ (ครู KM ทีมงานวิชาการ) ในทุกขั้นตอน
 ผู้บริหารสนับสนุนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน
 ครูนำการจัดการความรู้ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้และนักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์
 สังเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน

จากงานวิจัยข้างต้นดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบคือแนวทางในการดำเนินการ
 ในการทำงาน ที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และนำไปสู่
 ประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling)

หลักการของโมเดลสมการโครงสร้าง

ในปัจจุบันมีการทำวิจัยมากขึ้นในทุกสาขา และยิ่งนานวันงานวิจัยจะมีตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากขึ้นในทุกสาขา ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ 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) จึงทำให้ปัจจุบันมีการนำ SEM

ไปใช้อย่างแพร่หลายในหลาย ๆ สาขา เช่น ชีววิทยา เศรษฐศาสตร์ การศึกษา การตลาด การแพทย์ สังคมศาสตร์ เป็นต้น นอกจากนั้นในปัจจุบันยังมีโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้กับ SEM มากมาย หลายโปรแกรม เช่น AMOS, EQS, LISREL, Mplus, Mx, RAMONA และ SEPATH เป็นต้น

การกำหนดโครงสร้างของโมเดล (Model specification)

โครงสร้างของโมเดลเป็นการสร้างขึ้นจากผู้วิจัยที่ได้ศึกษาจากทฤษฎีแนวคิดของ นักวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ และนำมาสร้างเป็นโมเดลของชุดความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์หรือสิ่งที่ศึกษาของผู้วิจัย (สุวิมล ติรกานันท์, 2553, หน้า 209) โครงสร้างของโมเดลจะประกอบด้วยโมเดลย่อยได้ 2 โมเดล คือ

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

1.1 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก หรือโมเดลการวัดสำหรับตัวแปรอิสระ

1.2 โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายในหรือโมเดลการวัดสำหรับตัวแปรตาม
ขั้นตอนการวิเคราะห์ในโมเดลการวัดจะกระทำคล้ายกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

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

2. โมเดล โครงสร้าง (Structural model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรอิสระ (Exogenous variable) กับตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรตาม (Endogenous variable) การกำหนดโมเดลโครงสร้างจะต้องกำหนดจากทฤษฎีที่หนักแน่น ทั้งนี้เพราะการวิเคราะห์โมเดลนี้เป็นเพียงการยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่พบจากข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกับโมเดลที่สร้างขึ้นหรือไม่ ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยเชิงทดลองที่สามารถอธิบายความเป็นเหตุเป็นผลได้ เพราะมีการควบคุมตัวแปรเกินได้ (สุวิมล ติรกานันท์, 2553, หน้า 215)

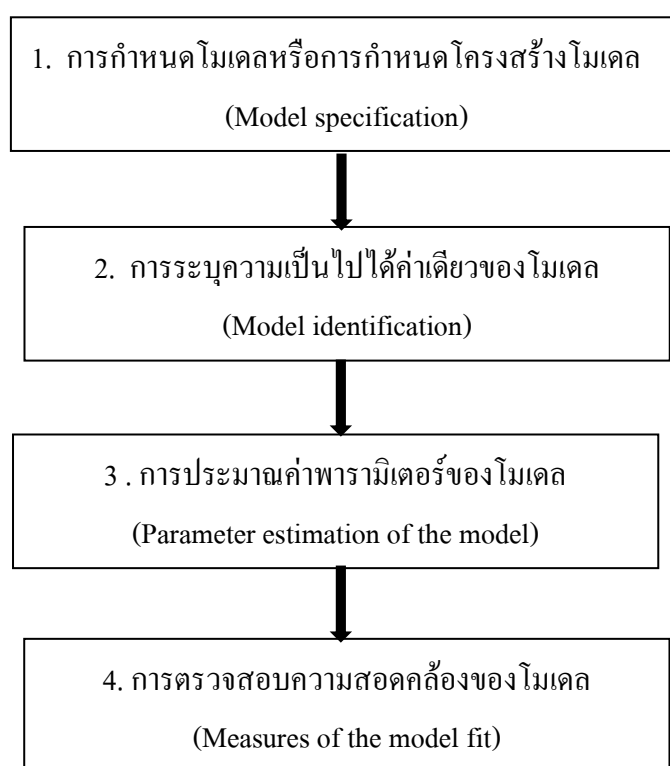
โมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM) เป็นโมเดลที่ประกอบด้วยโมเดลการวัด (Measurement model) และโมเดล โครงสร้าง (Structural model) ทำให้การวิเคราะห์กระทำได้ 2 ลักษณะ คือ (สุวิมล ติรกานันท์, 2553, หน้า 215)

1. การวิเคราะห์เฉพาะส่วนของโมเดลการวัด วัด (Measurement model) การวิเคราะห์ส่วนนี้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA)

2. การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (SEM) พร้อมกัน หรือการวิเคราะห์ทั้งโมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้างในคราวเดียวกัน การวิเคราะห์ลักษณะนี้ เรียกว่า การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการระบุลักษณะเฉพาะของโมเดล (Model identification)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ SEM

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



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ SEM

จากภาพที่ 3 รายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการกำหนดโมเดลหรือการกำหนดโครงสร้างโมเดล (Model specification) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการสร้างโมเดลด้วยผู้วิจัยเอง จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างหนักแน่น แล้วนำทฤษฎีที่ค้นพบนี้มาวาดเป็นโมเดลการวิจัยของผู้วิจัย

2. ขั้นตอนการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลการวิเคราะห์ หรือพูดอีกนัยหนึ่งว่าการคำนวณจะเริ่มต้นคำนวณ

จากเมทริกซ์ความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) ในการคำนวณ สิ่งที่ผู้วิเคราะห์ต้องการก็คือ ค่าพารามิเตอร์ที่มีค่าเดียวของโมเดล (Model identification) โดยวิเคราะห์จากการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าใน โมเดล

ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) สิ่งที่น่าสนใจคือสิ่งที่จำเป็นต้องรู้ คือ ค่าพารามิเตอร์ที่มีค่าเดียวในโครงสร้าง โมเดลที่สร้างขึ้น เพื่อแก้สมการทั้งหมดในคราวเดียวกัน ซึ่งการวิเคราะห์จะต้องใช้ข้อมูลมากพอ Linderman, Marendra, and Gold (1980, p. 163) แนะนำง่าย ๆ ว่า ข้อมูลที่รวบรวมมา ควรมี 20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ (Manifest) และตัวแปรแฝง (Latent) ในโมเดล ทั้งนี้ ถ้าใช้น้อยจะทำให้ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) จึงเป็นการตรวจสอบว่ามีข้อมูลมากพอที่จะวิเคราะห์เพื่อการประมาณพารามิเตอร์ของโมเดลให้ถูกต้องและมีค่าเดียว หรือมีค่าตอบเดียวได้หรือไม่ ข้อมูลที่ตรวจสอบนี้ คือ ค่าความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ (Manifest variable) ที่อยู่ในรูปเมทริกซ์ หรือเรียกอีกอย่างว่า เมทริกซ์ ความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วม หากสมาชิกในเมทริกซ์มีน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการทราบค่าหรือ $n(n+1)/2$ น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าในโมเดล (t) โปรแกรมจะไม่มี การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimate parameter)

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม

การตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลของงานวิจัยที่คาดไว้ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะใช้การเปรียบเทียบระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (S) ที่ได้จากข้อมูลตัวอย่างกับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่คาดไว้ (Σ) ถ้ามีค่าเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน จะสรุปว่ามีความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม โดยจะมีการสร้างฟังก์ชันความกลมกลืน

สำหรับสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของ โมเดลในภาพรวมจะมีหลายค่า (กัลยา วานิชย์บัญชา, 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-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บได้จริงกับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่คาดไว้ โดยสมมติฐานการทดสอบ

H_0 : มีความความกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดล

H_1 : ไม่มีความความกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดล

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

ค่าไคสแควร์เป็นผลคูณระหว่างองศาอิสระกับฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ หรือใกล้ศูนย์ แสดงว่าเกิดความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยคาดไว้ ดังนั้น ค่าไคสแควร์จึงมีค่า 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 จะไม่ได้ทำการทดสอบสมมติฐานแต่จะพิจารณาจากค่า CMIN/ DF โดยมีหลายแนวคิดดังนี้

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

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

อย่างไรก็ตามมีนักวิจัย/ นักสถิติบางท่านระบุว่า จะยอมรับโมเดลว่ามีความกลมกลืนถ้า $CMIN/ DF \leq 5$ ขึ้นกับขนาดของโมเดลว่ามีจำนวนตัวแปร จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณมาน้อยเพียงใด

3. Root mean residual (RMR) หรือเรียกว่า Root mean square residual (RMSR หรือ RMR) ค่า RMR เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนที่ได้จากการเปรียบเทียบเมทริกซ์ ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่ผู้วิจัยคาดไว้ (Σ) กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง (S) โดยทั่วไปยิ่งค่า RMR เข้าสู่ศูนย์จะได้โมเดลที่ดี

4. Goodness-of-fit index (GFI) GFI เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า Gamma-hat หรือ Joreskog-Sorbom GFI GFI เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมในเมทริกซ์ S ที่สามารถอธิบายได้ด้วย เมทริกซ์ Σ โดยทั่วไปนักสถิติจะกำหนดว่า $GFI \geq 0.95$ หรือ $GFI \geq 0.9$ 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 จะแสดงถึงสัดส่วนที่โมเดลของผู้วิจัยสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นเมื่อเทียบกับโมเดลอิสระ เช่น $NFI = 0.8$ หมายถึง โมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทำให้เกิดความกลมกลืนมากขึ้น 80%

6. Comparative fit index (CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลที่คาดไว้กับโมเดลอิสระ โดยที่โมเดลอิสระ หมายถึง ตัวแปรเป็นอิสระกัน หรือค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรเป็นศูนย์ ค่า CFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 และโดยทั่วไป ค่า $CFI > 0.9$ จะถือว่าเกิดความกลมกลืน

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

สถิติที่ใช้วัดเกี่ยวกับขนาดตัวอย่าง

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

ตารางที่ 8 สรุปดัชนีความสอดคล้องของ โมเดล

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

การปรับโมเดล (Adjusted model)

ในกรณีที่เมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่คาดไว้ (Σ) ไม่กลมกลืนกับระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (S) ผู้วิจัยอาจทำการปรับ โมเดล การปรับ โมเดลนั้นผู้วิจัยอาจใช้ดุลยพินิจของผู้วิจัยเองในการพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ ในการตรวจสอบความสอดคล้องทั้งในขั้นที่ 1 ที่ตรวจสอบในภาพรวม และขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม หรือการทดสอบสัมประสิทธิ์ความถดถอย การทดสอบน้ำหนักปัจจัยหรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ นอกจากนั้นเทคนิค SEM ยังมีค่าที่เรียกว่า ดัชนีปรับเปลี่ยน (Modification index: MI) เป็นค่าสถิติที่ใช้ช่วยประกอบการตัดสินใจในการปรับ โมเดล

ดัชนีปรับโมเดล (Modification index: MI)

MI เป็นค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ที่คาดว่า จะลดลง ถ้าเพิ่มพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ซึ่งจะทำให้โมเดลมีโอกาสกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น เนื่องจากค่าไคสแควร์ที่เข้าสู่ศูนย์ หรือมีค่าน้อยจะทำให้โมเดลมีความกลมกลืน การเพิ่มเส้นเชื่อมระหว่างตัวแปร ไม่ว่าจะเป็นลูกศรทางเดียว (\rightarrow) หรือลูกศร 2 ทาง (\leftrightarrow) จะทำให้องศาอิสระลดลงไปอีกหนึ่ง

เนื่องจากจะต้องประมาณค่าพารามิเตอร์ของลูกศรดังกล่าว ดังนั้น ค่า MI คือ ค่าไคสแควร์ที่จะลดลง จึงเป็นไคสแควร์ที่องศาอิสระเป็น 1 สำหรับไคสแควร์ที่องศาอิสระ 1 และมีระดับนัยสำคัญ 0.05 จากตารางไคสแควร์ ได้ค่าไคสแควร์เป็น 3.84 ดังนั้น ค่า MI ควรมากกว่า 3.84 จึงทำการลากลูกศร เชื่อมตัวแปร โดยปกติแล้วควรเพิ่มลูกศรเมื่อ MI มีค่ามาก ๆ ซึ่งจะช่วยให้สถิติทดสอบไคสแควร์ ลดลงมาก ซึ่งจะทำให้โมเดลที่คาดไว้มีโอกาสสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น นอกจากนี้ ในเทคนิค SEM ด้วยโปรแกรม AMOS นอกจากจะแสดงค่า MI แล้วจะให้ค่าที่เรียกว่า Par change ซึ่งหมายถึงค่าประมาณของพารามิเตอร์ที่จะเปลี่ยนจากศูนย์เป็นค่าบวก หรือลบแล้วแต่ทิศทาง ความสัมพันธ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผล การบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ 2) เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ และ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งการวิจัยนี้มีขั้นตอนการวิจัย กิจกรรมการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้ คือ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

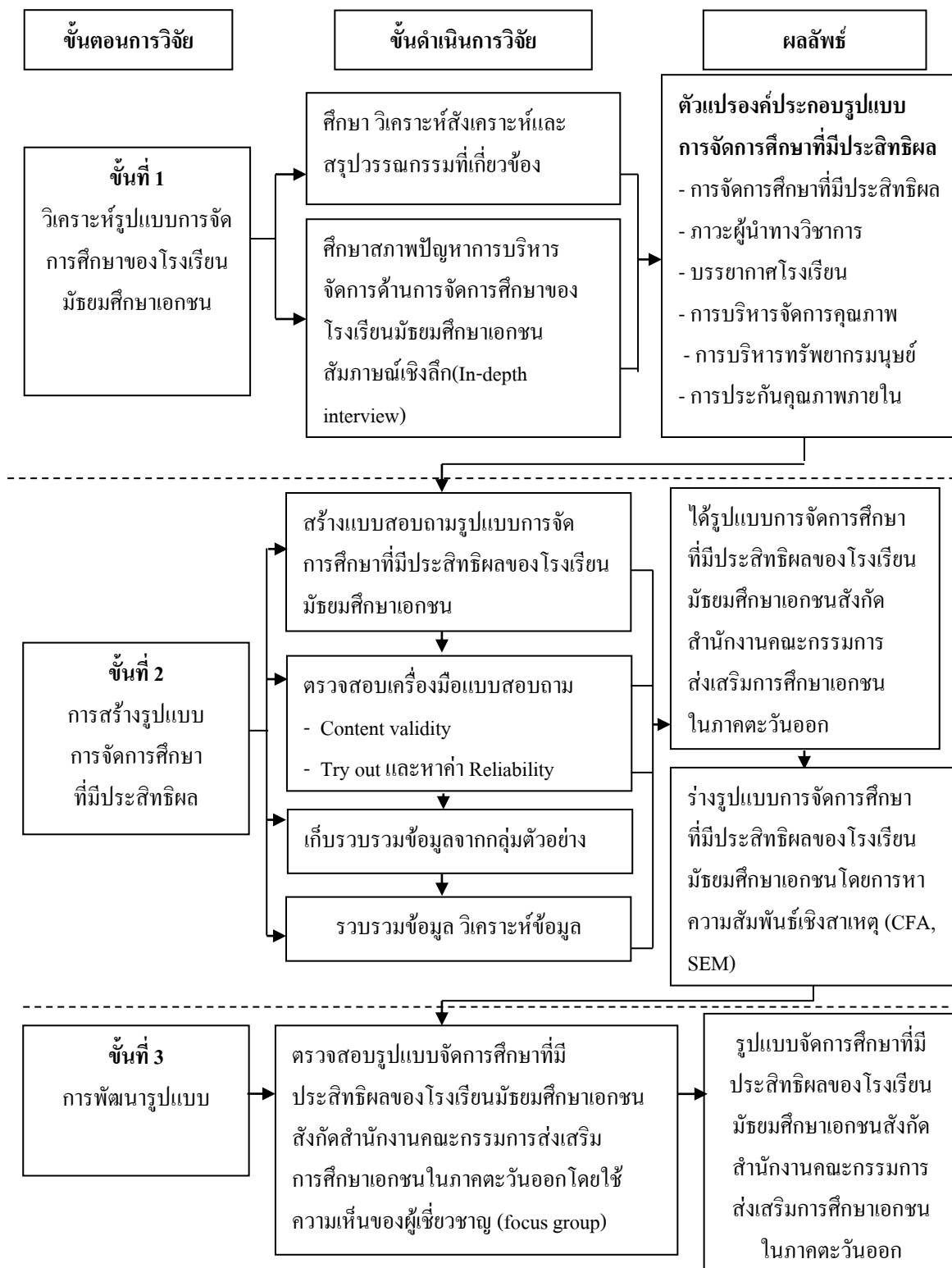
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

การดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้

ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกระบวนการวิจัยตาม แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนด ลำดับขั้นตอน ได้ดังนี้



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก

กลุ่มเป้าหมาย

การศึกษาเชิงคุณภาพ ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารสถานศึกษาเอกชน และ การบริหารการศึกษาเอกชน จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาเชิงปริมาณ

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2559 จาก 121 โรงเรียน จำนวน 605 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยอัตราส่วนของตัวแปรต่อกลุ่มตัวอย่าง 1: 20 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 580 คน (Linderman et al., 1980, p. 163) เมื่อพิจารณาจากจำนวนตัวแปร และสัดส่วนจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 580 คน และใช้วิธีการแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารในแต่ละจังหวัด ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก
ปีการศึกษา 2559

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหาร (605)	จำนวน (คน)
จันทบุรี	80	77
ระยอง	70	67
ฉะเชิงเทรา	75	72
ชลบุรี	265	254
ตราด	5	5
ปราจีนบุรี	80	77
สระแก้ว	30	28
รวม	605	580

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการ พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก โดยใช้วิธีการแสดงความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ (Focus group)

กลุ่มเป้าหมาย

การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อตอบคำถามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Focus group) เพื่อแสดงความเห็นต่อรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หัวข้อในการสัมภาษณ์สัมภาษณ์ ประกอบไปด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้วิธีการจดบันทึก การจัดทำรายการตรวจสอบ (Check list) และเครื่องบันทึกเสียง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้วัดตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีระดับความเห็น/ปฏิบัติ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ครอบคลุม 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการคุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศโรงเรียน และการประกันคุณภาพภายใน โดยแต่ละฉบับมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

เป็นข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครอบคลุม 5 ตัวแปร และแต่ละตัวแปรเป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีระดับความเห็น จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

- 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2) แบบสอบถามการบริหารจัดการคุณภาพ
- 3) แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 4) แบบสอบถามการประกันคุณภาพภายใน
- 5) แบบสอบถามบรรยากาศ โรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อใช้ในการพัฒนาเพื่อยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านบริหารการศึกษา และบริหารสถานศึกษาของเอกชน จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ วิธีการจดบันทึก และเครื่องบันทึกเสียง

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อตอบคำถามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก จากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารสถานศึกษา และบริหารการศึกษาของเอกชน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 กำหนดแนวทางจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารสถานศึกษาเอกชน และบริหารการศึกษาเอกชน จำนวน 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1.1.1 ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน

1.1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จำนวน 2 คน

1.1.3 ผู้เชี่ยวชาญ วุฒิด้านบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

ประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้วางกรอบไว้ มีลักษณะเป็นเค้าโครง (Outline) เป็นแนวคำถาม เพื่อเป็นแนวในการสัมภาษณ์หรือการสนทนาให้ครบถ้วนตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยหัวข้อสนทนาจะสอดคล้องกับการบริหารจัดการ แนวทาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมีอะไรบ้าง และประเมินผลอย่างไร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำมาวิเคราะห์ เพื่อสกัดประเด็นที่สำคัญ แล้วนำไปสังเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3 จัดทำตารางโครงร่างของแบบสอบถาม ได้แก่ รายละเอียดของเนื้อหา น้ำหนัก ความสำคัญ และจำนวนข้อ

1.4 เขียนข้อคำถาม โดยใช้ข้อคำถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ความเห็น ในระดับมากที่สุด/ ดีมาก/ สูงมาก

4 หมายถึง ความเห็น ในระดับมาก/ ดี/ สูง

3 หมายถึง ความเห็น ในระดับปานกลาง/ พอใช้

2 หมายถึง ความเห็น ในระดับน้อย/ ต่ำ/ ไม่ค่อยดี

1 หมายถึง ความเห็น ในระดับน้อยที่สุด/ ต่ำมาก

สำหรับการแปลผล ได้นำคะแนนค่าเฉลี่ยคำตอบของความคิดเห็นมาเทียบกับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปล ความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 100-103) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง สภาพการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ/
เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการจัด
การศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
เอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง สภาพการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ/
เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการจัด
การศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
เอกชนอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง สภาพการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ/
เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการจัด
การศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
เอกชนอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง สภาพการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ/
เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการจัด
การศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
เอกชนอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง สภาพการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ/
เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการจัด
การศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
เอกชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม
และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา ตลอดจนรูปแบบของแบบสอบถาม
แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. การศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการจัด
การศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก

2.1 นำร่างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก
ที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content validity) ซึ่งกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

2.1.1 นายอดิฉันท์ ปากบารา	เลขานุการคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน
2.1.2 ดร.บัณฑิตย์ ศรีพุทธานกูร	ผู้ตรวจราชการกระทรวง ศึกษาธิการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาธิการ ภาค 13
2.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม	อาจารย์ประจำภาควิชาและ จิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา
2.1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร	อาจารย์ประจำภาควิชา และจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา
2.1.5 ดร.วิโรจน์ ชมภู	ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัย บูรพา

โดยตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของ Rowinell and Hambleton (1977 อ้างถึงใน สุริยัน ทรัพย์ผล, 2559, หน้า 134) ของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบปรากฏว่า ข้อคำถามทั้งหมด 80 ข้อ โดยมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จำนวน 5 ข้อ (รายละเอียดค่า IOC ได้แสดงในภาคผนวก ก)

2.2 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ภายหลังจากทดลองใช้ นำไปหาคุณภาพรายข้อ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้เกณฑ์ค่า r (Corrected Item-total Correlation) ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.20 ขึ้นไป (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2547, หน้า 316) และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s alpha coefficient)

ผลการทดลองใช้เครื่องมือ พบว่า 1) แบบวัดการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.17-0.77 ซึ่งในข้อที่มีค่า r (corrected item-total correlation) ต่ำกว่า 0.20

ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ ผู้วิจัยได้ทำการตัดออก ก่อนนำไปใช้จริง และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89
 2) แบบวัดภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.40-0.67 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83
 3) แบบวัดการบริหารจัดการคุณภาพ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.35-0.74 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.88
 4) แบบวัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.63-0.84 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89
 5) แบบวัดการประกันคุณภาพภายใน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.51-0.73 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91
 6) แบบวัดบรรยากาศโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.07-0.57 ซึ่งในข้อที่ มีค่า r (Corrected item-total correlation) ต่ำกว่า .20 ซึ่งมีจำนวน 1 ข้อ ผู้วิจัยได้ทำการตัดออก ก่อนนำไปใช้จริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 (รายละเอียดค่าอำนาจจำแนก ได้แสดงในภาคผนวก ง)

2.3 นำผลการทดลองใช้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด จากนั้นจึงนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง ผลการเก็บรวบรวมของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ หรือตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของตัวแปรหรือไม่ ก่อนการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

3. การศึกษาเชิงคุณภาพ ในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก โดยการแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Focus group) จากด้านบริหารสถานศึกษา และการบริหารการศึกษาเอกชนเพื่อพัฒนาและยืนยันรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกจาก เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสรุปผล และเครื่องบันทึกเสียง

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

มีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดส่งแบบสอบถามผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ผู้วิจัยประสานทางโทรศัพท์ และนำหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลวิจัย รวมทั้งแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ในจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใน 7 จังหวัด และส่งแบบสอบถามให้แก่โรงเรียนโดยแยกคำถามใส่ซอง

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนด ตลอดจนได้แนบซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. การติดตามแบบสอบถามหลังจากส่งแบบสอบถามเมื่อไม่ได้รับคืนภายใน 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามแบบสอบถามคืนทางโทรศัพท์ เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และในกรณีติดต่อไม่ได้ ผู้วิจัยประสานงานให้ผู้ช่วยวิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามอีกทางหนึ่ง

4. โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นกลุ่มตัวอย่างบางจังหวัด ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมด้วยตัวเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน เพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งโดยรวม และรายด้าน
3. การวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงตามโมเดล การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
4. การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน (Causal relationship model) ผลการวิเคราะห์จะแสดงถึงตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากนั้นจึงทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับโมเดลที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ หากโมเดลทั้งสองไม่กลมกลืนกันจะทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรมวิเคราะห์

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

1. ค่าไคสแควร์ (χ^2) ที่คำนวณมาจากฟังก์ชันความสอดคล้องต่ำสุด (Fmin) คูณกับ $n - 1$ เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแนวคิดของการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีสมมติฐาน (H_0) ว่าเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของโมเดล (ϵ) เท่ากับเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่สังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่าง (ϵ_0) เป็นการทดสอบสมมติฐานที่แตกต่างจากการวิเคราะห์ทั่วไป คือ ผู้วิจัยต้องการให้มีการยอมรับสมมติฐาน H_0 โดยต้องการให้ค่า p -value มีค่ามากกว่า 0.05 เมื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่า

มากกว่า 0.01 เมื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่น 99% โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรมีค่าไคสแควร์ต่ำ

2. ค่าไคสแควร์หารด้วยองศาความเป็นอิสระ (χ^2/df or CMIN/DF) ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมีข้อจำกัดในกรณีที่ n มีค่ามาก จะทำให้ค่าไคสแควร์สูงมากจนอาจทำให้สรุปผลไม่ถูกต้อง 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 0.9 ขึ้นไป (Hu & Bentler, 1999; Hooper et al, 2008; Arbuckle, 2011, 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) ของตัวแปรรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตลอดจนเสนอตารางแสดงอิทธิพลรวมของตัวแปรรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Total effect) โมเดลที่ทำการปรับแก้ (Modification indices) และเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

การแสดงความเห็น และตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ตามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้จากผู้เชี่ยวชาญ โดยการแสดงความคิดเห็น

2. ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยการแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Focus group) จำนวน 12 คน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งมีสัญลักษณ์และข้อมูลนำเสนอได้ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การทำความเข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable)

IL หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable)

CLS หมายถึง บรรยากาศโรงเรียน

MQ หมายถึง การบริหารจัดการคุณภาพ

HR หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์

IQ หมายถึง การประกันคุณภาพภายใน

EFF หมายถึง การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล

1.3 ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Exogenous observed variable)

mis หมายถึง การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

tea หมายถึง การจัดการเรียนการสอน

cli หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

sup หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ

1.4 ตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Endogenous observed variable)

ope หมายถึง บรรยากาศแบบเปิด

aut หมายถึง บรรยากาศแบบอิสระ

con หมายถึง บรรยากาศแบบควบคุม

fam หมายถึง บรรยากาศแบบสนิทสนม

<i>pat</i>	หมายถึง	บรรยากาศแบบรวบอำนาจ
<i>clo</i>	หมายถึง	บรรยากาศแบบปิด
<i>bp</i>	หมายถึง	การปฏิบัติที่เป็นเลิศ
<i>cus</i>	หมายถึง	ความพึงพอใจของลูกค้า
<i>tec</i>	หมายถึง	การจัดระบบและใช้สารสนเทศ
<i>par</i>	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของบุคลากร
<i>de</i>	หมายถึง	การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
<i>pl</i>	หมายถึง	การจัดกระบวนการเรียนรู้
<i>ce</i>	หมายถึง	การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
<i>ei</i>	หมายถึง	การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
<i>rec</i>	หมายถึง	การสรรหา
<i>dev</i>	หมายถึง	การพัฒนา
<i>pre</i>	หมายถึง	การรักษาพนักงาน
<i>use</i>	หมายถึง	การใช้ประโยชน์
<i>ach</i>	หมายถึง	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
<i>ati</i>	หมายถึง	นักเรียนมีเจตคติที่ดี
<i>aj</i>	หมายถึง	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
<i>sl</i>	หมายถึง	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน
<i>com</i>	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
<i>comp</i>	หมายถึง	สมรรถนะของผู้เรียน

2. ค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x และ y
χ^2	แทน	ค่าไคสแควร์ (Chi-square)
CMIN/ DF	แทน	Relative chi-square
df	แทน	Degrees of freedom
RMSEA	แทน	Root mean square error of approximation
CFI	แทน	Comparative fit index

GFI	แทน	Goodness of fit index
NFI	แทน	Normed fit index
RMR	แทน	Root mean square residual
HOELTER	แทน	สถิติตรวจสอบขนาดตัวอย่างต่ำสุดที่จะยอมรับ H_0
R	แทน	Squared multiple correlation
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total effect)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct effect)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Skewness	แทน	ค่าความเบ้
Kurtosis	แทน	ค่าความโด่ง

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 5 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อศึกษาประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน และนำไปใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ผล ดังนี้

1. การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน หมายถึง การปรับปรุงรูปแบบของการบริหารจัดการศึกษา โดยมีตัวแบบในการจัดการศึกษา การพัฒนานวัตกรรม การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และผลจากการบริหารจัดการ โดยใช้ทรัพยากรจากภายในและภายนอกโรงเรียนที่ส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายด้านการบริหารจัดการโรงเรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน ครูในโรงเรียน มีภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมทำโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งพิจารณาได้จากนักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม นำความรู้ โดยสามารถอ่านออกเขียนได้ มีทักษะชีวิตทักษะอาชีพ และนักเรียนต้องสำเร็จการศึกษาในระดับชั้นสูงสุดของสถานศึกษาตามเกณฑ์ โดยที่เป็นผู้มีความลักษณะที่ดี มีจิตสาธารณะ สามารถอยู่ร่วมในสังคมของชุมชนได้อย่างมีความสุข ผลที่เกิดกับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นและการยอมรับ นำมาซึ่งความร่วมมือและ

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกฝ่าย มีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาผ่านเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์และสามารถพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ ตัวอย่างจากคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...โรงเรียนเรียนต้องมีคอร์สพิเศษ สนองตอบความต้องการของผู้เรียน โดยต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร ประเมินผลการเรียนและปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการในท้องถิ่นนั้น ๆ ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2559)

“...ประสิทธิผล คือ ผลที่เกิดจากการจัดการศึกษา คือ ถ้าสามารถผลิตนักเรียน ให้มีระเบียบวินัย มีความขยันอดทนรอบคอบ มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต หรือก็คือ ทักษะชีวิต ต้องควบคู่ไปกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ด้วย...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2559)

“...มองว่าการที่เราปั้นเด็กให้มีทักษะเบื้องต้นเหล่านี้เป็นการสร้างความมั่นใจให้เด็กแล้ว พออ่านออกเขียนได้ พอมีความคล่องความเก่งในเรื่องนี้แล้ว ต้องมีทักษะในด้านการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยีเพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และสิ่งดี ๆ ก็จะตามมา...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2559)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ควรต้องมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความถี่ของตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมเอกชน

ภาคตะวันออก ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้	กลุ่มเป้าหมาย					ความถี่
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล						
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. ความผูกพันในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. สมรรถนะของผู้เรียน	✓	-	-	✓	✓	3

จากตารางที่ 10 สรุปได้ว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและผลสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 ท่านนั้น พบว่า ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม ในการวัดการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน 5) ความผูกพันในองค์กร และ 6) สมรรถนะของผู้เรียน

การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากการศึกษาและผู้ให้สัมภาษณ์สรุปได้ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ความถี่ของปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย ในการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัย	กลุ่มเป้าหมาย					ความถี่
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การบริหารจัดการคุณภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การประกันคุณภาพภายใน	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. บรรยากาศโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตารางที่ 11 สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยปัจจัย 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารจัดการคุณภาพ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) การประกันคุณภาพภายใน และ 5) บรรยากาศโรงเรียน โดยมีรายละเอียดแต่ละปัจจัย ดังนี้

2. ปัจจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการเป็นแกนนำของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงวิชาการ ในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยี ๆ ต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ

มาใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่คณะครูและนักเรียน โดยการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาครู มีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเป็นระเบียบ และปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนการส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ จัดประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำทางวิชาการ ตลอดจน งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์งานทางด้านวิชาการ อันนำไปสู่ประกาศเกียรติคุณดีเด่น ด้านวิชาการ ตัวอย่างจากคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้นำต้องทำให้ดู ถ้าไม่ทำใครจะเชื่อ ดังนั้น ผู้นำต้องพัฒนาตนเองก่อน ลูกน้อง ถึงจะเชื่อ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2559)

“...ผู้นำ คือ หลักสำคัญในการทำงาน เมื่อมองในรูปของโรงเรียนเรียน ก็ต้องเน้นที่วิชาการ อยู่แล้ว กล่าวคือ ผู้นำต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการประชุมชี้แจง นิเทศติดตาม ประสานสัมพันธ์ ในปฏิบัติงาน และสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2559)

“...นิเทศการเรียนการสอนของครู และส่งเสริม สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา มั่นคือ บทบาทหลัก ๆ ของผู้บริหาร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2559)

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีองค์ประกอบดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ความถี่ของตัวบ่งชี้ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้	กลุ่มเป้าหมาย					ความถี่
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ						
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	-	✓	✓	✓	✓	4

จากตารางที่ 12 สรุปได้ว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 5 ท่านนั้น พบว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม ตรงตามกรอบแนวคิดการวิจัย ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกในครั้งนี้ พบตัวบ่งชี้เพิ่มเติมคือ ตัวบ่งชี้ การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ ซึ่งผู้ให้ข้อมูล 4 ท่าน เห็นพ้องต้องกันว่าควรเป็นตัวบ่งชี้เพิ่มเติมในการวัดปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

3. ปัจจัย การบริหารจัดการคุณภาพ

การบริหารจัดการคุณภาพ หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานที่มีแนวคิดเชิงกลยุทธ์

ในการดำเนินงานขององค์กรครอบคลุมทุกส่วนขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่ลูกค้าในเรื่องความต้องการจำเป็นของลูกค้าและผู้รับบริการ โดยที่ทุกคนปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร เป้าหมายสูงสุด คือ การสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดำเนินการอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นที่คุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีวิธีการปฏิบัติที่โดดเด่นในเรื่องการบริหาร โรงเรียนมีการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพผ่านการรับรองคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก โดยใช้การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ตลอดจนตัวชี้วัดเป็นพื้นฐาน โดยตรวจสอบจากการเทียบเคียงกับตัวชี้วัดที่ตั้งขึ้นตลอดจนเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่น ตัวอย่างจากคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การเทียบเคียงกับตัวชี้วัดที่ตั้งขึ้น และนำไปเทียบเคียงกับโรงเรียนอื่น ประการนี้สำคัญมาก ๆ เพื่อทราบปัจจุบันว่าเราอยู่ในชายขอบไหนของประเทศ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2559)

“...เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดไม่ได้ในการบริหาร โรงเรียนในปัจจุบัน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2559)

“...Customer voice ต้องฟัง แล้วลูกค้าจะ Walk in...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2559)

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคุณภาพ มีองค์ประกอบดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ความถี่ของตัวบ่งชี้ ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้	กลุ่มเป้าหมาย					ความถี่
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ						
1. การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. ความพึงพอใจของลูกค้า	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การจัดระบบและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การมีส่วนร่วมของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตารางที่ 13 สรุปได้ว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 5 ท่านนั้น พบว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม ตรงตามกรอบแนวคิดการวิจัย

4. ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ภาระงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหาร โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการบุคลากรในความรับผิดชอบ โดยการให้ความสำคัญใส่บุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร ด้วยวิธีการเสาะแสวงหาบุคลากรโดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เพื่อจัดคนให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทำทนายบุคลากรให้อยากทำงาน ได้หลังจากนั้นจะต้องดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะคติ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ผลที่เกิดตามมาคือ บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับ โรงเรียนให้นานที่สุด ตัวอย่างจากคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนการดูแลในรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2559)

“...มองว่า คนดี มีความรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับงานนั้นมีเยอะ แต่จะทำวิธีไหนที่จะได้มา และเขาจะอยู่กับโรงเรียนได้นานเท่าใด...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2559)

“...จัดคนให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับความรู้ โรงเรียนเอกชนมองว่า ในระดับประถมศึกษา มีความสำคัญที่สุด ส่วนในระดับมัธยมมีความสำคัญรองลงมา...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2559)

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ความถี่ของตัวบ่งชี้ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้	กลุ่มเป้าหมาย					ความถี่
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
1. การสรรหา	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การรักษานักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การใช้ประโยชน์	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตารางที่ 14 สรุปได้ว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 5 ท่านนั้น พบว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม ตรงตามกรอบแนวคิดการวิจัย

5. ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน

การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อที่จะได้ทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมาย หรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ สามารถนำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดกระบวนการเรียนรู้เสริมหลักสูตรสถานศึกษา มีกระบวนการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งระดับบุคคล และระดับสถานศึกษา เพื่อครอบคลุม หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำรายงาน การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การเขียนรายงานเสนอผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างจากคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...โรงเรียนเอกชนควรมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบ และทิศทางว่าโรงเรียนดำเนินงานมาตรฐานจุดหรือไม่ แต่ที่สำคัญก็คือ โรงเรียนเอกชน มาตรฐานการศึกษา พิจารณาจากลูกค้า เพราะเขาจะเป็นผู้พิจารณาด้วยตัวเอง...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2559)

“...มองว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดกระบวนการเรียนรู้เสริมหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อพูดถึงโรงเรียนเอกชน สิ่งนี้ คือ การจัดคอร์สพิเศษให้กับนักเรียน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2559)

“...โรงเรียนเอกชนไม่ค่อยยอมรับนะ ผู้ประเมินจากภายนอก อบรม 2-3 วันแล้วมาประเมินโรงเรียน จะเข้าใจบริบททางการศึกษาของเราได้อย่างไร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2559)

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพภายใน มีองค์ประกอบดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ความถี่ของตัวบ่งชี้ ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้	กลุ่มเป้าหมาย					ความถี่
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	
ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน						
1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. การจัดทำรายงานประจำปี	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตารางที่ 15 สรุปได้ว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 5 ท่านนั้น พบว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม ตรงตามกรอบแนวคิดการวิจัย

6. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน

บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ตัวแปรสภาพแวดล้อมแบบต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในโรงเรียน ซึ่งภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ มีการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงเรียน ตัวอย่างจากคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เมื่อพูดถึงบรรยากาศโรงเรียน มองว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนนะ คือ ถ้าโรงเรียนมีบรรยากาศเปิด คือ บรรยากาศที่เป็นมิตร บุคลากรก็จะมีขวัญ กำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีแรงจูงใจ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผลก็จะส่งไปถึงนักเรียนโดยตรง...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2559)

“...มองว่า สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงาน เขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้น อย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2559)

“...มองว่า โรงเรียนเอกชนเมื่อพูดถึงบรรยากาศโรงเรียน มันก็จริงอยู่ที่กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน แต่ในฐานะโรงเรียนเอกชน คุณครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนไม่ค่อยสนใจสักเท่าไร แม้บรรยากาศโรงเรียนจะดีหรือไม่ อย่างไร เขายังมีค่านิยมในการเป็นข้าราชการ ตัวอย่างก็คือ ถึงแม้ห่างไกลบ้านแค่ไหน ห่างไกลครอบครัว คุณครูก็ยังไปสอบเป็นข้าราชการครู แต่ลองมาเป็นโรงเรียนเอกชนซิ แค่มาทำงานต่างอำเภอ หรือต่างจังหวัด ไกลบ้าน ไกลครอบครัว เขาก็ไม่อยากมาสมัครแล้ว นี่คือการแตกต่าง...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2559)

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน มีองค์ประกอบดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ความถี่ของตัวบ่งชี้ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้	กลุ่มเป้าหมาย					ความถี่
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	
ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน						
1. บรรยากาศแบบเปิด	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. บรรยากาศแบบอิสระ	✓	✓	✓	✓	✓	5

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	กลุ่มเป้าหมาย					ความถี่
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	
ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน						
3. บรรยากาศแบบควบคุม	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. บรรยากาศแบบสนิทสนม	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. บรรยากาศแบบปิด	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตารางที่ 16 สรุปได้ว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 5 ท่านนั้น พบว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม สอดคล้องตามกรอบแนวคิดการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก สรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอกประกอบด้วย
 - 1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้
 - 1.1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
 - 1.1.2 การจัดการเรียนการสอน
 - 1.1.3 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน
 - 1.1.4 การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ
2. ตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย
 - 2.1 การบริหารจัดการคุณภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้
 - 2.1.1 การปฏิบัติที่เป็นเลิศ
 - 2.1.2 ความพึงพอใจของลูกค้า
 - 2.1.3 การจัดระบบและใช้สารสนเทศ
 - 2.1.4 การมีส่วนร่วมของบุคลากร
 - 2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

- 2.2.1 การสรรหา
- 2.2.2 การพัฒนา
- 2.2.3 การรักษาพนักงาน
- 2.2.4 การใช้ประโยชน์
- 2.3 การประกันคุณภาพภายในประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้
 - 2.3.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.3.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้
 - 2.3.3 การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
 - 2.3.4 การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
 - 2.3.5 การจัดทำรายงานประจำปี
- 2.4 บรรยากาศโรงเรียน
 - 2.4.1 บรรยากาศแบบเปิด
 - 2.4.2 บรรยากาศแบบอิสระ
 - 2.4.3 บรรยากาศแบบควบคุม
 - 2.4.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม
 - 2.4.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ
 - 2.4.6 บรรยากาศแบบปิด
- 2.5 การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้
 - 2.5.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 2.5.2 นักเรียน มีเจตคติที่ดี
 - 2.5.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน
 - 2.5.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
 - 2.5.5 ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5.6 สมรรถนะของผู้เรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานจากแบบสอบถามการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเ้ และความโด่งของตัวแปรของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ได้แก่ ประสิทธิภาพ

โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก การบริหารจัดการคุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และบรรยากาศโรงเรียน ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล				
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.64	0.44	-1.11	0.86
2. นักเรียนมีเจตคติที่ดี	4.10	0.61	-0.65	1.60
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	4.40	0.58	-0.70	0.10
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน	4.54	0.43	-0.68	-0.26
5. ความผูกพันต่อองค์กร	4.53	0.47	-0.50	-0.97
6. สมรรถนะของผู้เรียน	4.11	0.56	-0.23	-0.70
รวม	4.34	0.51	-0.64	0.10
ภาวะผู้นำทางวิชาการ				
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.57	0.45	-0.93	0.48
2. การจัดการเรียนการสอน	4.59	0.44	-0.84	-0.32
3. การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	4.50	0.45	-0.70	-0.03
4. การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	4.31	0.52	-0.33	-0.51
รวม	4.50	0.47	-0.70	-0.10
การบริหารจัดการคุณภาพ				
1. การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	4.28	0.59	-0.70	-0.21
2. ความพึงพอใจของลูกค้า	4.52	0.49	-0.73	-0.51
3. การจัดระบบและใช้สารสนเทศ	4.33	0.59	-0.67	-0.34
4. การมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.37	0.59	-0.57	-0.41
รวม	4.38	0.57	-0.67	-0.37

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
การบริหารทรัพยากรมนุษย์				
1. การสรรหา	4.24	0.59	-0.72	0.68
2. การพัฒนา	4.51	0.51	-0.78	0.20
3. การรักษานักงาน	4.28	0.62	-0.60	-0.52
4. การใช้ประโยชน์	4.24	0.66	-0.31	-1.00
รวม	4.32	0.60	-0.60	-0.16
การประกันคุณภาพภายใน				
1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.53	0.58	-1.02	0.19
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้	4.56	0.51	-0.95	0.15
3. การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.52	0.57	-1.31	1.10
4. การประเมินคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา	4.64	0.52	-1.42	1.22
5. การจัดทำรายงานประจำปี	4.66	0.44	-0.97	-0.38
รวม	4.58	0.52	-1.13	0.46
บรรยากาศโรงเรียน				
1. บรรยากาศแบบเปิด	4.40	0.53	-0.32	-0.83
2. บรรยากาศแบบอิสระ	4.34	0.60	-0.32	-1.10
3. บรรยากาศแบบควบคุม	3.81	1.01	-0.98	0.79
4. บรรยากาศแบบสนิทสนม	4.11	0.82	-0.95	1.34
5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ	3.70	1.03	-0.49	-0.38
6. บรรยากาศแบบปิด	2.61	1.30	0.55	-1.04
รวม	3.82	0.88	-0.42	-0.20

จากตารางที่ 17 พบว่า ตัวแปรในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการประเมินด้วยมาตรวัด 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ทุกตัวแปร ยกเว้นตัวแปรบรรยากาศแบบปิด ที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.64 รองลงมา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์กร ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สมรรถนะของผู้เรียน และนักเรียนมีเจตคติที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.54, 4.53, 4.40, 4.11 และ 4.10 ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.59 รองลงมา คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.57, 4.50 และ 4.31 ตามลำดับ

ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจของลูกค้า โดยมีค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การจัดระบบและใช้สารสนเทศ และการปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.37, 4.33 และ 4.38 ตามลำดับ

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา คือ การรักษาพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.28 ส่วนการสรรหา และการใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.24

ด้านการประกันคุณภาพภายใน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดทำรายงานประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.66 รองลงมา คือ การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.64, 4.56, 4.53 และ 4.52 ตามลำดับ

ด้านบรรยากาศโรงเรียน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บรรยากาศแบบเปิด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมา คือ บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34, 4.11, 3.81, 3.70 และ 2.61 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 โดยตัวแปรที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรบรรยากาศแบบปิด และตัวแปรบรรยากาศแบบรวบอำนาจ โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.30 และ 1.03 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวแปรความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43

สำหรับค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า มีค่าความเบ้ ติดลบทุกตัว ยกเว้นตัวแปรบรรยากาศแบบปิดที่มีค่าความเบ้เป็นบวก คือ 0.55 แสดงว่าเป็นค่าที่เบ้มาทางซ้ายเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจะตอบในลักษณะ ปานกลางค่อนข้างไปทางมากเป็นส่วนใหญ่ โดยตัวแปรที่มีค่าความเบ้มากที่สุด คือ ตัวแปรการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีค่าความเบ้เท่ากับ -1.42

ส่วนตัวแปรที่มีความเบ้ต่ำที่สุด คือ ตัวแปรสมรรถนะของผู้เรียน มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.33 สำหรับค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ส่วนมากอยู่ในเกณฑ์ คือ มีค่าน้อยกว่า 1 ข้อมูลที่ตอบส่วนใหญ่ จะเกาะกลุ่มกัน และไม่มีการกระจายที่แตกต่างกันมากเกินไป ตัวแปร บรรยากาศแบบสนิทสนม การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา และการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ที่มีค่าเกิน 1 มีค่าความโด่งเท่ากับ 1.34, 1.22 และ 1.10 ตามลำดับ ดังนั้น แสดงว่าข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลที่มีการแจกแจงเป็น โค้งปกติ

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ โมเดลการวัด

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในการวิจัย โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's coefficient correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 29 ตัวแปร เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล และนำไปใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
ในเขตภาคตะวันออก

Correlations	<i>ach</i>	<i>ati</i>	<i>aj</i>	<i>sl</i>	<i>com</i>	<i>comp</i>	<i>mis</i>	<i>tea</i>	<i>cli</i>	<i>sup</i>	<i>bp</i>	<i>cus</i>	<i>tec</i>	<i>par</i>	<i>rec</i>	<i>dev</i>	<i>pre</i>	<i>use</i>	<i>de</i>	<i>pl</i>	<i>ce</i>	<i>ei</i>	
<i>ach</i>	1.00																						
<i>ati</i>	0.36**	1.00																					
<i>aj</i>	0.51**	0.44**	1.00																				
<i>sl</i>	0.56**	0.52**	0.53**	1.00																			
<i>com</i>	0.39**	0.50**	0.50**	0.42**	1.00																		
<i>comp</i>	0.38**	0.63**	0.57**	0.54**	0.56**	1.00																	
<i>mis</i>	0.42**	0.37**	0.60**	0.60**	0.39**	0.45**	1.00																
<i>tea</i>	0.45**	0.38**	0.62**	0.64**	0.37**	0.44**	0.54**	1.00															
<i>cli</i>	0.50**	0.34**	0.52**	0.54**	0.26**	0.37**	0.57**	0.63**	1.00														
<i>sup</i>	0.37**	0.37**	0.47**	0.54**	0.30**	0.41**	0.39**	0.61**	0.52**	1.00													
<i>bp</i>	0.42**	0.31**	0.47**	0.32**	0.36**	0.36**	0.36**	0.32**	0.33**	0.54**	1.00												
<i>cus</i>	0.35**	0.22**	0.45**	0.45**	0.23**	0.37**	0.41**	0.57**	0.57**	0.57**	0.53**	1.00											
<i>tec</i>	0.39**	0.46**	0.51**	0.41**	0.29**	0.44**	0.45**	0.45**	0.47**	0.46**	0.49**	0.39**	1.00										
<i>par</i>	0.43**	0.44**	0.55**	0.52**	0.38**	0.48**	0.50**	0.54**	0.49**	0.55**	0.53**	0.52**	0.64**	1.00									
<i>rec</i>	0.28**	0.36**	0.49**	0.33**	0.29**	0.50**	0.36**	0.38**	0.45**	0.48**	0.64**	0.53**	0.51**	0.52**	1.00								
<i>dev</i>	0.31**	0.36**	0.49**	0.53**	0.38**	0.49**	0.68**	0.43**	0.42**	0.46**	0.45**	0.52**	0.51**	0.55**	0.44**	1.00							
<i>pre</i>	0.44**	0.40**	0.56**	0.49**	0.44**	0.65**	0.58**	0.38**	0.43**	0.46**	0.44**	0.38**	0.62**	0.48**	0.48**	0.58**	1.00						
<i>use</i>	0.32**	0.35**	0.48**	0.40**	0.50**	0.54**	0.47**	0.39**	0.51**	0.48**	0.53**	0.64**	0.39**	0.44**	0.59**	0.48**	0.57**	1.00					
<i>de</i>	0.31**	0.37**	0.46**	0.25**	0.35**	0.35**	0.45**	0.29**	0.24**	0.19**	0.52**	0.31**	0.52**	0.37**	0.42**	0.39**	0.48**	0.39**	1.00				
<i>pl</i>	0.46**	0.31**	0.57**	0.44**	0.44**	0.43**	0.54**	0.55**	0.50**	0.38**	0.50**	0.51**	0.48**	0.52**	0.44**	0.51**	0.47**	0.54**	0.50**	1.00			
<i>ce</i>	0.33**	0.32**	0.42**	0.39**	0.29**	0.42**	0.43**	0.47**	0.43**	0.47**	0.59**	0.48**	0.34**	0.44**	0.49**	0.43**	0.38**	0.48**	0.55**	0.65**	1.00		
<i>ei</i>	0.36**	0.26**	0.38**	0.57**	0.29**	0.46**	0.55**	0.55**	0.51**	0.55**	0.48**	0.53**	0.33**	0.38**	0.44**	0.60**	0.52**	0.46**	0.32**	0.56**	0.68**	1.00	
<i>re</i>	0.21**	0.20**	0.35**	0.32**	0.32**	0.37**	0.54**	0.29**	0.33**	0.27**	0.41**	0.26**	0.34**	0.38**	0.38**	0.53**	0.51**	0.29**	0.57**	0.46**	0.50**	0.57**	

ตารางที่ 18 (ต่อ)

Correlations	<i>ach</i>	<i>ati</i>	<i>aj</i>	<i>sl</i>	<i>com</i>	<i>comp</i>	<i>mis</i>	<i>tea</i>	<i>cli</i>	<i>sup</i>	<i>bp</i>	<i>cus</i>	<i>tec</i>	<i>par</i>	<i>rec</i>	<i>dev</i>	<i>pre</i>	<i>use</i>	<i>de</i>	<i>pl</i>	<i>ce</i>	<i>ei</i>
<i>ope</i>	0.31**	0.27**	0.47**	0.38**	0.42**	0.37**	0.48**	0.33**	0.44**	0.31**	0.44**	0.44**	0.37**	0.46**	0.32**	0.43**	0.38**	0.44**	0.43**	0.64**	0.50**	0.41**
<i>aut</i>	0.21**	0.28**	0.47**	0.31**	0.40**	0.51**	0.48**	0.32**	0.37**	0.29**	0.40**	0.34**	0.41**	0.43**	0.50**	0.43**	0.54**	0.46**	0.49**	0.58**	0.41**	0.39**
<i>con</i>	0.10	0.05	0.08	0.04	0.08	0.03	0.05	0.13**	0.01	0.19**	0.09*	0.24**	0.05	0.11**	0.09*	0.09*	0.96*	0.19*	0.09*	0.03	0.02	0.04
<i>fam</i>	0.10*	0.26**	0.25**	0.20**	0.27**	0.27**	0.19**	0.21**	0.16**	0.20**	0.31**	0.32**	0.30**	0.40**	0.35**	0.33**	0.27**	0.39**	0.27**	0.29**	0.28**	0.06
<i>pat</i>	0.12**	0.01	0.06	0.06	0.08	0.08*	0.03	0.07	0.04	0.23**	0.05	0.23**	0.04	0.09*	0.09*	0.06	0.09*	0.20**	0.12**	0.01	0.03	0.02
<i>clo</i>	0.04	0.18**	0.12**	0.03	0.27**	0.20**	0.04	0.42	0.01	0.16**	0.12**	0.12**	0.02	0.18**	0.21**	0.01	0.05	0.24**	0.12**	0.02	0.04	0.13**
Correlations	<i>re</i>	<i>ope</i>	<i>aut</i>	<i>con</i>	<i>fam</i>	<i>pat</i>	<i>clo</i>															
<i>re</i>	1.00																					
<i>ope</i>	0.46**	1.00																				
<i>aut</i>	0.49**	0.57**	1.00																			
<i>con</i>	0.10*	0.04	0.08	1.00																		
<i>fam</i>	0.13**	0.34**	0.38**	0.33**	1.00																	
<i>pat</i>	0.19**	0.78	0.01	0.73**	0.36**	1.00																
<i>clo</i>	0.09*	0.04	0.16**	0.46**	0.31**	0.57**	1.00															

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05,** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เมื่อพิจารณาตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดอยู่ในองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันทางบวกทุกตัว และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 29 ตัวแปร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 ($p < .05$) ยกเว้นตัวแปร *com* และตัวแปร *pat* ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดอยู่ในองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียน (*EFF*) คือ ตัวแปร *ach, ati, aj, sl, com* และตัวแปร *comp* มีค่าอยู่ในช่วง 0.36 ถึง 0.63 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) คือ ตัวแปร *mis, tea, cli* และตัวแปร *sup* มีค่าอยู่ในช่วง 0.39 ถึง 0.63 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบ การบริหารจัดการคุณภาพ (*MQ*) คือ ตัวแปร *bp, cus, tec* และตัวแปร *par* มีค่าอยู่ในช่วง 0.39 ถึง 0.64 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*) คือ ตัวแปร *rec, dev, pre* และตัวแปร *use* มีค่าอยู่ในช่วง 0.44 ถึง 0.59 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน องค์ประกอบ การประกันคุณภาพภายใน (*IQ*) คือ ตัวแปร *de, pl, ce* และตัวแปร *ei* มีค่าอยู่ในช่วง 0.32 ถึง 0.68 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบ บรรยากาศโรงเรียน (*CLS*) คือ ตัวแปร *ope, aut, con, fam, pat* และตัวแปร *clo* มีค่าอยู่ในช่วง 0.01 ถึง 0.73

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.85, 0.78, 0.75, 0.78, 0.74 และ 0.66 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ส่วนค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2. การวิเคราะห์หน้าหน้าองค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล การวัดตัวแปรแฝงของรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวแปร ว่ามีความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนการวัด (Construct validity) ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปรในโมเดลการวัดกำหนดว่าควรจะต้องเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีค่าหน้าหน้าองค์ประกอบเกิน 0.30 ขึ้นไป ซึ่งแบ่งออกเป็น โมเดลของ 6 ปัจจัย คือ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ ปัจจัยองค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์
ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน และปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียน

1.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรแฝงด้านการจัดการศึกษา
ที่มีประสิทธิผล

ตารางที่ 19 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ การจัดการศึกษา
ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน

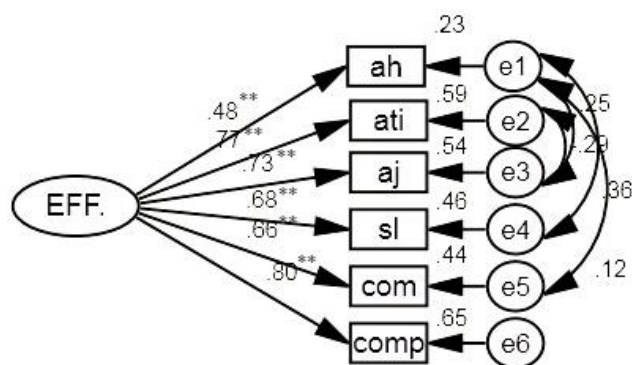
Correlations	<i>ah</i>	<i>ati</i>	<i>aj</i>	<i>sl</i>	<i>com</i>	<i>comp</i>
<i>ah</i>	1.00					
<i>ati</i>	0.36**	1.00				
<i>aj</i>	0.52**	0.44**	1.00			
<i>sl</i>	0.56**	0.52**	0.53**	1.00		
<i>com</i>	0.39**	0.50**	0.50**	0.42**	1.00	
<i>comp</i>	0.38**	0.63**	0.57**	0.54**	0.56**	1.00
\bar{X}	4.64	4.10	4.40	4.54	4.53	4.11
<i>SD</i>	0.44	0.61	0.58	0.43	0.47	0.56
χ^2				1391.20		
KMO				0.85		
Bartlett's test				0.00		

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง
การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน เมื่อพิจารณาตัวแปร 6 ตัวแปร
พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กัน
ในทางบวก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01
($p < 0.01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบการจัดการศึกษา
ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอยู่ในช่วง 0.36 ถึง 0.63

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.86 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ของแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ดังภาพที่ 5



Chi-square = 9.749 ,df=5, p=.083, CFI=.997, NFI=.993
CMIN/DF = 1.950, GFI=.995, RMSEA=.041, RMR=.004

** $p \leq 0.01$

ภาพที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันตัวแปรแฝงการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

จากภาพที่ 5 แสดงว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ในตัวแปรแฝงการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกต ดังนี้ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (*ah*) นักเรียนมีเจตคติที่ดี (*ati*) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (*aj*) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (*sol*) ความผูกพันในองค์กร (*com*) และตัวแปรสังเกตได้ สมรรถนะของนักเรียน (*comp*) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียด ดังนี้

1) ตัวแปรสังเกตได้ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (*ah*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48

2) ตัวแปรสังเกตได้ นักเรียนมีเจตคติที่ดี (*ati*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77

3) ตัวแปรสังเกตได้ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (*aj*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73

4) ตัวแปรสังเกตได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (*sol*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68

5) ตัวแปรสังเกตได้ ความผูกพันต่อองค์กร (*com*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66

6) ตัวแปรสังเกตได้ สมรรถนะของผู้เรียน (*comp*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.80

เมื่อศึกษาถึงสถิติที่เกี่ยวข้อง พบว่า ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 9.749 ค่า *p*-value มีค่าเท่ากับ 0.083 นั่นคือ โมเดลการวัด มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสถิติตัวอื่น ๆ พบว่า ค่า CFI มีค่าเท่ากับ 0.997 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.97 ค่า NFI มีค่าเท่ากับ 0.993 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 ค่า CMIN/ DF มีค่าเท่ากับ 1.950 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.995 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนั้นผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับ H_0 ได้ค่า HOELTER 0.05 เท่ากับ 658 ซึ่งมากกว่า 200 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดปัจจัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลเป็นดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ

Correlations	<i>mis</i>	<i>tea</i>	<i>cli</i>	<i>sup</i>
<i>mis</i>	1.00			
<i>tea</i>	0.54**	1.00		
<i>cli</i>	0.57**	0.63**	1.00	
<i>sup</i>	0.39**	0.61**	0.52**	1.00

ตารางที่ 20 (ต่อ)

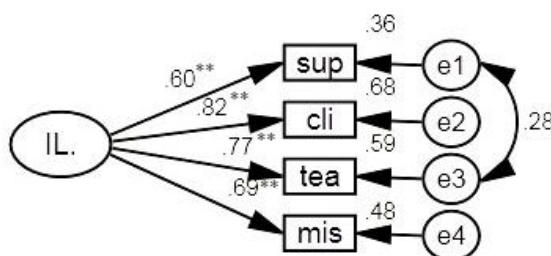
Correlations	<i>mis</i>	<i>tea</i>	<i>cli</i>	<i>sup</i>
\bar{X}	4.57	4.59	4.50	4.31
<i>SD</i>	0.45	0.44	0.45	0.52
χ^2		855.52		
KMO		0.78		
Bartlett's test		0.00		

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตัวแปร 4 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทุกตัว โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าอยู่ในช่วง 0.39 ถึง 0.63

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.78 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังภาพที่ 6



Chi-square = 3.891, df=2, p=.143, CFI=.998, NFI=.995
CMIN/DF = 1.946, GFI=.997, RMSEA =.040, RMR=.003

** $p < 0.01$

ภาพที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากภาพที่ 6 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ การจัดการเรียนการสอน (*tea*) การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (*cli*) และการส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ (*sup*) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียด ดังนี้

1) ตัวแปรสังเกตได้ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (*mis*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69

2) ตัวแปรสังเกตได้ การจัดการเรียนการสอน (*tea*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77

3) ตัวแปรสังเกตได้ การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (*cli*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.72

4) ตัวแปรสังเกตได้ การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ (*sup*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60

เมื่อศึกษาถึงสถิติที่เกี่ยวข้อง พบว่า ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 3.891 ค่า *p*-value มีค่าเท่ากับ 0.143 นั่นคือ โมเดลการวัด มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา ค่าสถิติตัวอื่น ๆ พบว่า ค่า CFI มีค่าเท่ากับ 0.998 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.97 ค่า NFI มีค่าเท่ากับ 0.995 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 ค่า CMIN/ DF มีค่าเท่ากับ 1.946 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.997 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่จะยอมรับ H_0 ได้ค่า HOELTER 0.05 เท่ากับ 892 ซึ่งมากกว่า 200 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดปัจจัยเชิงยืนยัน ของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการบริหารจัดการคุณภาพ

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ

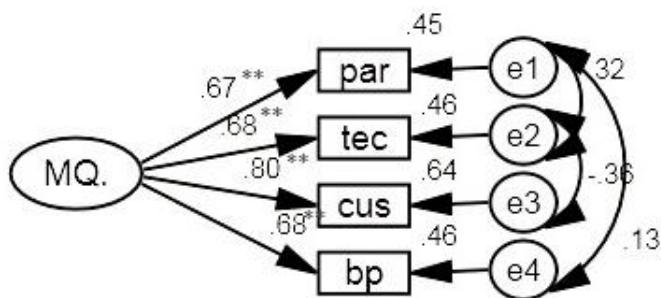
Correlations	<i>bp</i>	<i>cus</i>	<i>tec</i>	<i>par</i>
<i>bp</i>	1.00			
<i>cus</i>	0.53**	1.00		
<i>tec</i>	0.49**	0.39**	1.00	
<i>par</i>	0.53**	0.52**	0.64**	1.00
\bar{X}	4.28	4.52	4.33	4.37
<i>SD</i>	0.59	0.49	0.59	0.59
χ^2		779.23		
KMO		0.76		
Bartlett's test		0.00		

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง การบริหารจัดการคุณภาพ เมื่อพิจารณาตัวแปร 4 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทุกตัว โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบของการบริหารจัดการคุณภาพ มีค่าอยู่ในช่วง 0.39 ถึง 0.64

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.76 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ยูทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 105) และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ ดังภาพที่ 7



Chi-square = 1.276 ,df=2, p=.528, CFI=1.000, NFI=.998
CMIN/DF = .638, GFI=.999, RMSEA = .000, RMR=.006

** $p < 0.01$

ภาพที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ตัวแปรแฝง การบริหารจัดการคุณภาพ

จากภาพที่ 7 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง การบริหารจัดการคุณภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตดังนี้ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (*bp*) ความพึงพอใจของลูกค้า (*cus*) การจัดระบบและใช้สารสนเทศ (*tec*) และการมีส่วนร่วมของบุคลากร (*par*) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ตัวแปรสังเกตได้ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (*bp*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68
- 2) ตัวแปรสังเกตได้ ความพึงพอใจของลูกค้า (*cus*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.80
- 3) ตัวแปรสังเกตได้ การจัดระบบและใช้สารสนเทศ (*tec*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68
- 4) ตัวแปรสังเกตได้ การมีส่วนร่วมของบุคลากร (*par*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67

เมื่อศึกษาถึงสถิติที่เกี่ยวข้อง พบว่า ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 1.276 ค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.528 นั่นคือ โมเดลการวัด มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา ค่าสถิติตัวอื่น ๆ พบว่า ค่า CFI มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.97 ค่า NFI มีค่าเท่ากับ 0.998 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 ค่า CMIN/DF มีค่าเท่ากับ 0.638 ซึ่งมีค่า น้อยกว่า 3 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.999 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่า RMR มีค่าเท่ากับ

0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนั้นผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับ H_0 ได้ค่า HOELTER 0.05 เท่ากับ 2719 ซึ่งมากกว่า 200 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 156) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดของปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรปัจจัย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

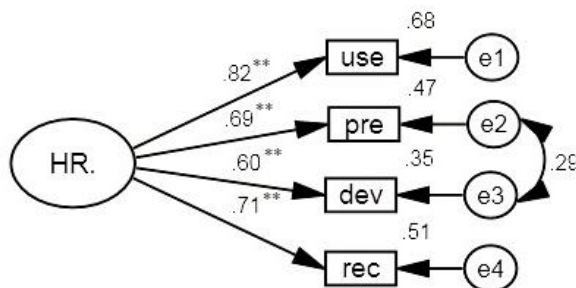
Correlations	<i>rec</i>	<i>dev</i>	<i>pre</i>	<i>use</i>
<i>rec</i>	1.00			
<i>dev</i>	0.44**	1.00		
<i>pre</i>	0.48**	0.58**	1.00	
<i>use</i>	0.59**	0.48**	0.57**	1.00
\bar{X}	4.24	4.51	4.28	4.24
<i>SD</i>	0.59	0.51	0.62	0.66
χ^2		774.35		
KMO		0.78		
Bartlett's test		0.00		

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาตัวแปร 4 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าอยู่ในช่วง 0.44 ถึง 0.59

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.78 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังภาพที่ 8



Chi-square = 1.026 ,df=1, p=.311, CFI=1.000, NFI=.999
CMIN/DF = 1.026, GFI=.999, RMSEA=.007, RMR=.002

** $p < 0.01$

ภาพที่ 8 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ตัวแปรแฝง การบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากภาพที่ 8 แสดงว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกต ดังนี้ การสรรหา (*rec*) การพัฒนา (*dev*) การรักษานักงาน (*pre*) และการใช้ประโยชน์ (*use*) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ มีน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ตัวแปรสังเกตได้ การสรรหา (*rec*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71
- 2) ตัวแปรสังเกตได้ การพัฒนา (*dev*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60
- 3) ตัวแปรสังเกตได้ การรักษานักงาน (*pre*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69
- 4) ตัวแปรสังเกตได้ การใช้ประโยชน์ (*use*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82

เมื่อศึกษาถึงสถิติที่เกี่ยวข้อง พบว่า ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 1.026 ค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.311 นั่นคือ โมเดลการวัด มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา ค่าสถิติตัวอื่น ๆ พบว่า ค่า CFI มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.97 ค่า NFI มีค่าเท่ากับ 0.999 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 ค่า CMIN/DF มีค่าเท่ากับ 1.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.999

ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนี้ผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับ H_0 ได้ค่า HOELTER 0.05 เท่ากับ 2169 ซึ่งมากกว่า 200 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2556, หน้า 156) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดปัจจัยเชิงยืนยันของ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการประกันคุณภาพภายใน

5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน

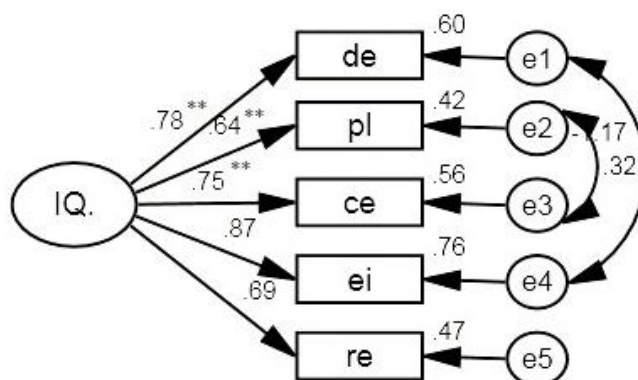
Correlations	<i>de</i>	<i>pl</i>	<i>ce</i>	<i>ei</i>	<i>re</i>
<i>de</i>	1.00				
<i>pl</i>	0.50**	1.00			
<i>ce</i>	0.55**	0.64**	1.00		
<i>ei</i>	0.32**	0.56**	0.68**	1.00	
<i>re</i>	0.57**	0.46**	0.50**	0.57**	1.00
\bar{X}	4.53	4.56	4.52	4.64	4.66
<i>SD</i>	0.58	0.51	0.57	0.52	0.44
χ^2	1344.25				
KMO	0.74				
Bartlett's test	0.00				

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง การประกันคุณภาพภายใน เมื่อพิจารณาตัวแปร 5 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบการประกันคุณภาพภายใน มีค่าอยู่ในช่วง 0.32 ถึง 0.68

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.74 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ยูทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 105) และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยการประกันคุณภาพภายในดังภาพที่ 9



Chi-square = 8.423 ,df=3, p=.038, CFI= .996, NFI=.994
CMIN/DF = 2.808, GFI=.994, RMSEA =.056, RMR=.005

** $p \leq 0.01$

ภาพที่ 9 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ตัวแปรแฝง การประกันคุณภาพภายใน

จากภาพที่ 9 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง การประกันคุณภาพภายใน ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกต ดังนี้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (*de*) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ (*pl*) การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (*ce*) การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา (*ei*) และการจัดทำรายงานประจำปี (*re*) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ตัวแปรสังเกตได้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (*de*) น้ำหนักปัจจัยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.78
- 2) ตัวแปรสังเกตได้การจัดการกระบวนการเรียนรู้ (*pl*) น้ำหนักปัจจัยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64

3) ตัวแปรสังเกตได้ การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (*ce*) นำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.75

4) ตัวแปรสังเกตได้ การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา (*ei*) นำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.87

5) ตัวแปรสังเกตได้ การจัดทำรายงานประจำปี (*re*) นำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69

เมื่อศึกษาถึงสถิติที่เกี่ยวข้อง พบว่า ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 8.423 ค่า *p*-value มีค่าเท่ากับ 0.038 นั่นคือ โมเดลการวัดไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม สถิติทดสอบ Chi-square จะมีค่าไคสแควร์มากเมื่อขนาดตัวอย่างใหญ่ จะทำให้ปฏิเสธ H_0 (กลายวานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 257; ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 556 และยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 158) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาค่าสถิติตัวอื่น ๆ คือ ค่า CFI มีค่าเท่ากับ 0.996 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.97 ค่า NFI มีค่าเท่ากับ 0.994 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 ค่า CMIN/ DF มีค่าเท่ากับ 2.808 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.994 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.056 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับ H_0 ได้ค่า HOELTER 0.05 เท่ากับ 538 ซึ่งมากกว่า 200 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดปัจจัยเชิงยืนยันของปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน

6.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน

Correlations	<i>ope</i>	<i>aut</i>	<i>con</i>	<i>fam</i>	<i>pat</i>	<i>clo</i>
<i>ope</i>	1.00					
<i>aut</i>	0.57**	1.00				
<i>con</i>	0.04*	0.08*	1.00			
<i>fam</i>	0.33**	0.38**	0.33**	1.00		
<i>pat</i>	0.08*	0.06*	0.73**	0.36**	1.00	
<i>clo</i>	0.36**	0.16**	0.46**	0.31**	0.57**	1.00

ตารางที่ 24 (ต่อ)

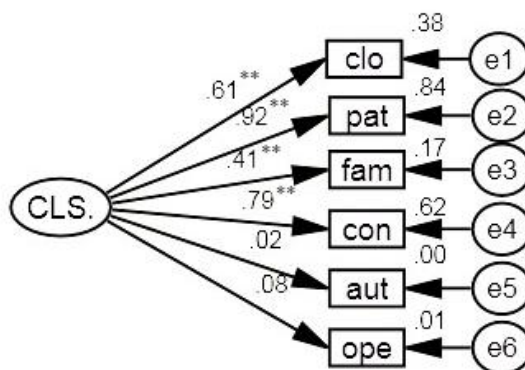
Correlations	<i>ope</i>	<i>aut</i>	<i>con</i>	<i>fam</i>	<i>pat</i>	<i>clo</i>
\bar{X}	4.40	4.34	3.81	4.11	3.70	2.61
<i>SD</i>	0.53	0.60	1.01	0.82	1.03	1.30
χ^2				1154.51		
KMO				0.66		
Bartlett's test				0.00		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน เมื่อพิจารณาตัวแปร 6 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05, 0.01 ($p < 0.05, 0.01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน มีค่าอยู่ในช่วง 0.06 ถึง 0.73

และจากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.66 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

6.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ดังภาพที่ 10

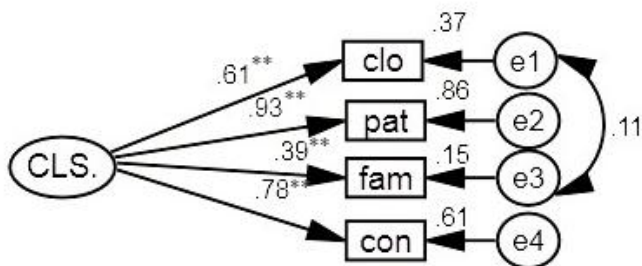


Chi-square = 406.695, df=9, p=.000, CFI=.653, NFI=.649
 CMIN/DF = 45.188, GFI=.810, RMSEA =.276, RMR=.072

** $p \leq 0.01$

ภาพที่ 10 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ตัวแปรแฝง ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน

จากภาพที่ 10 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ บรรยากาศแบบเปิด (*ope*) บรรยากาศแบบอิสระ (*aut*) บรรยากาศแบบควบคุม (*con*) บรรยากาศแบบสนิทสนม (*fam*) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (*pat*) และบรรยากาศแบบปิด (*clo*) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 ตัวแปรเท่านั้น คือ บรรยากาศแบบควบคุม (*con*) บรรยากาศแบบสนิทสนม (*fam*) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (*pat*) และบรรยากาศแบบปิด (*clo*) ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตัด ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.30 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือตัวแปรบรรยากาศแบบเปิด (*ope*) บรรยากาศแบบอิสระ (*aut*) แล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 2 (Second order confirmatory factor analysis) ในตัวแปรแฝง ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ดังภาพที่ 11



Chi-square = 1.753 ,df=1, p=.185, CFI=.999, NFI=.998
 CMIN/DF = 1.753, GFI=.998, RMSEA =.036, RMR=.008

ภาพที่ 11 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ตัวแปรแฝง ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน

จากภาพที่ 11 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ บรรยากาศแบบควบคุม (*con*) บรรยากาศแบบสนิทสนม (*fam*) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (*pat*) และบรรยากาศแบบปิด (*clo*) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ (มากกว่า 0.30) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียด ดังนี้

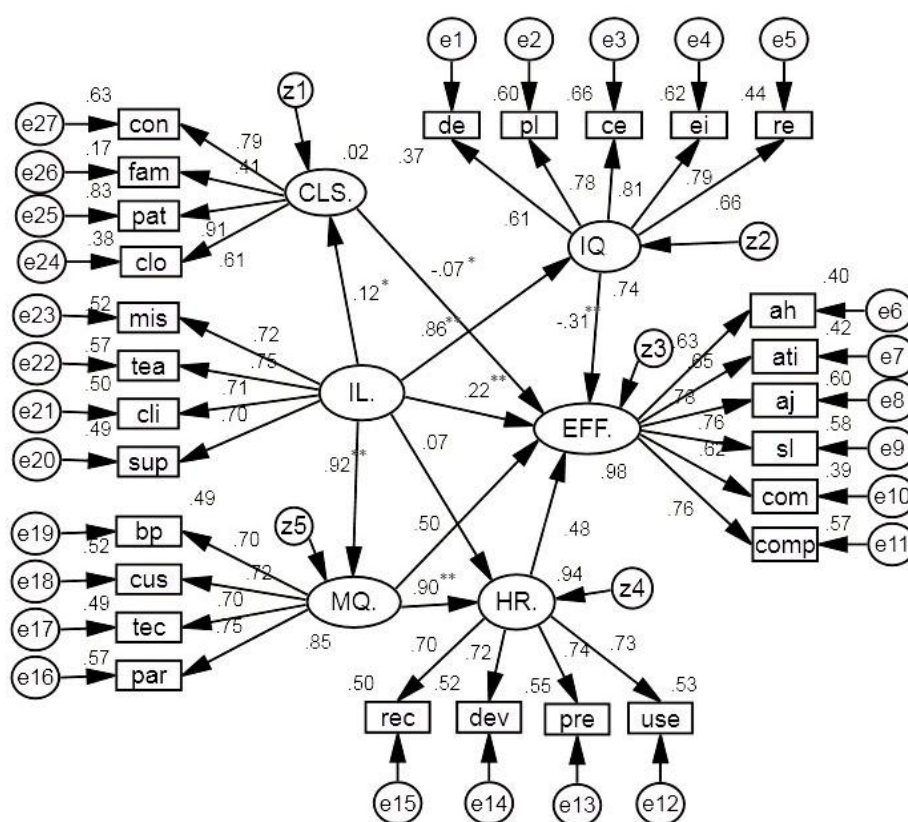
- 1) ตัวแปรสังเกตได้ บรรยากาศแบบควบคุม (*con*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.78
- 2) ตัวแปรสังเกตได้ บรรยากาศแบบสนิทสนม (*fam*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39
- 3) ตัวแปรสังเกตได้ บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (*pat*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.93
- 4) ตัวแปรสังเกตได้ บรรยากาศแบบปิด (*clo*) มีน้ำหนักปัจจัยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61

เมื่อศึกษาถึงสถิติที่เกี่ยวข้อง พบว่า ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 1.753 ค่า *p*-value มีค่าเท่ากับ 0.185 นั่นคือ โมเดลการวัด มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสถิติตัวอื่น ๆ พบว่า ค่า CFI มีค่าเท่ากับ 0.999 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.97 ค่า NFI มีค่าเท่ากับ 0.998 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.95 ค่า CMIN/DF มีค่าเท่ากับ 1.753 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.998 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.036 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนั้นผู้วิจัยยังทำการตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับ H_0 ได้ค่า HOELTER 0.05 เท่ากับ 1269

ซึ่งมากกว่า ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดปัจจัยเชิงยืนยันของ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา เอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต ภาคตะวันออก ตามโมเดลสมมติฐานการวิจัย ดังภาพที่ 12



Chi-square = 3691.278 ,df=314, p=.000, CFI=.691, NFI=.673
 CMIN/DF = 11.756, GFI=.677, RMSEA =.136, RMR=.042

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 .01

ภาพที่ 12 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษา เอกชน ในเขตภาคตะวันออก ตามสมมติฐาน การวิจัย

จากภาพที่ 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่กำหนดขึ้นตามสมมติฐาน การวิจัย มีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลจากกรอบแนวคิดการวิจัย

รายการ	ค่าที่แสดง ความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับได้ว่า มีความสอดคล้อง	ค่าสถิติตาม กรอบ แนวคิด	ผล การประเมิน
1. χ^2	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq .05$	0.00	ไม่สอดคล้อง
2. CMIN/ DF	$0 < CMIN/DF \leq 2$	$2 < CMIN/ DF \leq 3$	11.75	ไม่สอดคล้อง
3. CFI (Comparative fit index)	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 < CFI \leq 0.97$	0.69	ไม่สอดคล้อง
4. NFI (Normed fit index)	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 < NFI \leq 0.95$	0.67	ไม่สอดคล้อง
5. GFI (Goodness of fit index)	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 < GFI \leq 0.95$	0.67	ไม่สอดคล้อง
6. RMSEA (Root mean squared error of approximation)	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.13	ไม่สอดคล้อง
7. RMR (Root mean squared residual)	$0 \leq RMR \leq .05$	$0.05 < RMR \leq 0.08$	0.04	สอดคล้อง
8. HOELTER	HOELTER > 200	-	56	ไม่สอดคล้อง

จากการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยเป็นตัวชี้วัดจริงตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลการวัด แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแต่ละตัวแปร พบว่า เส้นอิทธิพลบางเส้นมีค่าติดลบ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย

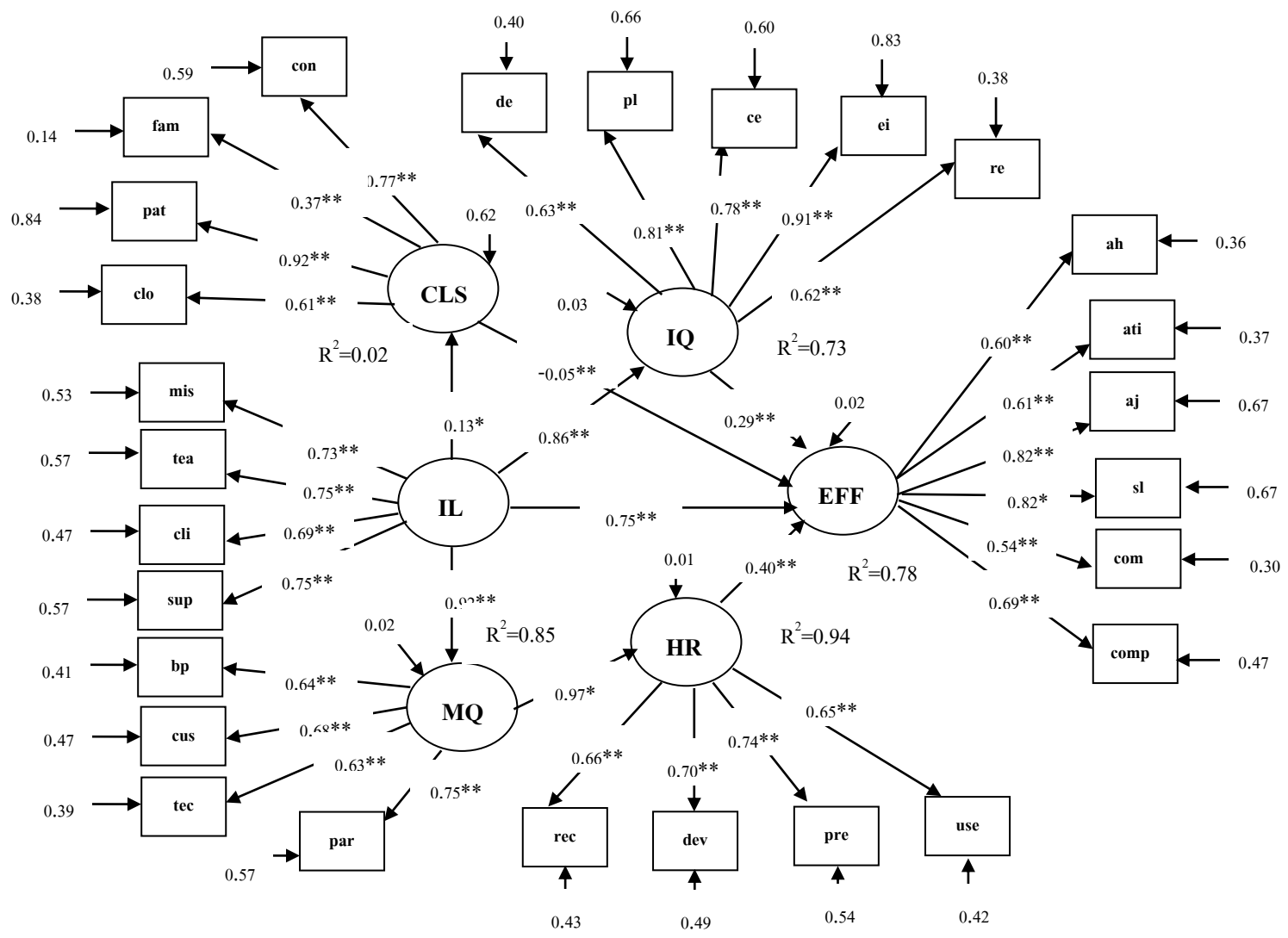
1. เส้นอิทธิพลภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) ไปยังตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR)

2. เส้นอิทธิพลการบริหารจัดการคุณภาพ (MQ) ไปยังตัวแปรการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (EFF)

3. เส้นอิทธิพลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) ไปยังตัวแปรการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (EFF) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืน พบว่า การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ค่า CFI เท่ากับ 0.69 ค่า NFI เท่ากับ 0.67 ค่า CMIN/ DF เท่ากับ 11.75 ค่า GFI เท่ากับ 0.67 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.13 ค่า RMR เท่ากับ 0.04 ซึ่งมีค่าดัชนีในภาพรวมส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรมโดยใช้ ดัชนีตัวแปร (Modification indices) และหลังจากปรับรูปแบบการวัด จนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลได้จนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ที่ผู้วิจัยปรับแก้ตามคำแนะนำของโปรแกรม ดังภาพที่ 12



Chi-Square = 562.16, $\chi^2 / df = 2.92$, P-value = 0.00, CFI = 0.96 ;GFI=0.93,NFI=0.95 RMSEA = 0.05,RMR=0.03

ภาพที่ 13 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่ผู้วิจัยพัฒนา

จากภาพที่ 13 ผลจากการที่ผู้วิจัย ได้ทำการปรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก เพื่อใช้ในการอภิปรายผล โดยผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน (*EFF*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.75 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลไปยังบรรยากาศโรงเรียน (*CLS*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.13 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลไปยังการบริหารจัดการคุณภาพ (*MQ*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลไปยังการประกันคุณภาพภายใน (*IQ*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 การบริหารจัดการคุณภาพ (*MQ*) มีอิทธิพลไปยังการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 บริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*) มีอิทธิพลไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน (*EFF*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.40 การประกันคุณภาพภายใน (*IQ*) มีอิทธิพลไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน (*EFF*) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.29 และบรรยากาศโรงเรียน (*CLS*) มีอิทธิพลเชิงลบไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน (*EFF*)

จากการที่ปรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน ภายในตัวแปรแฝงเดียวกัน และมีค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรแฝง ทั้งนี้ค่าสหสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยแสดงไว้ในภาคผนวก ก

การตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โปรแกรมสำเร็จรูป จะประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ในการรายงานผลการวัดค่าดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องของโมเดลมีหลายตัว แต่ไม่มีตัวใดตัวหนึ่งที่ดีกว่าดัชนีอื่น ๆ เพราะค่าดัชนีต่าง ๆ แต่ละกรณี เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประเมินค่าความซับซ้อนของโมเดล การไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติพหุตัวแปร จำนวนตัวแปรอิสระ หรือหลาย ๆ กรณีรวมกัน (สุกมาศ อังศุโชติ, 2551, หน้า 21-25) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ค่าความน่าจะเป็น (*p-value*) มีค่าเท่ากับ 0.00 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ใช้ดัชนีอื่น ๆ มาตรวจสอบความตรงของโมเดล ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วยค่าดัชนีต่าง ๆ ตามตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลที่พัฒนาแล้ว

รายการ	ค่าที่แสดง ความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับได้ว่า มีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ ที่พัฒนา	ผลการ ประเมิน
1. χ^2	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 < p \leq .05$	0.00	ไม่สอดคล้อง
2. CMIN/ DF	$0 < \text{CMIN}/ \text{DF} \leq 2$	$2 < \text{CMIN}/ \text{DF} \leq 3$	2.92	สอดคล้อง
3. CFI (Comparative fit index)	$0.97 \leq \text{CFI} \leq 1.00$	$0.90 < \text{CFI} \leq 0.97$	0.96	สอดคล้อง
4. NFI (Normed fit index)	$0.95 \leq \text{NFI} \leq 1.00$	$0.90 < \text{NFI} \leq 0.95$	0.95	สอดคล้อง
5. GFI (Goodness of fit index)	$0.95 \leq \text{GFI} \leq 1.00$	$0.90 < \text{GFI} \leq 0.95$	0.93	สอดคล้อง
6. RMSEA (Root mean squared error of approximation)	$0 \leq \text{RMSEA} \leq 0.05$	$0.05 < \text{RMSEA} \leq 0.08$	0.05	สอดคล้อง
7. RMR (Root mean squared residual)	$0 \leq \text{RMR} \leq 0.05$	$0.05 < \text{RMR} \leq 0.08$	0.03	สอดคล้อง
8. HOELTER	HOELTER > 200	-	233	สอดคล้อง

จากตารางที่ 26 สรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 562.16, df = 192, ค่า CMIN/ DF = 2.92, ค่า NFI = 0.95, ค่า GFI = 0.93, ค่า RMSEA = 0.05, ค่า RMR = 0.30 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลที่พัฒนาแล้ว มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน (IQ) และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) และปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (CLS)

ตารางที่ 27 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรที่เป็นผลของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

ตัวแปรผล	บรรยากาศโรงเรียน (CLS)			การบริหารจัดการคุณภาพ (MQ)			การประกันคุณภาพภายใน (IQ)			การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR)			การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (EFF)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำวิชาการ (IL)	0.13**	-	0.13**	0.92**	-	0.92**	0.86**	-	0.86**	-	0.89**	0.89**	0.75**	0.10**	0.85**
บรรยากาศโรงเรียน (CLIS)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.05**	-	-0.05**
การบริหารจัดการคุณภาพ (MQ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.97**	-	0.97**	-	0.39**	0.39**
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.40**	-	0.40**
การประกันคุณภาพภายใน (IQ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.29**	-	0.29**
ตัวแปรแฝงนอก	<i>mis</i>	<i>tea</i>	<i>cli</i>	<i>sup</i>											
ความเที่ยง	0.75	0.75	0.81	0.75											
ตัวแปรแฝงใน	<i>ach</i>	<i>ati</i>	<i>aj</i>	<i>sl</i>	<i>com</i>	<i>comp</i>	<i>bp</i>	<i>cus</i>	<i>tec</i>	<i>par</i>	<i>rec</i>	<i>dev</i>	<i>pre</i>	<i>use</i>	<i>de</i>
ความเที่ยง	0.66	0.66	0.67	0.75	0.66	0.56	0.75	0.75	0.75	0.67	0.75	0.74	0.75	0.67	0.66
ตัวแปร	<i>pl</i>	<i>ce</i>	<i>ei</i>	<i>re</i>	<i>con</i>	<i>fam</i>	<i>pat</i>	<i>clo</i>							
ความเที่ยง	0.66	0.67	0.75	0.75	0.67	0.66	0.67	0.67							
สมการ โครงสร้าง	<i>CLS</i>	<i>MQ</i>	<i>IQ</i>	<i>HR</i>	<i>EFF</i>										
ค่า R-square	0.02	0.85	0.73	0.94	0.78										

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 27 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรที่เป็นผลของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLS*) ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน (*IQ*) และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*) ผลจากการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLS*) ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ (*MQ*) และปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน (*IQ*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.75, 0.13, 0.92 และ 0.86 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.10 ทั้งนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกไปยังปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.89

2. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLS*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ ไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล -0.05

3. ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ (*MQ*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.97 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.39

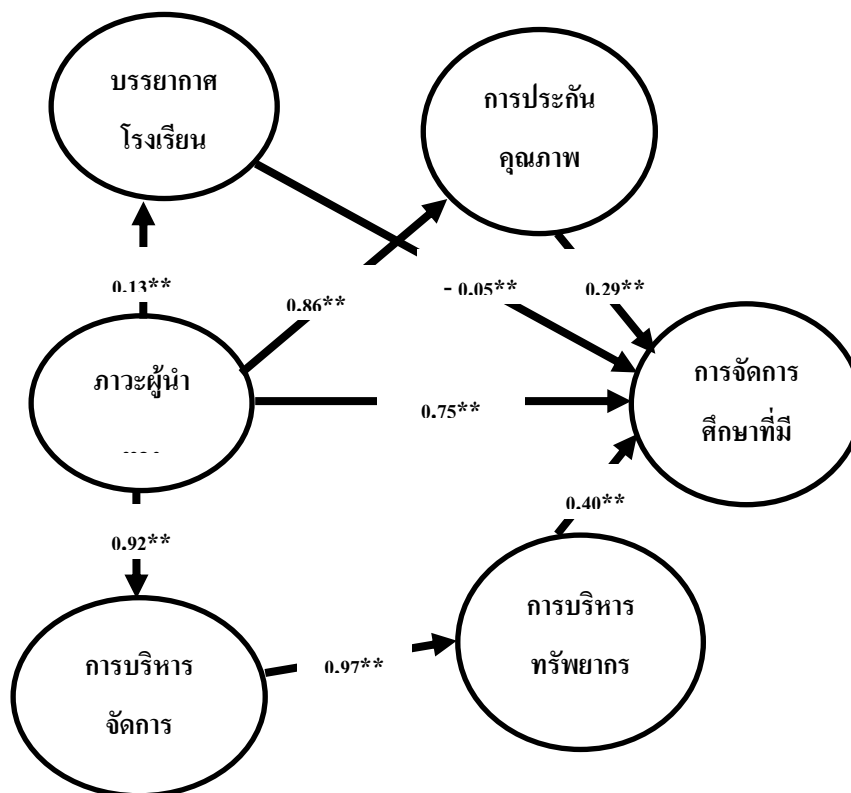
4. ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน (*IQ*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.29

5. ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.40 และเมื่อพิจารณาค่า R-square พบว่า ทั้งนี้การส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 27 ตัว ผ่านตัวแปรแฝง 6 ตัว ที่ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ในภาพรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์

การทำนายสูง โดยตัวแปรปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีสมการพยากรณ์สูงสุด คือ ร้อยละ 94 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ (MQ) ร้อยละ 85 ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน (IQ) ร้อยละ 73 และต่ำสุด คือ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (CLS) ร้อยละ 2 ทั้งนี้ การส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 27 ตัว โดยผ่านตัวแปรแฝง 6 ตัว ที่ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียง มีสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนาย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ได้ร้อยละ 78

ตอนที่ 5 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียง

การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียง ที่ค้นพบจากโมเดล การวิจัย ด้วยวิธีแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Focus group) จำนวน 12 คน จากการคัดเลือก แบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียง แล้วจึงทำการสังเคราะห์ผลจากการ แสดงความคิดเห็นและประเมินรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียง ดังภาพที่ 13



ภาพที่ 14 โมเดลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 14 พบว่า โมเดลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะประกอบไปด้วย ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) บรรยากาศโรงเรียน 3) การบริหารจัดการคุณภาพ 4) การประกันคุณภาพภายใน และ 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเมื่อนำรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังกล่าว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและลงความเห็นในแต่ละองค์ประกอบ ผลเป็นดังนี้

ปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีวิธีการดำเนินการดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาครู ติดตามตรวจสอบโดยการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของคณะครู ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน มีวิธีการดำเนินการดังนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนต้อง ดำเนินการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับคณะครู นำหลักสูตรแกนกลางของชาติ สู่สถานศึกษา วัดผลการเรียนการสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง นิเทศการเรียนการสอนของครู ส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา เพื่อคุณภาพ ทางการศึกษาของโรงเรียน

3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีวิธีการดำเนินการดังนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องดำเนินการ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย และปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อใช้ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน บูรณาการการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อการจัดการศึกษาที่หลากหลาย สิ่งสำคัญคือประชาสัมพันธ์ความสำเร็จทางด้านวิชาการของ โรงเรียนเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

4. ด้านการส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีวิธีการดำเนินการดังนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยการ จัด ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำทางวิชาการ ตลอดจนงานวิจัย ในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์งานทางด้านวิชาการ อันนำไปสู่ประกาศเกียรติคุณดีเด่นด้านวิชาการ จากการแสดงความคิดเห็นที่กล่าวว่า

“...ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน พุดง่าย ๆ ก็คือ คุณลักษณะผู้นำนั้นแหละ โดยมีพฤติกรรมเป็นแกนนำในเชิงวิชาการ นำความรู้ แนวคิด และวิธีการมาขยายความคิดให้กับ คณะครูในโรงเรียน...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สทนทากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...ผู้นำต้องกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สทนทากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...ผู้บริหาร โรงเรียนควรที่จะต้องส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำทางวิชาการ ตลอดจน งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์งานทางด้านวิชาการ...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สทนทากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...ผู้บริหาร โรงเรียนควรที่จะต้องส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำทางวิชาการ ตลอดจน งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์งานทางด้านวิชาการ...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 12 สทนทากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

ทั้งนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยบรรยากาศ โรงเรียน ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน และการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล หมายความว่า ถ้าปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีมาก ปัจจัยต่าง ๆ ก็จะมากตามไปด้วย และปัจจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน ไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ในขณะที่เดียวกันปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล

จากการแสดงความคิดเห็นที่กล่าวว่า

“...เพราะผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยต่าง ๆ อย่างมาก...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, 5, 6, 8, 9, 11 และ 12, สทนทากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...ผู้นำเป็นผู้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, 6, 9 และ 12 สทนทากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

จากผลการตรวจสอบและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือคุณลักษณะผู้นำ คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีพฤติกรรมเป็นแกนนำในเชิงวิชาการ นำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่คณะครูและนักเรียน มีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการประชุมชี้แจง การปฏิบัติงานร่วมกัน มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยนำหลักสูตรแกนกลางของชาติสู่สถานศึกษา วัดผลการเรียนการสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางมีการนิเทศการเรียนการสอนของครู และส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา เพื่อคุณภาพทางการศึกษา จัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน ตลอดจนส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยการจัดประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำทางวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์งานทางด้านวิชาการ อันนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการแสดงระดับ จากผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกับโมเดลที่พัฒนาขึ้น

ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบควบคุม มีลักษณะบรรยากาศการทำงานที่ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผลงานเป็นหลักไม่คำนึงถึงตัวบุคคล คณะครูทำงานตามการอำนวยการของผู้บริหารโรงเรียนตลอดเวลา

2. บรรยากาศแบบสนิทสนม มีลักษณะบรรยากาศการทำงานที่สัมพันธ์ภาพของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากร เป็นไปอย่างฉันทมิตรมีความสนิทสนมคุ้นเคย พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนจะไม่ออกคำสั่งหรือควบคุมหรือนิเทศการทำงานของบุคลากร

3. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ มีลักษณะบรรยากาศการทำงานที่ผู้บริหาร โรงเรียนควบคุม ตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดไม่เชื่อใจและไม่ไว้วางใจบุคลากรบุคลากรเบื่อหน่าย ต่อคำสั่ง บุคลากรในโรงเรียนแบ่งออกเป็นก๊กเป็นเหล่าไม่สนิทสนมกัน

4. บรรยากาศแบบปิด มีลักษณะบรรยากาศการทำงานที่ผู้บริหาร โรงเรียนบริหาร โดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหาร ขาดบุคลิกภาพของผู้นำ ไม่อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีแต่ระเบียบกฎเกณฑ์ ความต้องการทางสังคมของบุคลากร ไม่ได้รับการตอบสนอง ขาดการสนใจในการทำงาน

จากการแสดงความคิดเห็นที่กล่าวมาว่า

“...มีทั้งผลดีและผลเสียการบริหาร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์จะมีผลดีคือ ทุกคนจะทำงาน อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผล แต่ถ้าครูทำตามการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการจากผู้บริหารตลอดเวลา จะไม่เกิดการพัฒนาในการทำงาน...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 และ 12 สัมภาษณ์, สนนทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีจะมีผลดีกับการทำงาน...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สนนทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...ในบางครั้งนะ..ถ้าไม่มีการออกคำสั่ง หรือควบคุม หรือนิเทศบ้าง จะทำให้งาน ไม่สัมฤทธิ์ผล...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สนนทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...อย่าไปล่วงล้ำลูกคุณครูเขามากนัก มันจะกลายเป็นบรรยากาศการทำงานที่ไม่ส่งต่อ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สนนทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด มีผลในทางลบค่อนข้างมาก...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, 8 และ 10, สนนทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...บรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน ส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพ...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, 9 และ 12 สนนทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

จากผลการตรวจสอบและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออก ด้านปัจจัยปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนสถานการณ์การปฏิสัมพันธ์

ทางสังคม ระหว่างหัวหน้าและพนักงาน ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กร หรือโรงเรียนนั้น จะประกอบไปด้วย คนที่มีทัศนคติ ค่านิยมปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานแตกต่างกันสิ่งนี้จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน สิ่งนี้เป็นตัวแปรบรรยากาศที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและพนักงาน ในองค์กร ซึ่งภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้มีการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงเรียน บรรยากาศที่บุคลากรมีขวัญดี มีความพอใจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์อันดี มีค่านิยมในโรงเรียนของตน ทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งในทางตรงกันข้าม ถ้าเกิดการควบคุมตรวจตราการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่เชื่อใจ และไม่ไว้วางใจบุคลากร เกิดความเบื่อก่อนต่อคำสั่ง บุคลากรในโรงเรียนแบ่งออกเป็นก๊กเป็นเหล่า การทำงานของพนักงานจะออกมาในรูปขาดการจูงใจในการทำงาน

โดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกับโมเดลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออก

ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นวิธีการปฏิบัติที่โดดเด่นในเรื่องการบริหารโรงเรียน การปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพผ่านการรับรองคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ตลอดจนตัวชี้วัดเป็นพื้นฐาน ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ตรวจสอบจากการเทียบเคียงกับตัวชี้วัดที่ตั้งขึ้นตลอดจนเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่น ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่โรงเรียนได้ตั้งขึ้นไว้
2. ความพึงพอใจของลูกค้า โรงเรียนจะต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมุ่งเน้นที่คุณภาพการจัดการศึกษา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นแก่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. การจัดระบบและใช้สารสนเทศ คือวิธีการที่ทางโรงเรียน ต้องมีการใช้ และจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้กับผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารในการสนับสนุนภารกิจที่รับผิดชอบ สารสนเทศที่ได้มานั้น ต้องเป็นประโยชน์และนำมาใช้ได้ทันเวลา ทันทั่วถึง ที่สำคัญต้องดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สารสนเทศ เพื่อการนำไปใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอน หรือการดำเนินงานใด ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุด

4. การมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นวิธีการที่โรงเรียน ใช้หลักการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และสภาพความสำเร็จ ของโรงเรียน ตลอดจนทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน

จากการแสดงความคิดเห็นที่กล่าวว่า

“...โรงเรียนต้องมีการปรับตัวโดยการวัดผลสำเร็จการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีวัดคุณภาพ และวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สนนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...ต้องรู้เขารู้เรา..คือ เราต้องเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น ๆ ที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงกับ โรงเรียนของเราเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 และ 12, สนนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...สำหรับโรงเรียนเอกชน..ส่วนใหญ่เน้น การรับรองคุณภาพจากภายนอกมีผล ต่อประสิทธิภาพค่อนข้างน้อย...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สนนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...ความพึงพอใจของลูกค้ามีส่วนสำคัญกับความสำเร็จของโรงเรียน โดยเฉพาะ ผู้ปกครองจะมีความสำคัญที่สุดในกลุ่มของผู้เกี่ยวข้อง...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สนนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...การบริหารจัดการ โรงเรียนที่ดี ย่อมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการวางแผนนั้น ต้องเหมาะสมกับงานในแต่ละอย่าง...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สนนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...ประสิทธิผลโรงเรียนขาด 2 สิ่งนี้ไม่ได้ คือ การบริหารจัดการคุณภาพ และการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก 4 M...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 และ 12, สนนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

จากผลการตรวจสอบและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน มัชฌมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ พบว่า การบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียนเอกชน ต้องคำนึงถึงความคงอยู่ขององค์กร โดยการที่องค์กรต้องรักษาคุณภาพมาตรฐานอันเป็นปัจจัย สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิผลช่วยให้องค์กรนั้นอยู่ได้โดยไม่ล้มลงจนมีความเจริญ ก้าวหน้า ดำเนินการอย่างถูกต้องทิศทางและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานของตนเอง และตามเงื่อนไขทางสังคม ที่แตกต่างกัน องค์กรต้องมีการปรับตัวโดยการวัดผลสำเร็จ มีการกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและ วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่น ๆ หรือ ในองค์กรเดียวกัน เพื่อความคงอยู่ขององค์กร

โดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกับโมเดลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การสรรหา คือ วิธีการเสาะแสวงหาบุคลากร โดยใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้มีความสามารถเหมาะสมกับงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ สามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้

2. การพัฒนา คือ วิธีการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

3. การรักษาพนักงาน คือ ความพยายามที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนการดูแลในรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ และรักษาบุคลากรให้อยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุด

4. การใช้ประโยชน์ คือ การใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การปรับปรุงงานการหมุนเวียนงานเพื่อจัดคนให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทำทนายบุคลากรให้อยากทำงาน

จากการแสดงความคิดเห็นที่กล่าวว่า

“...การบริหารพนักงาน คือ ภาระงานของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สันทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...การเสาะแสวงหาบุคลากรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และตำแหน่งหน้าที่...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7 และ 12, สันทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...สิ่งสำคัญ คือ ต้องดูแลในรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุด...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สันทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...โรงเรียนต้องประกอบไปด้วยครูซึ่งมีหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอน นั่นคือ ความมีประสิทธิภาพโรงเรียนขึ้นอยู่กับครูซึ่งเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จ...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, 7 และ 12, สันทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...การรักษาพนักงานมีความสำคัญ เพราะถ้าต้องเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ๆ หรือมีบุคลากรไม่พอ ผลก็คือ การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สันทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

จากผลการตรวจสอบและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นภาระงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการบุคลากร ให้ความเอาใจใส่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สำคัญ คือ การเสาะแสวงหาบุคลากรที่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และตำแหน่ง สามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ โรงเรียนต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น มีการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และพยายามทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยดูแลในรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุด ใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคนมีการปรับปรุงงานการหมุนเวียนงาน เพื่อจัดคนให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทำทนายบุคลากรให้อยากทำงาน จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

โดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกับโมเดลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้

ปัจจัย การประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นวิธีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดระบบการบริหารและสารสนเทศ
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้เสริมหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นสื่อหลักในการพัฒนานักเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา การรายงานและนำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาในอนาคต
4. การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา คือ การประเมินการปฏิบัติงานและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาด้วยความตระหนัก แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ

ในการประเมิน กำหนดกรอบการประเมินตามคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
อย่างหลากหลาย

5. การจัดทำรายงานประจำปี คือ การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำรายงาน การรวบรวม
ข้อมูลสารสนเทศ การเขียนรายงาน และจัดทำรายงานนำเสนอผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเห็นชอบ
จากการแสดงความคิดเห็นที่กล่าวว่า

“...โรงเรียนจำเป็นต้องจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการผลิตทุกส่วนดำเนิน
ไปอย่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สนนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...โรงเรียนต้องดำเนินการด้วยความตระหนัก กำหนดกรอบการประเมินตามคุณภาพ
มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างหลากหลายเพื่อรักษามาตรฐานและดำรงไว้...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10 และ 12, สนนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

ทั้งนี้ ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการศึกษา
ที่มีประสิทธิผล หมายความว่า ถ้าปัจจัยการประกันคุณภาพภายในมีมาก การจัดการศึกษาที่มี
ประสิทธิผลก็จะมากตามไปด้วย

จากการแสดงความคิดเห็นที่กล่าวว่า

“...มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนะ...แต่ในมุมมองของโรงเรียนเอกชนนั้นถือว่ามีผล
ไม่มากนัก...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, 7, 10 และ 12, สนนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...ผลผลิตของโรงเรียนมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการศึกษา และตรงตามความต้องการ
ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความพอใจ สิ่งนี้ คือ เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียน
เอกชน...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และ 12, สนนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

จากผลการตรวจสอบและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออก
ด้านปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน พบว่า ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน เป็นคุณภาพและ
มาตรฐานการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานของโรงเรียน ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนจำเป็นต้องจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการผลิต
ทุกส่วนดำเนินไปอย่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน มีการวางแผนการทำงานและดำเนินกิจกรรม
ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลผลิตของโรงเรียน หรือก็คือนักเรียน มีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน
การศึกษา และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความพอใจ
เพื่อที่จะได้ทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมาย หรือ
มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะสามารถนำไปแก้ไขข้อบกพร่อง
ได้ทันที โรงเรียนต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

ของสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดระบบการบริหาร และสารสนเทศ การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา และเสริมหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือ คือ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการทำให้นักเรียนนั้น พัฒนาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ สุดท้าย คือ การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งระดับบุคคล และระดับสถานศึกษา จัดทำรายงานและนำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาที่สำคัญ คือ การประเมินการปฏิบัติงาน และคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ต้องดำเนินการด้วยความตระหนัก กำหนดกรอบการประเมินตามคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย เพื่อรักษามาตรฐาน และดำรงคงไว้

โดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกับโมเดลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออก

**การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้**

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นการดำเนินการของโรงเรียน ที่จะต้องจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยเฉลี่ยทุกวิชา จนได้รับรางวัลทางด้านวิชาการ ตลอดจนสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษา ต่อในสถานศึกษาอื่น ได้เพิ่มขึ้นตามลำดับ
2. นักเรียน มีเจตคติที่ดี โรงเรียนต้องดำเนินการส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความขยันอดทนรอบคอบ มีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับวัยเรียน และมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน เป็นการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ โดยการปรับปรุงหลักสูตร การประเมินผลการเรียนและปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในห้องเรียน ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โรงเรียนต้องนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สามารถปกครองดูแลนักเรียนให้มีระเบียบวินัยเพื่อลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนและครู ผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

5. ความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนต้องพยายามทำให้ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความความประทับใจ และภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. สมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะที่นักเรียนทุกคนพึงมี และใช้ได้อย่างเหมาะสม ด้านการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้ เทคโนโลยีเพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข ไม่เป็นปัญหาของสังคม

จากการแสดงความคิดเห็นที่กล่าวว่า

“...ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีส่วนสำคัญกับความสำเร็จของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 และ 12, สันทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

“...ผลผลิตของโรงเรียน หรือก็คือนักเรียน ดังนั้นนักเรียนที่จบการศึกษาออกไป จากโรงเรียนของเราจะต้องประกอบไปด้วยความ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุข ...” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และ 9, สันทนากลุ่ม วันที่ 9 มิถุนายน 2560)

โดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกับโมเดลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออก

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ และการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ ในการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาเอกชน และการบริหารการศึกษาเอกชน จำนวน 5 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณ ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 580 คน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินและยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน จากการเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ ความเบ้ ความโด่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของ โมเดลการวัดตัวแปรแฝงและตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลตามกรอบแนวคิด กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประเมินความเหมาะสมของ โมเดล โดยตรวจสอบจากค่าไคสแควร์ (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)

สรุปผล

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การจัดการศึกษาประสิทธิผล ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน โดยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กระบวนการเชิงคุณภาพ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLS*) ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ (*MQ*) ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน (*IQ*) และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*)

2. การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี $\text{Chi-square} = 562.16$, $\text{df} = 192$, ค่า $\text{CMIN/DF} = 2.92$, ค่า $\text{NFI} = 0.95$, ค่า $\text{GFI} = 0.93$, ค่า $\text{RMSEA} = 0.05$, ค่า $\text{RMR} = 0.30$ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลที่พัฒนาแล้ว ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน (*IQ*) ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*) และปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLS*) อิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 21 ตัว โดยผ่านตัวแปรแฝง 6 ตัว ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ได้ร้อยละ 78 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลผลเป็นดังนี้

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLS*) ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ (*MQ*) และปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน (*IQ*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.75, 0.13, 0.92 และ 0.86 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.10 ทั้งนี้ยังพบอีกว่า

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกไปยังปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.89

2.2 ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (*CLS*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล -0.05

2.3 ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ (*MQ*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.97 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.39

2.4 ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน (*IQ*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.29

2.5 ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*HR*) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.40

3. ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก โดยผู้เชี่ยวชาญ

3.1 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือคุณลักษณะผู้นำ คือการที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีพฤติกรรมเป็นแกนนำในเชิงวิชาการ นำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่คณะครูและนักเรียน มีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยนำหลักสูตรแกนกลางของชาติสู่สถานศึกษา วัดผลการเรียนการสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางมีการนิเทศการเรียนการสอนของครู และส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา เพื่อคุณภาพทางการศึกษา จัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ตลอดจนส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยการจัดประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำทางวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์งานทางด้านวิชาการ อันนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน

3.2 ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนเป็นสถานการณ์การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างหัวหน้าและพนักงาน ซึ่งองค์การแต่ละองค์การ หรือโรงเรียนนั้นจะประกอบไปด้วย คนที่มีทัศนคติ ค่านิยมปทัสถาน และความรู้สึกร่วมกันแตกต่างกัน โดยจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ตัวแปรบรรยากาศที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและพนักงาน

ในองค์กร ส่งผลให้มีการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงเรียน บรรยากาศที่บุคลากรมีขวัญดี มีความพอใจมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงร่วมมือกันทำงานมีความสัมพันธ์กันที่มิตร มีความภูมิใจในโรงเรียนของตน ทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งในทางตรงกันข้าม ถ้าเกิดการควบคุมตรวจตราการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่เชื่อใจ และไม่ไว้วางใจบุคลากร เกิดความเบื่อหน่ายต่อคำสั่ง บุคลากรในโรงเรียนแบ่งออกเป็นก๊กเป็นเหล่า การทำงานของพนักงานจะออกมาในรูปแบบขาดการจูงใจในการทำงาน

3.3 ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียนเอกชน ต้องคำนึงถึงความคงอยู่ขององค์กร โดยการที่องค์กรต้องรักษาคุณภาพมาตรฐานอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพผลช่วยให้องค์การนั้นอยู่ได้และมีความเจริญก้าวหน้า การดำเนินการอย่างถูกต้องทิศทางและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานของตนเอง และตามเงื่อนไขทางสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งองค์กรต้องมีการปรับตัว โดยการวัดผลสำเร็จ มีการกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่น ๆ หรือในองค์กรเดียวกัน เพื่อความคงอยู่ขององค์กร

3.4 ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นภาระงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการบุคลากร ให้ความเอาใจใส่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สำคัญ คือ การเสาะแสวงหาบุคลากรที่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และตำแหน่ง สามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ โรงเรียนต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมและพยายาม ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยดูแลในรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุดใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคนมีการปรับปรุงงาน การหมุนเวียนงาน เพื่อจัดคนให้ตรงกับงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทำทนายบุคลากรให้อยากทำงาน จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

3.5 ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน เป็นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานของโรงเรียน ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการผลิตทุกส่วนดำเนินไปอย่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน มีการวางแผนการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลผลิตของโรงเรียน หรือนักเรียนมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการศึกษา และตรงตามความต้องการของสังคม หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความพอใจ เพื่อที่จะได้ทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมาย หรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ และสามารถนำไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที่ที่ โรงเรียนต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดระบบการบริหารและสารสนเทศ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา และเสริมหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือ คือ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการทำให้นักเรียนนั้น พัฒนาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ สุดท้าย คือ การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งระดับบุคคล และระดับสถานศึกษา จัดทำรายงานและนำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาที่สำคัญ คือ การประเมินการปฏิบัติงานและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ต้องดำเนินการด้วยความตระหนัก กำหนดกรอบการประเมินตามคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย เพื่อรักษามาตรฐาน และดำรงคงไว้

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ผู้วิจัยจะแยกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก

จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจาก องค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน ความผูกพันในองค์กร และสมรรถนะของผู้เรียน ทั้งนี้ เนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ต้องมีรูปแบบของการบริหารจัดการศึกษาให้บังเกิดประสิทธิผล โดยต้องการจัดการศึกษา โดยเน้นให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมนำความรู้ สามารถ

อ่านออกเขียนได้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทักษะชีวิตทักษะอาชีพ เป็นผู้มีความรู้ดี มีจิตสาธารณะ สามารถอยู่ร่วมในสังคมของชุมชนได้อย่างมีความสุข ส่วนในด้านผลที่เกิดกับครู ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องมีความพึงพอใจ มีความเชื่อมั่นและให้การยอมรับในการบริหารจัดการ โรงเรียน รวมทั้ง ครูในโรงเรียน มีภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อทำโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Hoy and Miskel (1991) ที่ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ในขณะที่ Hoy and Ferguson (1985) ให้แนวคิดในการพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนว่า คือ การที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้ ซึ่งสุริยัน ทรัพย์ผล (2559) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน จะพิจารณาไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเจตคติที่ดีของนักเรียน ประกอบกับ การบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อ ให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด และประสิทธิผลของโรงเรียนจะพิจารณาในภาพรวมทั้งระบบของโรงเรียน ประกอบเข้าด้วยกันทั้งผลผลิตที่เป็นวิชาการ และผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ ในขณะที่ Reid (1988) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์ กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัย ด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียน

นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียน (EFF) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำ ความสำเร็จไปสู่โรงเรียน ด้วยวิธีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้นำต้องมีกระบวนการใช้ อิทธิพลโดยที่ไม่จำเป็นต้องสั่งการ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อชักนำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร อย่างมีคุณภาพจนสามารถส่งผลให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ในขณะที่ อัมภา ปิยามย์ (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับปิลัญญะ (2550) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การบริหารจัดการคุณภาพ (MQ) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (EFF) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการคุณภาพ ต้องขึ้นอยู่กับโครงสร้างขององค์กร ซึ่งโครงสร้างองค์กรนี้จะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และใช้ในการที่ตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งการทำงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกันในการที่จะบรรลุประสิทธิผล สอดคล้องกับคำกล่าวของ Macaylay and Cook (1995, pp. 97-98) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการคุณภาพ คือ การสร้างทัศนคติให้กับทุกคนในเรื่องคุณภาพที่จะเห็นว่า ผู้รับบริการเป็นผู้มีความสำคัญอันดับแรกมีระบบการดำเนินงานที่ราบรื่น ความสามัคคี ความเป็นหมู่คณะ การอบรมพนักงาน การมีผลิตภัณฑ์ที่ดี การประสานความร่วมมือในทุก ๆ ระดับขององค์กร มีผลตอบแทนและรางวัลที่เหมาะสม มุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้ดีขึ้นตลอดเวลา และมีการวัดประเมินผลงานที่ถูกต้องและยุติธรรม ในขณะที่ MBNQA (2001) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการคุณภาพ คือ มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปสร้างคุณค่าและรักษาสมดุลของคุณค่าให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก เช่น ชุมชน นายจ้าง ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ผู้ส่งมอบและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน ด้วยการสร้างคุณค่าให้กับกลุ่มเหล่านี้ ทำให้องค์กรสามารถสร้างความภักดีให้กับองค์กรและความเติบโตของทางการศึกษาด้วย องค์กรจึงควรระบุนความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจน เพื่อช่วยให้อุ่นใจว่าแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ สนองตอบต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีอิทธิพลไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน (EFF) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการของการพัฒนาเพื่อเพิ่มผลิตภาพและผลกำไรในทุกมิติ ทั้งนี้ ต้องประกอบไปด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชาญฉลาดจากผู้นำ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อร่วมกันผลักดันและสร้างความมีประสิทธิภาพในงานซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาระงานของ

ผู้บริหารในการบริหารจัดการบุคลากรในความรับผิดชอบโดยการให้ความเอาใจใส่บุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร สอดคล้องกับ Smith (1980) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้จัดให้มีขึ้น ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อเพิ่มผลิตภาพและผลกำไรของบุคคลและองค์กร ในขณะที่ Flippo (1984) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการวางแผน การจัดองค์การ การอำนาจการควบคุม การจัดหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การชำระรักษา และการพ้นจากการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่บุคคล (Individual) องค์กร (Organization) และสังคม (Social) กำหนดไว้ ทั้งนี้ จิตติมา อัครจิตพิงส์ (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และในระดับองค์การเป็นการศึกษาทั้งมรรควิธี (Means) ช่วงหนึ่งของชีวิตมนุษย์ในการเดินทางไปสู่เป้าหมายสุดท้าย (End) ซึ่งเป็นการศึกษาองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ กรอบแนวคิด ตัวแบบ กระบวนการ รูปแบบกิจกรรม ขั้นตอนการปฏิบัติ และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้งานวิจัยของ Reid (1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ ประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งพบหลายประการ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียน การที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จย่อมมาจากการดำเนินการด้านโรงเรียนที่เหมาะสม เช่น ขนาดของโรงเรียน การสรรหาครูที่มีคุณภาพ มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม การกำหนดอัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียน และปัจจัยด้านโรงเรียนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จย่อมมาจากการดำเนินการด้านโรงเรียนที่เหมาะสม เช่น ขนาดของโรงเรียน การสรรหาครูที่มีคุณภาพ มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม การกำหนดอัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียน

4. การประกันคุณภาพภายใน (IQ) มีอิทธิพลไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน (EFF) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของโรงเรียน ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ โดยสามารถนำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทั่วถึง ตลอดจนให้ความสนใจแก่ผู้รับบริการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน เป็นการดำเนินการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2542 มาตรา 48) ที่ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ต่อเนื่อง

ในขณะที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้กำหนดว่าสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษามีบทบาท ในการส่งเสริมและพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งการศึกษาวิจัย ของลักขณา วิไลพันธุ์ (2545) ได้ศึกษา เรื่อง การเตรียม โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเตรียม โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญเพื่อการประกันคุณภาพทางการศึกษามีปัจจัย ด้านประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษา และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านคณาจารย์ โยเหลา และคณะ (2545) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูอาจารย์มีการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกัน คุณภาพการศึกษาสูงสุด รองลงมา คือ การมุ่งใจสู่การประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้และความรู้ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีความสำคัญ คือ ภาวะ ผู้นำทางความคิด และในการอธิบายความแปรปรวนของการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งสี่ขั้นตอน พบว่า ตัวแปรระดับบุคคลที่มีความสำคัญ คือ พฤติกรรมการสื่อสาร และการรับรู้คุณลักษณะของ การประกันคุณภาพการศึกษาความแตกต่างของการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกัน คุณภาพการศึกษาจากตัวแปรระดับบุคคลมากกว่าตัวแปรในระดับโรงเรียน

5. บรรยากาศโรงเรียน (CLS) มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน (EFF) ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ตัวแปรสภาพแวดล้อมชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงาน ภายในโรงเรียน ซึ่งภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ มีการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศ จะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงเรียน และพฤติกรรมนี้เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา และ เป็นการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การต่อความรู้สึกของบุคลากรโดยรวม ซึ่งมีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่เน้นการบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การตลอดจนบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้เกิดผลผลิต ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับ Sergiovanni (1983, p. 56) โดยได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่บอกถึงสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่ง โดยเฉพาะซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียน หรืออาจจะ หมายถึง ความรู้สึกของครูและนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540, หน้า 37) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมที่สุด คือ บรรยากาศการส่งเสริม

เกื้อหนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเน้นสัมฤทธิ์ผล และการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กร

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียง

1. การศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียง สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียง ผลการวิจัย พบว่า
ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสามารถ
ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านสมรรถนะของผู้เรียน และด้านนักเรียนมีเจตคติที่ดี
ตามลำดับ เนื่องจาก ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง ต้องมีการวัด
หลายส่วนด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านนักเรียน ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน
แต่ที่สำคัญ คือ ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง
มุ่งเน้นไปที่ตัวของนักเรียน โดยตรงไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลสัมฤทธิ์ของการเรียน คุณลักษณะของเด็ก
ที่ต้องเก่ง ดี มีสุข ตามที่โรงเรียนคาดหวังไว้ เพื่อเป็นปัจจัยหลักในเรื่องคุณภาพและมาตรฐานของ
โรงเรียนที่สามารถนำไปใช้ในการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ได้ สอดคล้องกับ Caplow (1964);
Hoy and Miskel (1991); Gibson (1979) ที่กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลต้องใช้หลายเกณฑ์
(The multiple criteria of effectiveness) ในการประเมินประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์
ในการประเมิน ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายาม
แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจประกอบด้วยความมั่นคง ความผสมผสาน
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสมัครใจ และความสำเร็จ ความสามารถในการผลิต ความมี
ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ความสามารถในการปรับตัว และการพัฒนาเพื่อการอยู่รอดขององค์กร
ความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน และความสนใจ
ในชีวิต ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับสมจิตร์ อุดม (2547) ที่ได้ศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
เอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ โดยศึกษาปัจจัย 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับผู้บริหารโรงเรียน
ปัจจัยระดับครู ปัจจัยระดับนักเรียน จากการศึกษา พบว่า มีความสำเร็จในระดับมาก ในขณะที่ อติพล
เปี้ยทอง (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์สังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ใน โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตปริมณฑล
กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวินิจฉัย พบว่า 1) มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เป็นเป้าหมายหลัก บุคลากรครูสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและสำเร็จผล สิ่งที่สำคัญที่ผลักดันให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในพฤติกรรมกรรมการสอน และการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ส่วน Gorton (1983, p. 491) พบว่า ความสำเร็จในงานบริหารของโรงเรียนว่าขึ้นอยู่กับองค์ประกอบใหญ่ ๆ 2 เรื่อง คือ 1) ความเข้าใจในงานอาชีพซึ่งหมายถึงความเข้าใจในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และ 2) สมรรถภาพที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ (1) ความสามารถในการแก้ปัญหา (2) ความสามารถในการมองการณ์ไกลในฐานะนักการศึกษา เพื่อเข้าใจแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา และสังคมส่วนรวมได้ (3) ความสามารถในการเป็นผู้นำเพื่อเกิดแรงบันดาลใจที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (4) ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับความคิดเห็นที่ตรงกันข้าม และอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม (5) ความสามารถในการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ Stedman (1987, pp. 439-442) พบว่า ลักษณะหรือเกณฑ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรประกอบไปด้วยการมุ่งเน้นที่เป้าหมาย และการตอบสนองต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียน ซึ่งจะรวมถึงลักษณะของวัฒนธรรมแบบหลากหลาย (Cultural pluralism) และการศึกษาที่มีวัฒนธรรมหลายประการ (Multiple cultural education) ซึ่งสอดคล้องกับ Rob French and Geeta Kingdon (2010) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ประสิทธิผลของ โรงเรียนของรัฐและเอกชนในชนบทของประเทศอินเดีย โดยจากการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่งในประเทศอินเดียตั้งแต่มีการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ ในปี ค.ศ. 1991 ทำให้ความต้องการมีโรงเรียนเอกชนมีจำนวนมากขึ้นจากการทบทวนเอกสารการเจริญเติบโตของเด็กส่งผลด้านบวกในการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มมากขึ้น ความท้าทายคือการระบุผลกระทบที่แท้จริงในความสำเร็จของโรงเรียน โดยแยกจากตัวแปรอื่น ซึ่งอาจช่วยเพิ่มผลผลิตของนักเรียนได้มากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างปี ค.ศ. 2005-2007 โดยใช้วิธีการเกี่ยวกับสถิติถูกนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนของรัฐ จากการศึกษาข้อมูลผลที่เกิดจากครอบครัวมีผลต่อการจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.17 และเมื่อเก็บรวบรวมสถิติ จำนวน 3 ปี พบว่าผลกระทบจากครอบครัวที่ส่งผลต่อประสิทธิผลมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.11

2. รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน (EFF) บรรยากาศโรงเรียน (CLS) การบริหารจัดการคุณภาพ (MQ) การประกันคุณภาพภายใน (IQ) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำความสำเร็จ

ไปสู่โรงเรียน ด้วยวิธีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน อันจะนำไปสู่ การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้นำต้องมีกระบวนการใช้ อิทธิพล โดยที่ไม่จำเป็นต้องสั่งการ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อชักนำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร อย่างมีคุณภาพจนสามารถส่งผลให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้

สอดคล้องกับ Bovee (1993, p. 468) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ต้องอาศัยกระบวนการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขึ้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร 2) ขึ้นกระตุ้นสมาชิกขององค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และ 3) ขึ้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตร หรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มหรือต่อวัฒนธรรมองค์กร ในขณะที่ วรเดช จันทรร (2551, หน้า 54) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำกับพฤติกรรมด้านความร่วมมือว่าผู้บริหารโครงการหรือ ผู้รับผิดชอบสูงสุดของนโยบายมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันและการยอมรับ ให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิก ในโครงการเป็นสำคัญและสัมฤทธิ์ผลยาวนานนโยบายไปปฏิบัติจะให้ความสำคัญของผู้บริหาร ที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้สมาชิก มีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับอานันท์ ปันยารชุน (2540, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำไว้ว่า หากมีในบุคคลใดแล้วจะทำให้ผู้อื่นอยากทำตามโดยสมัครใจ ไม่จำเป็นต้องสั่งการ เพราะความเป็นผู้นำไม่ได้มาจากการอุปโลกน์หรือแต่งตั้งตนเอง แต่เกิดจากการที่คนอื่นรู้สึกว่าเป็นผู้นำโดยคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนประกอบด้วย ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ไม่ควร โดยมี คุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องควบคุมตน ความสามารถทำให้คนอื่นคล้อยตาม ความสามารถในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจได้ แต่ต้องพูดในสิ่งที่เป็นจริง ความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักการความมี ระบบการคิดและการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ คิดครบทั้งกระบวนการและรู้จักการคาดคะเนและ ความเป็นนักการศึกษา รู้จักหาความรู้และพึ่งพาความรู้ทางวิชาการอย่างแท้จริง และยังสามารถ สอดคล้อง กับงานวิจัยของอุดม อรุณราช (2548) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสงคราม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมผู้นำด้านผู้สอน และบทบาทผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ อัมภา ปิยามย์ (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ

กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทการจัดการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับปิลัญ ภูมิพินาคม (2550) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและ ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านของกรณีการ ศรีวาริรัตน์ (2551) ได้ทำการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตของครู พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ Ewing (1989) ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำกับบรรยากาศโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ 18 คน ครู 278 คน จาก 18 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามวัดตัวแปรทั้ง 3 ตัว พบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียน และครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจภาวะผู้นำแบบองค์การ และเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายประสิทธิผลองค์การอีกด้วย

และจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (*IL*) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านบรรยากาศโรงเรียน ไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (*EFF*) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะว่าการมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงจะส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนเกิดการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งการให้ความสำคัญกับบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงาน ที่เน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้เกิดผลผลิตตรง ตามวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนสูงขึ้นการมีบรรยากาศที่ดีทำให้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุจุดหมายตามความต้องการ ดังที่ Fox (1973, pp. 1-3) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษา เป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า สอดคล้องกับ Sweet and Hoy (2000); Hoy and Sabo (1998); Purkey and Smith (1983); Stedman (1987) ที่สรุปได้ว่าบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดี และส่งผลให้การบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในที่สุด สอดคล้องกับสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2552) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่า ปัจจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยัน ทรัพย์ผล (2559) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ไปยังประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2.2 การบริหารจัดการคุณภาพ (MQ) มีอิทธิพลไปยังการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มุ่งให้ความสำคัญต่อคุณภาพ และมาตรฐานการผลิต จนเกิดการยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ เพื่อนำมาสู่คุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งการทำงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การ ที่มีเป้าหมายเดียวกันในการที่จะบรรลุประสิทธิผล สอดคล้องกับคำกล่าวของ Macaylay and Cook (1995, pp. 97-98) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการคุณภาพ คือการสร้างทัศนคติให้กับทุกคนในเรื่องคุณภาพที่จะเห็นว่า ผู้รับบริการเป็นผู้มีความสำคัญอันดับแรกมีระบบการดำเนินงานที่ราบรื่น ความสามัคคี ความเป็นหมู่คณะ การอบรมพนักงาน การมีผลิตภัณฑ์ที่ดี การประสานความร่วมมือในทุก ๆ ระดับขององค์กร มีผลตอบแทนและรางวัลที่เหมาะสม มุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้ดีขึ้นตลอดเวลา และมีการวัดประเมินผลงานที่ถูกต้องและยุติธรรม ในด้าน Powell (1995, pp.15-37) ได้กล่าวถึงบริหารจัดการคุณภาพไว้ดังนี้ คือ ความเอาใจใส่ของผู้นำการปรับตัวและการสื่อสารด้านความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก การเปรียบเทียบ-แข่งขัน การฝึกอบรมเพิ่มขึ้น การเป็นองค์กรแบบเปิดการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีจิตใจทำงานที่มุ่งไปสู่จุดหมาย ความผิดพลาดเป็นศูนย์ความยืดหยุ่นของการทำงาน การปรับปรุงกระบวนการผลิต และการวัดผล การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Hradesky (1996, pp. 6-8) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการคุณภาพ คือ การสร้างแนวคิดพื้นฐานของให้กับพนักงานทุกคนการกำหนดแนวทางการนำไปปฏิบัติการปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์การการสร้างระบบการยอมรับและการให้รางวัล การพัฒนาภาวะผู้นำและการสร้างทีมงานการพัฒนาทักษะการจัดการการสร้างวิทยากรภายในทั้งหมด ภายใต้งैงื่อนไขที่สำคัญ คือ การสนับสนุนและการเอาใจใส่จากผู้บริหารระดับสูงและการกำหนดเป้าหมายไว้ในเป้าหมายองค์กรด้วย ซึ่ง MBNQA (2001) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการคุณภาพ คือ มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปสร้างคุณค่าและรักษาสมดุลของคุณค่าให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก เช่น ชุมชน นายจ้าง ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ผู้ส่งมอบและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน ด้วยการสร้าง

คุณค่าให้กับกลุ่มเหล่านี้ ทำให้องค์กรสามารถสร้างความภักดีให้กับองค์กรและความเติบโตของทางการศึกษาด้วย องค์กรจึงควรระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจน เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ สนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ ทั้งนี้ ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน โดยใช้แนวคิด หลักการของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศต่าง ๆ เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นและใช้วิธีการ Benchmarking โดยการศึกษาถึงคุณลักษณะและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นเลิศผลการวิจัย พบว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติ ในแต่ละองค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบหลักของระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน หนึ่งในนั้น คือ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

และการศึกษาวิจัยยังพบอีกว่า การบริหารจัดการคุณภาพ (MQ) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (EFF) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการคุณภาพ ต้องขึ้นอยู่กับโครงสร้างขององค์กร ซึ่งโครงสร้างองค์กรนี้จะสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นในสถานศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือก็คือการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อใช้ในการที่ตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในที่สุด สอดคล้องกับอนิวัช แก้วจันทร์ (2552, หน้า 2) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรตั้งแต่การวางแผน สรรหาคัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแล คุ้มครองรักษา และการออกจากตำแหน่งงานทั้งนี้เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงานเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับการรับสมัครงาน การสรรหาคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมและพัฒนา โดยต้องคอยดูแลพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตด้วย ในขณะที่ Watson (2010, p. 919) ได้กล่าวว่า

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้ความพยายาม ความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่บุคคล ทำให้แก่องค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในวิถีที่ช่วยให้แก่องค์การดำเนินต่อไปได้

2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีอิทธิพลไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน (EFF) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการของการพัฒนาเพื่อเพิ่มผลิตภาพและผลกำไรในทุกมิติ ทั้งนี้ต้องประกอบไปด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชาญฉลาดจากผู้นำ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อร่วมกันผลักดันและสร้างควมมีประสิทธิภาพในงานซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาระงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการบุคลากรในความรับผิดชอบโดยการให้ความเอาใจใส่บุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร สอดคล้องกับ Smith (1980) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้จัดให้มีขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อเพิ่มผลิตภาพและผลกำไรของบุคคลและองค์กร ในขณะที่ Flippo (1984) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การจัดหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การธำรงรักษา และการพ้นจากการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่บุคคล (Individual) องค์กร (Organization) และสังคม (Social) กำหนดไว้ ทั้งนี้จิตติมา อัครจิตพิงส์ (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับองค์กรเป็นการศึกษาทั้งมรรควิธี (Means) ช่วงหนึ่งของชีวิตมนุษย์ในการเดินทางไปสู่เป้าหมายสุดท้าย (End) ซึ่งเป็นการศึกษาองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ กรอบแนวคิด ตัวแบบ กระบวนการ รูปแบบกิจกรรม ขั้นตอนการปฏิบัติ และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทางด้านศุภลักษณ์ เศษชะพานิช (2550, หน้า 62) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การจัดองค์การนั้นเป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ ประกอบด้วย การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ การกระจายงานออกเป็นหน้าที่ การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงานการอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน การรวมตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง และยังได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การจัดคนเข้าทำงาน เป็นขั้นตอนในการคัดเลือกและจ้างบุคคลเข้าทำงานรวมถึงการเลื่อนขั้น การโยกย้าย การสรรหา และการวางแผนกำลังคน การจัดคนเข้าทำงานประกอบด้วย การกำหนดความจำเป็น

ของทรัพยากรบุคคล การสรรหาผู้ปฏิบัติงาน ที่มีศักยภาพการคัดเลือกบุคคลที่สรรหามา การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล การประเมิน การปฏิบัติงาน การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การพ้นจากงาน การทบทวนและปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรบุคคล เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด ดังจะเห็นได้จาก งานวิจัยของนาตภา ไทยธรัช (2551) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทกระจกพีเอ็มเค-เซนทรัล จำกัด พบว่า ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับชุตติภาส ชนะจิต (2552) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม บางชัน กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านองค์กรมีค่าควบคุมการทำงาน ที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากร มนุษย์กับประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้งานวิจัยของ Reid (1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งพบหลายประการ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัย ที่เกี่ยวกับโรงเรียน การที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จย่อมมาจากการดำเนินการด้านโรงเรียน ที่เหมาะสม เช่น ขนาดของโรงเรียน การสรรหาครูที่มีคุณภาพ มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม การกำหนด อัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียน และปัจจัยด้านโรงเรียนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของ โรงเรียน ทั้งนี้เพราะการที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จย่อมมาจากการดำเนินการด้าน โรงเรียน ที่เหมาะสม เช่น ขนาดของโรงเรียน การสรรหาครูที่มีคุณภาพ มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม การกำหนด อัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียน ในด้าน Rejaratnam (2007) ได้ศึกษา เรื่อง กิจกรรมการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพงานในสหกรณ์ พบว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการให้รางวัล สอดคล้องกับ Abdullah (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพของ ธุรกิจภาคเอกชนในประเทศมาเลเซีย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้าน คือ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของธุรกิจ ยกเว้นแต่การจ่าย ค่าตอบแทนและความปลอดภัยของพนักงานที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของธุรกิจ

2.4 การประกันคุณภาพภายใน (IQ) มีอิทธิพลไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน (EFF) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของโรงเรียน ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ โดยสามารถนำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที ตลอดจนให้ความพึงใจแก่ผู้รับบริการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน เป็นการดำเนินการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2542 มาตรา 48) ที่ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ต่อเนื่อง ในขณะที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2554) ได้กำหนดว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งการศึกษาวิจัยของลักขณา วิไลพันธุ์ (2545) ได้ศึกษา เรื่อง การเตรียม โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเตรียม โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญเพื่อการประกันคุณภาพทางการศึกษามีปัจจัย ด้านประสิทธิภาพในการจัดการ การศึกษา และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านคุณวุฒิ โยเหลา และคณะ (2545) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลและระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูอาจารย์มีการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด รองลงมา คือ การมุ่งใจสู่การประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้และความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ ตัวแปรระดับ โรงเรียนที่มีความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำทางความคิด และในการอธิบายความแปรปรวนของการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งสี่ขั้นตอน พบว่า ตัวแปรระดับบุคคลที่มีความสำคัญ คือ พฤติกรรมการสื่อสารและการรับรู้คุณลักษณะของการประกันคุณภาพการศึกษาความแตกต่างของการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาจากตัวแปรระดับบุคคลมากกว่าตัวแปรในระดับ โรงเรียน ในขณะที่ สุพัตรา ทรัพย์เสถียร (2546) ศึกษา เรื่อง การพัฒนา โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ พบว่า กระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้บรรลุประสิทธิผลได้นั้นเป็นผลมาจากปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นสำคัญ

โดยมีปัจจัยลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนและปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยรองลงมา ซึ่ง ปิติชาย ตันปิติ (2547) ได้วิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัวความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว พบว่า มีตัวแปร จำนวน 12 ตัวแปร ได้แก่ระบบย่อยการจัดการ (การควบคุม) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) ระบบย่อยเทคโนโลยี ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) การจัดทำหลักสูตร ความร่วมมือการชม ความสามารถของนักเรียน ระบบย่อยโครงสร้าง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ ระบบย่อยจิตสังคัมความสามารถของผู้บริหาร และระบบย่อยเป้าหมาย ในขณะที่ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2547) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การประกันคุณภาพการศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้าน Rool (1985, p. 256-A) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ พบว่ามีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน จุดเน้นของหลักสูตร และการประเมินผล สอดคล้องกับ Hawk (2004) ที่ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจและการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศของระบบ MBNQA มาใช้ศึกษาในโรงเรียน 2 แห่ง ในรัฐ Illinois โดยศึกษาการใช้โปรแกรมดำเนินงานในด้านกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อประสิทธิผลขององค์กร และพัฒนาผู้เรียนพบว่าแนวคิดต่าง ๆ พัฒนาได้ดีในช่วงภาวะการณ์พัฒนาระยะที่ 3 ของการใช้ระบบ MBNQA โดยโรงเรียนพัฒนา วิสัยทัศน์องค์กร แผนกลยุทธ์และการวัดประเมินผล ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีการพัฒนาทางบวกทุกองค์ประกอบของโปรแกรมระบบ MBNQ

2.5 บรรยากาศโรงเรียน (CLS) มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน (EFF) ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า บรรยากาศโรงเรียนหมายถึงตัวแปรสภาพแวดล้อมชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในโรงเรียน ซึ่งภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ มีการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงเรียน และพฤติกรรมนี้เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา และเป็นการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การต่อความรู้สึกของบุคลากรโดยส่วนรวม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่เน้น

การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การตลอดจนบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้เกิดผลผลิตตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับ Sergiovanni (1983, p. 56) โดยได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาหมายถึงลักษณะที่บอกถึงสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่ง โดยเฉพาะซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียน หรืออาจจะหมายถึงความรู้สึกรักของครูและนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับประเสริฐ ทัศนศักดิ์ (2540, หน้า 37) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมที่สุด คือบรรยากาศการส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การเน้นสัมฤทธิ์ผลและการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การ

ทั้งนี้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลเชิงลบไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศโรงเรียนจะอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน พฤติกรรมนี้เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานที่เต็มตามศักยภาพ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่เน้นไปที่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้เกิดผลผลิตตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ในทางตรงกันข้ามถ้าบรรยากาศการทำงานไม่ดี ประสิทธิภาพของงานก็ไม่เกิด สอดคล้องกับ Ivancevich and Donnelly (1979, p. 525)) ที่กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์การในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม การจูงใจ และภาวะผู้นำ รวมทั้งโครงสร้างองค์การ และกระบวนการบริหารขององค์การ และบรรยากาศองค์การที่เกิดขึ้นจะสะท้อนไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ และทั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Halppin and Croft (1963, p. 180) ที่เจาะจงวัดไปที่พฤติกรรมการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งตัวบ่งชี้ในปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนที่ผู้วิจัยใช้ประกอบไปด้วย บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนับสนุน บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด ซึ่งตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีลักษณะ ชักนำไปสู่บรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น บรรยากาศต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิภาพแตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Focus group) ที่สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีทั้งผลดีและผลเสีย การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์จะมีผลดี คือทุกคนจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผล แต่ถ้าครูทำตามการอำนวยการหรือสั่งการจากผู้บริหารตลอดเวลา จะไม่เกิดการพัฒนาในการทำงาน ที่สำคัญการล้าลึง มุ่งแต่จะจับผิดครูอยู่ตลอดเวลา

มักจะกลายเป็นบรรยากาศการทำงานที่ไม่ส่งต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียน ในขณะที่ Slocum and Hellriegel (2011, p. 440) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์กรตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพของ องค์กรผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ ทั้งนี้ Steers (1991) ยังได้กล่าวอีกว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal environment) ซึ่งหมายถึง บรรยากาศขององค์กร นั้นมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน และมีบทบาทต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร ยิ่งกล่าวอีกว่า บรรยากาศทำให้เกิดผลต่อบุคคลในองค์กร 2 ประเด็น ด้วยกัน คือ ความพึงพอใจ ในงาน (Job satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ซึ่ง Litwin and Stringer (1968) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและบรรยากาศขององค์กร พบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศการบริหารงาน แบบใช้อำนาจ กล่าวคือ อำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์กรต้องปฏิบัติตาม กฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึก ไม่พึงพอใจ ในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่ม

ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัด การศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก

การแสดงความเห็นเพื่อยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัด การศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก โดยใช้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Focus group) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านให้ความเห็นพ้องต้องกันว่า รูปแบบการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน ในเขตภาคตะวันออก มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้เป็นรูปแบบและวิธีดำเนินงาน ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกได้เป็นอย่างดี ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัย ประกอบกับความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือคุณลักษณะผู้นำซึ่ง เป็นการนำองค์กรเนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีพฤติกรรมเป็นแกนนำในเชิงวิชาการ นำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจน

เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด กำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและนำหลักสูตรแกนกลางของชาติสู่สถานศึกษา ดำเนินการวัดผลการเรียนการสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง นิเทศการเรียนการสอนของครู ส่งเสริม สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา เพื่อคุณภาพทางการศึกษา จัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผนวกกับการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ ด้วยวิธีการจัดประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำทางวิชาการ กระตุ้นให้ครูคิดค้นงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์งานทางด้านวิชาการ อันนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ Hoy and Miskel (1991, pp.220-291); Stuart-Kotze and Roskin (1983, pp. 3-5); Barnard (1972, p. 295) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ และสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ และด้านต่าง ๆ จะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการให้เป็นที่ปรากฏชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการนำมาซึ่งการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ ในขณะที่ วรเดช จันทรศร (2551, หน้า 54) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำกับพฤติกรรมด้านความร่วมมือว่า ผู้บริหาร โครงการหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดของนโยบายมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันและการยอมรับให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในโครงการเป็นสำคัญและสัมฤทธิ์ผล การนำนโยบายไปปฏิบัติจะให้ความสำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้สมาชิกมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน เป็นการปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน เนื่องจาก การปฏิสัมพันธ์กับพนักงานเป็นสถานการณ์การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กร หรือ โรงเรียนนั้น จะประกอบไปด้วย คนที่มีทัศนคติ ค่านิยมปทัสถาน และความรู้สึกร่างกายแตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน สิ่งนี้ถือว่าเป็นตัวแปรบรรยากาศที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและพนักงานในองค์กร ซึ่งภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ มีการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงเรียน บรรยากาศที่บุคลากรมีขวัญดี มีความพอใจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงร่วมมือกันทำงานมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร มีความภูมิใจ ในโรงเรียนของตน ทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งในทาง

ตรงกันข้ามถ้าเกิดการควบคุมตรวจตราการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่เชื่อใจและไม่ไว้ใจบุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายต่อคำสั่งบุคลากรในโรงเรียนแบ่งออกเป็นก็ก็เป็นเหล่าการทำงานของพนักงานจะออกมาในรูปขาดการจงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Hoy and Miskel (1991, pp. 220-291); Stuart-Kotze and Roskin (1983 pp. 3-5); Barnard (1972, p. 295) ที่กล่าวว่าในองค์กรแต่ละองค์กรหรือโรงเรียนนั้น จะประกอบไปด้วยสถานการณ์ของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศโรงเรียน และสถานะทางเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก ในขณะที่ Fox (1973, pp. 1-3) กล่าวว่าบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า และจากงานวิจัยของนเรศรี แสนมนตรี (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของถาวร เส็งเอียด (2550, หน้า 265) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารหลักสูตร และส่งอิทธิพลทางอ้อมไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

3. ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ เนื่องจากโรงเรียนต้องรักษาคุณภาพมาตรฐานอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพซึ่งจะช่วยทำให้โรงเรียนนั้นอยู่ได้โดยไม่ล้มเลิกกิจการ มีความเจริญก้าวหน้า ดำเนินการอย่างถูกต้องทางและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามพลวัตการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และตามเงื่อนไขทางสังคมที่แตกต่างกัน โรงเรียนต้องมีการปรับตัวให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป มีการกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและวัดความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับโรงเรียนอื่น ๆ หรือในโรงเรียนตนเอง เพื่อความคงอยู่ของโรงเรียน สอดคล้องกับวรรณรัตน์ วัฒนานิมิตกุล (2546, หน้า 2) ที่กล่าวว่าโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนองค์กรหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการวัดผล

สำเร็จและ ต้องกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและวัดความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงาน และช่วยสำหรับการตัดสินใจทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการดัชนีจะทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะหรือองค์ประกอบหลักของการดำเนินงานภายในองค์กร ว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังสามารถใช้เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่น ๆ หรือในองค์กรเดียวกัน แต่ต่างช่วงระยะเวลากันไป นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2546, หน้า 1-2) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างขององค์กร หรือหน่วยงาน ที่จะช่วยให้องค์กรนั้นอยู่ได้โดยไม่ล้มมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ก็คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นในการที่จะรวมพลังเพื่อทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์

ทั้งนี้โรงเรียนเอกชนต้องมุ่งเน้นไปที่ผู้มีส่วนได้เสีย ที่เป็นการบริหารจัดการความรู้ลึก นึกคิดที่มีต่อโรงเรียนของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะผู้ปกครอง ที่ต้องมีค่านิยมในทางที่ดีต่อโรงเรียน สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โรงเรียนต้องดำเนินการอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมมุ่งเน้นที่คุณภาพการจัดการศึกษา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นแก่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จนทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถแยกแยะถึงความแตกต่างระหว่างโรงเรียนหนึ่งกับอีกโรงเรียนหนึ่งได้เป็นอย่างดี สะท้อนให้เห็นพลังแห่งการยอมรับในควมมีคุณภาพและมาตรฐานของทางโรงเรียน ตลอดจนควมมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ MBNQA (2005) ที่กล่าวว่า การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่าการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปสร้างคุณค่าและรักษาสมดุลของคุณค่าให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก เช่น ชุมชน นายจ้าง ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ผู้ส่งมอบและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน ด้วยการสร้างคุณค่าให้กับกลุ่มเหล่านี้ ทำให้องค์กรสามารถสร้างความภักดีให้กับองค์กรและความเติบโตของทางการศึกษาด้วย องค์กรจึงควรระบุนความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจน เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ สนองตอบต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ ในขณะที่ อนุวัฒน์ ศุภชติกุล (2541, หน้า 45) ได้กล่าวว่าคุณภาพ คือ ภาวะที่เกื้อกูลต่อผู้ใช้บริการหรือลูกค้า ด้วยการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าอย่างเหมาะสม ตามวิชาชีพและความรู้ที่ทันสมัย โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ ไม่มีปัญหา คือ การไม่มีความเสี่ยง ไม่มีภาวะแทรกซ้อน ทำในสิ่งที่ถูกต้องอย่างเหมาะสมตั้งแต่เริ่มแรก ลูกค้าพอใจ ความพอใจของลูกค้าจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการที่จำเป็นของตนได้รับการตอบสนองได้มาตรฐาน เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดขึ้นจาก

ความรู้ที่ทันสมัย เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของสังคมและคุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของระบบบริการ

ในขณะที่เดียวกันการบริหารจัดการคุณภาพต้องคำนึงถึงการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกระบวนการใช้สารสนเทศต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทางโรงเรียน สารสนเทศนี้จะนำไปเป็นข้อมูลให้กับผู้ปฏิบัติงานจนถึงผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ในการสนับสนุนภารกิจที่รับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้มาซึ่งสารสนเทศที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการโรงเรียน รวมถึงการจัดการเรียนการสอน หรือการดำเนินงานอื่นใด ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการศึกษา เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหาร โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อระบบสารสนเทศแก่บุคลากรในโรงเรียน เตรียมบุคลากรให้พร้อม โดยการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง และการฝึกอบรม ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างและพัฒนาระบบสารสนเทศ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อใช้ในสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ทั้งงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ การเงินพัสดุ และครุภัณฑ์ งานอาคารสถานที่ และงานชุมชน รวมทั้งสร้าง เว็บไซต์ ของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริการลูกค้า เป็นการสร้างทางเลือกในการแข่งขัน นำไปสู่การสร้างโอกาสในการดึงดูดผู้ปกครองให้นำนักเรียนมาเข้าเรียนในโรงเรียน ตลอดจนสร้างโอกาสในการแข่งขันกับโรงเรียนใกล้เคียง ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Mott (1972) ที่ได้กำหนดตัวแปร ที่เป็นเครื่องตัดสินความสำเร็จขององค์กร 3 ตัวแปรหนึ่งในนั้น คือ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยปัญหา การพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการปรับตัว ตลอดจนความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหา ในขณะที่ French and Bell (1978, pp. 41-42) กล่าวว่า ภายในองค์กรจะประกอบด้วยปัจจัยย่อย ๆ ออกเป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเป้าหมาย ซึ่งแต่ละองค์กรถูกสร้างขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง โดยจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือ เครื่องใช้และวิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงความรู้หรือวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งองค์กรนำมาใช้เพื่อความสำเร็จขององค์กร 3) ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย งานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่องค์กรต้องดำเนินการ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี เนื่องจากต้องมีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 4) ปัจจัยด้านโครงสร้าง หมายถึง แผนผังการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ระบบอำนาจหน้าที่ว่าใครขึ้นตรงกับใคร การสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุมและการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีและด้านภาระงาน 5) ปัจจัยด้านคน ประกอบด้วย

องค์ประกอบด้านทักษะและความสามารถของสมาชิกในองค์กร ด้านลักษณะปรัชญา และภาวะผู้นำของสมาชิกในองค์กรด้านองค์ประกอบอย่างเป็นทางการขององค์การ เช่น การบริหารงานบุคคล การให้รางวัล การประเมินผล การสื่อสารและองค์ประกอบอย่างไม่เป็นทางการขององค์การ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ปรากฏในโครงสร้างองค์การ พฤติกรรมต่อต้านและการรวมกลุ่มทัศนคติ ปทัสถานความรู้สึก ค่านิยม และสถานภาพของสมาชิกในองค์กร เป็นต้น และ 6) ปัจจัยด้านการสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และวิทยาศาสตร์ เป็นต้นประสานงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูล

4. ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารบุคลากรเป็นภาระงานหลักของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการบุคลากร โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเอาใจใส่บุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในโรงเรียน ผู้บริหารต้องใช้วิธีในการเสาะแสวงหาบุคลากรอย่างหลากหลายวิธี มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ และสามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จากนั้นผู้บริหารต้องพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการฝึกอบรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทัศนคติ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นทางการเป็นประจำ สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องพยายามทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้วิธีการดูแลในรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจเพื่อรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุด รวมทั้งใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน มีการปรับปรุงงาน การหมุนเวียนงาน จัดคนให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทำทนายบุคลากรให้อยากทำงาน จนเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ Marsick and Watkins (1994) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบูรณาการของการฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การเพื่อนำไปสู่สถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่ Harrison and Kessels (2004) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์การ ประกอบด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชำนาญ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการสร้างความรู้และจัดประสบการณ์ใหม่ ๆ ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและที่อื่น ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าขององค์กร และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยผ่านการนำเอาความสามารถ การปรับตัว การร่วมแรงร่วมใจ และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ของทุกคนที่ทำงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ Harvey and Bowin (1996) ได้ให้ความหมายของ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือ การบริหารกิจการที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Maintain) กำลังคนให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง (High performing workforce) รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร (Corporate excellence) โดยผสมผสานความต้องการ ความเจริญรุ่งเรืองและการพัฒนาของบุคคลตามเป้าหมายขององค์กร

5. ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน ปัจจัยนี้จะเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาของโรงเรียน เนื่องจาก คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งที่ทางโรงเรียน ต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ก่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพนั้นทุกส่วนต้องดำเนินไปอย่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน โดยมีการวางแผนการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการศึกษา และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจนเกิดความพึงพอใจ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ทราบถึงขีดความสามารถ ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นบรรลุตามเป้าหมาย หรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มากน้อยเพียงใด และสามารถนำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทั่วทั้งที่ ในการที่จะพัฒนา อย่างต่อเนื่องนั้น โรงเรียนต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และจัดระบบ การบริหารและสารสนเทศ จัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการ เรียนรู้เสริมหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อการจัด การศึกษาที่หลากหลาย ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั้งระดับบุคคล และ ระดับสถานศึกษา รายงานและนำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ในการปรับปรุงพัฒนา สุดท้าย คือ การประเมินการปฏิบัติงานและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา ที่ต้องดำเนินการด้วยความตระหนัก กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมิน กำหนดกรอบการประเมินตามคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย เพื่อรักษามาตรฐาน และดำรงคงไว้ หรือพัฒนาให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป สอดคล้องกับ Segors and Dochy (1996, pp. 115-137) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมายหรือมีเป้าหมาย ของโรงเรียนอย่างชัดเจนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจนสามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การวัดคุณภาพของโรงเรียนจึงต้องวัดหลายมิติทั้งในมิติของเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงานและผลผลิต กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อกำกับติดตามให้ แน่ใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพ ในขณะที่ผลการวิจัยของชนม์ชกรณ์ วรอินทร์ (2549) ที่ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานการประเมิน แบบเสริมผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ มิตินุ้ลลัษณะหรือเกณฑ์การประเมิน มิตินุ้ลลัษณะวิธีการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และมิตินุ้ลลัษณะการประเมิน ซึ่งแต่ละมิตินุ้ลลัษณะมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ค้นพบจากการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาคั้งนี้พบว่า สภาพการจั้ดการศึกษาคการบริหาลจั้ดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนักเรียนมีเจตคติที่ดี อยู่ในอันดับสุดท้าย ถึงแม้ว่าในปัจจุบันการจั้ดการศึกษาคจะเน้นไปที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมาเป็นอันดับต้น ๆ ซึ่งเป็น การเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์เพียงด้านเดียว ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง

ในด้านคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีของนักเรียน ที่จะส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนา ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาและลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมในยุคปัจจุบัน

2. จากผลการสร้างรูปแบบการจั้ดการศึกษาคที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีอิทธิพลต่อการจั้ดการศึกษาคที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการบูรณาการของทักษะด้านความรู้ (Knowledge base) ด้านภาระหน้าที่ (Task) และด้านทักษะ (Skill) นำมาใช้เพื่อมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน จนนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. จากการตรวจสอบรูปแบบการจั้ดการศึกษาคที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการจั้ดการศึกษาคที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะประกอบไปด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยการบริหารจั้ดการคุณภาพ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ จะแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงระบบและความเป็นเหตุผลขององค์ประกอบและขั้นตอนต่าง ๆ ดังนั้น ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ ผู้บริหารควรศึกษาและดำเนินการเพื่อใช้ในการศึกษาคที่มีประสิทธิภาพโดยการเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร

ในเรื่องของ คุณลักษณะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การบริหารบุคลากร การบริหารผู้มีส่วนได้เสีย และการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ไปทำการวิจัยทดลอง ใช้จริงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต ภาคตะวันออก

2. ควรทำวิจัยครอบคลุมถึงโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน หรือสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อยืนยันข้อค้นพบ หรือหาข้อแตกต่างจากการทำวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้การวิเคราะห์ Multi-group เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล (Invariance)

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). *กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาศ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์. (2551). *โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตของครู. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.*
- กัญญาณอน อินหว่าง และสุพจน์ อินหว่าง. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ: สามลดา.*
- กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.*
- กิตติมา กวาวงศ์. (2547). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2547). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เกรียงศักดิ์ เทียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.*
- ขจรศักดิ์ เขียวน้อย. (2559). *กระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการขับเคลื่อนสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน. คุษณินิพนธ์ปรัชญาคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- จรัส เสือทอง. (2540). *การอยู่รอดของโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.*
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*

- จิราวรรณ กันบุรมย์. (2549). *ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนม์ชกรณั วรอินทร์. (2549). *การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประเมินแบบเสริมพลัง. คุษณินิพนธ์การศึกษาคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ช่วงโชติ พันธุเวช. (2555). *การวิจัยเพื่อพัฒนาโรงเรียนต้นแบบด้านการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ตามปรัชญาการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิจัยและพัฒนา.*
- ชุตินาส ชนะจิต. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสำหรับผู้บริหารระดับสูง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี.*
- ณรงค์ ณ ลำพูน และเพ็ชรี รูปวิเชตร. (2546). *การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total quality management: TQM). กรุงเทพฯ: The Knowledge Center.*
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ และไพบุลย์ เกียรติโกมล. (2545). *ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.*
- ณัฐนันท์ พรหมณัสังข์. (2550). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษณินิพนธ์การศึกษาคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- คาราวรรณ สุขคันธรักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2557). *ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(1).*
- คุษณิ โยเหลา, อ้อมเดือน สดมณี, และวันเพ็ญ วรพงส์วงศา. (2545). *ปัจจัยระดับบุคคลและระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.*

- เดือนใจ รักษาพงศ์. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. คุษฎัณิพนธ์การศึกษาคุษฎัณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถาวร เส็งเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษฎัณิพนธ์การศึกษาคุษฎัณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวี สีหามาตย์. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2550). ประมวลสาระชุดวิชาบริบททางการศึกษาหน่วยที่ 5-9 (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. (2549). การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจรายวัน.
- ทองทิภา วิริยะพันธุ์. (2545). มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: อินฟอรมีเดีย บุ๊คส์.
- ทิพวรรณ แสงทับทิม. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิสนา เขมมณี. (2547). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิก คุณเมธิกุล. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน. คุษฎัณิพนธ์ครุศาสตรคุษฎัณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษฎัณิพนธ์ปรัชญาคุษฎัณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหาร โรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). รายงานผลการดำเนินงานโครงการนำร่องระดับชาติ เรื่อง กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการประกัน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- นพwana วิภักดิ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผล
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี.
- นเรศรี แสนมนตรี. (2553). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาตภา ไทยรัช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทกระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- บรรจง จันทมาศ. (2547). การพัฒนางานด้วยระบบบริหารคุณภาพและเพิ่มผลผลิต (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บัณฑิตย์ ศรีพุทธางกูร. (2558). วิกฤต โรงเรียนเอกชนไทยเสียง...สะท้อนที่ ศธ. ต้องฟัง. มติชนสุด
สัปดาห์ ฉบับวันที่ 9-15 มกราคม 2558.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ. เข้าถึงได้จาก <http://www.watpon.com/boonchom/development.pdf>
- บุญสืบ เทียมหยิน. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปฐมพงษ์ แสงศรีจันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับความสำเร็จ
ในการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี.
วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal* 3(6).
- ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2550). รูปแบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันคอร์รัปชันในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. คุยฎีนิพนธ์การศึกษาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน. คุยฎีนิพนธ์การศึกษาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประเวศ วะสี. (2540). *ศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน ศักยภาพแห่งความสร้างสรรค์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา*. คุยฎินิพนธ์ปรัชญาคุยฎินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด*. คุยฎินิพนธ์ครุศาสตรคุยฎินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา ภัทรทจักร. (2546). *การศึกษานิเทศก์บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.
- ปรีศนันท อาทร. (2550). *การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนในพื้นที่พัฒนาตัวบ่งชี้*. คุยฎินิพนธ์การศึกษาคุยฎินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2557). *พื้นฐานและหลักการศึกษานิเทศก์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มินเซอร์วิศ ทรัพย์ฉาย.
- ปาติกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิตินาย ตันปิต. (2547). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุยฎินิพนธ์ครุศาสตรคุยฎินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิลัญญ์ ปฎิพินพาคม. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุยฎินิพนธ์ปรัชญาคุยฎินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุสดี กุฎอินทร์. (2552). *พื้นฐานวิชาชีพครู หน่วยที่ 1 แนวคิดปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พินวนา พัฒนาอุดมสินค้า. (2557). รูปแบบกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 3(4).
- พูนสุข หิงกานนท์. (2540). *การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวง สาธารณสุข*. คุษณินพนธ์ครุศาสตรคุษณินบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุษณินพนธ์การศึกษาคุษณินบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- โพธิยา คาคิว. (2548). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. คุษณินพนธ์การศึกษาคุษณินบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์ มนตรี.
- มณีรัตน์ พากเพียร. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และการ ทำงานเป็นทีมกับการจัดการคุณภาพ โดยองค์กรร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล ทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูล วิทยานิพนธ์ไทย.
- มดิชนสุดสัปดาห์. (2558). *วิกฤต โรงเรียนเอกชนไทย*. เข้าถึงได้จาก www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=39982&Key=hotnews
- มานะ สินธุวงษานนท์. (2549). *ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 18(2), 115-116.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระติกรณ์ นิยมะจันทร์. (2548). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของ โรงเรียนเอกชนจังหวัด ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- รัชพล คชชารุ่งโรจน์. (2548). *โรงเรียนทันสมัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่น.
- รินจิตต์ ตรีนุรักษ์. (2545). *การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: นำศิลป์ โฆษณา.
- ละอองดาว แสงงาม. (2545). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเขตการศึกษาที่ 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ลักขณา วิไลพันธุ์. (2545). *การเตรียมโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อประกันคุณภาพการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วณิช นรินทรานนท์. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณิ เขต 1*. คุยฉินิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรเดช จันทรศร. (2551). *จากนโยบายสู่การปฏิบัติ องค์ความรู้ ตัวแบบทางทฤษฎีและการประเมินความสำเร็จ ความล้มเหลว*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- วรรณรัตน์ วัฒนานิมิตกุล. (2546). *การใช้ Balanced scorecard ในการบริหารงานเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- วลัยพรรณ โรจนกิจ. (2546). *การควบคุมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วัชรารักษ์ ผิวขำ. (2549). สภาพปัญหาการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงาน
การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร, 11(3)*.
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรรัตน์ แสงหาญ, และอชิพล เครือปอง. (2556). การชำระรักษาและการคงอยู่
ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี. *วารสารการจัดการ
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว, 6(10), 8-12*.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2553). *พื้นฐานการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 33). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2550). *วิจัยองค์กรคุณภาพยุค 2000* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิทยา ดำนธำรงกุล. (2546). *การบริหาร (Management)*. กรุงเทพฯ: เฮอร์คิวลีส เอ็ดดูเคชั่น.
- วิมลรัตน์ บุญชู. (2549). *องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
คุณูปนิพนธ์การศึกษาคุญฉบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรารักษ์. (2547). *การพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
คุณูปนิพนธ์ครุศาสตรคุญฉบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ศรีเพ็ชร จันทร์ส่องศรี. (2548). *การศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*.
- ศิริภัตสรศรี วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม
สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช. (2545). *การนำรูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จใน โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช. (2550). *การพัฒนากระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภรชตรา แสนวา. (2552). *แนวทางการพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไปสู่องค์การคุณภาพ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมจิตร อุดม. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมนึก ทองเยี่ยม. (2550). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร ระดับกลาง ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2541). *การปรับปรุงคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง*. *สารพัฒนา หลักสูตร*, 128(44).
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. (2542). *ประกันคุณภาพการศึกษา หลักการ แนวคิด และกรอบการประกัน คุณภาพการศึกษา*. *วารสารปฏิรูปการศึกษา*, 1(7), 27-45.
- สมาน อัสวภูมิ. (2537). *เส้นทางสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา*. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซต การพิมพ์.
- สวัสดิ์ สุคนธรังสี. (2520). *โมเดลการวิจัย: กรณีตัวอย่างทางการบริหาร*. *พัฒนาบริหารศาสตร์*, 17(206), 206-207.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2552). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *แนวทางการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2542). เอกสารประกอบการอบรมเรื่องนโยบายและ
แนวทางดำเนินงาน เรื่องการประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา
โรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา กรมศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2548). เอกสารเสริมคู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบ
คุณภาพโรงเรียนเอกชน เรื่อง สภาพและผลการดำเนินงานที่คาดหวังว่าจะปรากฏอยู่ใน
โรงเรียนที่มีคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (ม.ป.ป.). ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน. เข้าถึง
ได้จาก <https://sites.google.com/site/prachasampan56/khwam-pen-ma-khxng-kar-suksa-xekchn>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2551). รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผล
ต่อการเพิ่มสัดส่วนจำนวนนักเรียนในการจัดการศึกษาของเอกชน. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ
ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2540). การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ศูนย์ประสานการประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ: สหાયบลิ๊อค
และการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-
2561. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-
2559): ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา. (2542). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ พ.ศ. 2545 -2549.
กรุงเทพฯ: อรรถผลการพิมพ์.

- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2551). พระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สิตาพร สายแสงจันทร์. (2548). การศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่มีผลต่อการประยุกต์ใช้ระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ในองค์กรที่ได้รับรางวัลจากโครงการรางวัลคุณภาพแห่งชาติของไทย (Thailand Quality Award). วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. คุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชนันท์ บัณฉุณันท์กุล. (2548). กรณีศึกษาภาระงานครูอนุบาลในโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ที่มีการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุณิสสา เศษชะพานิช. (2548). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเกี่ยวกับเกณฑ์ความเป็นเลิศด้านการศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุทธนา อันเกียรติพงษ์. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา แก้วสุข. (2553). รูปแบบการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ผ่านการประเมินในระดับดี: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (ปี พ.ศ. 2553). คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา ทรัพย์เสถียร. (2546). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยัน ทรัพย์ผล. (2559). ปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2548). *ปัจจัยเชิงพุทธระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร*. คุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2553). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคาแหง.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2548). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). *ภาวะผู้นำ หน่วยที่ 5*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.
- เสรี ชัดแฉ่ม. (2538). *โมเดลและการสร้างโมเดล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสาวนีย์ บุญธรรม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อดิพล เปียทอง. (2555). *การวิเคราะห์สังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- อนิวัช แก้วจางงศ์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนุวัฒน์ สุขขุติกุล. (2541). *เส้นทางสู่โรงพยาบาลคุณภาพ คู่มือการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันรับรองคุณภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยระบบสาธารณสุข.
- อมร รักษาสัตย์. (2525). *บทบาทจากผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการ*. *รัฐประศาสนศาสตร์*, 6(1), 27.
- อภิญา ขัดมะโน. (2551). *ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิธิ์ ทรงบัณฑิตย์. (2550). *การพัฒนาแบบประเมินสถานศึกษาตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาระบบ มัลคอม บัลดริจ สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อัจฉรา สุขศิลป์. (2549). *การปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้วยการประยุกต์ใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ: ศึกษากรณีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการคุณภาพ, คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2540). *คนดีที่สังคมยังต้องการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แสงดาวการพิมพ์.
- อานิต๊ะ ยีเจ๊ะนิ. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนใต้*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำภา ปิยามย์. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดม อรุณราช. (2548). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2516). *ตัวแบบหุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล*. *วารสารครุศาสตร์*, 3(3-4), 25-34.
- Alig-Miclarek, M. J. (2003). *A model of school success: Instructional leadership academic press and student achievement*. Ohio: Ohio State University.
- Baldrige National Quality Program. (2005). *Malcolm Baldrige national quality: Education criteria for performance excellence*. Gaithersburg: National Institute of Standard and Technology.
- Bardo, J. W., & Harman, J. J. (1982). *Urban society: A systematic introduction*. U.S.A.: F.E. Peacock.
- Barnard, C. L. (1968). *The functions of executive*. Cambridge: Harvard University.
- Barnard, C. T. (1972). *The function of the executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- Bedeian, A. G. (1980). *Organization: Theory and analysis: Text and cases*. New York: The dvyden.
- Bohn, H. (2002). *Government asset and liability management in an era of vanishing public Debt*. Santa Barbara: University of California at Santa Barbara.

- Bossert, A. (1988). *Leadership in organization*. Eagle wood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bovee, C. L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Brookover, D. G., & Lezottle, T. H. (1978). *Education introduction* (3rd ed.). New York: Macmillan.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management: Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Burstein, L. (1980). The Analysis of Multi-level Data in Education Research and Evaluation, pp. 158-233 in D. C. Berliner (Ed.) *Review of Research in Education Volume 8*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Kim, S. (1978). Measuring organizational effectiveness in the institutions of higher educational. *Administrative Science Quarterly*, 23, 604-632.
- Cameron, K. M., & Whetten, W. E. (1982). Overcoming resistance to change. *Human Relation*, 1(11), 99.
- Cameron, K. S., & Ettington, D. R. (1987). *The conceptual foundations of organizational culture in higher education: Handbook of theory and research*. New York: Agathon.
- 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.
- Chalofsky, N., & Lincoln, C. (1983). *Up the HRD ladder, reading*. MA: Addison-Wesley.
- Climate, F., & Bossert, A. (1988). *Leadership in organization*. Eagle wood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Craig, G. J. (1979). *Human development*. New Jersey: Prentice Hill.
- Crosby, P. B. (1979). *Quality is free: The art of making quality certain*. New York: New American Library,
- Daft, R. L. (1986). *Organization theory and design*. New York: West.
- 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.

- Delahaye, B. L. (2000). *Human resource development: Principle and practice*. Toronto: John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (1986). *Organization theory integrating structure and behavior* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Dessler, G. (2009). *A framework for human resource management* (5th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson/ Prentice Hall.
- Dimmock, C., & Walker, A. (2005). *Educational leadership: Culture and diversity*. Gateshead: Athenaeum.
- Duncan, W. L. (1995). *Total quality key terms and concepts, American management association*. New York: Dunphy 2002.
- Duttweiler, P. C. (1990). Recommendations for implementing school-based management/shared decision making. *Insights on Educational Policy and Practice*, 21, 1-4.
- Eisner, G. (1976). Educational connoisseurship and criticism: their form and functions in educational evaluation, *Journal of Aesthetic Evaluation or Education*, 10(1976), 135-150.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organization*. Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management* (6th ed.). Singapore: Singapore National Printers Ltd.
- Fox, R. S. (1973). *School climate improvement: A challenge to the school administrator*. Englewood, Colorado: Phi Delta Kappa.
- French, W. L., & Bell, C. H. (1978). *Organization development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Heck, L., & George, A. M. (1990). Instructional leadership and schools achievement: Validation of causal model. *Educational Administration Quarterly*, 26(2), 94-125.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations Behavior* (7th ed.). Boston: Irwin.
- Gibson, J. H., John, M. I., & James, H. D. (1982). *Organizations: Behavior structure and Processes* (4th ed.). Austin, TX: Business.
- Gibson, J. L., Ivanc, C., & Donnclly, G. (1979). *Organization: Structure processes behavior* (2nd ed.). Texas: Business.

- Gilley, J. W., Egglund, S. A., & Maycunich, A. M. (2002). *Principle of human resource development*. Cambridge, M. A.: Perseus.
- Gorton, R. A. (1983). *School administration and supervision leadership challenges and opportunities* (2nd ed.). Dubuge: Wm. C. Brown.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Greenfield, T. B. (1993). *Greenfield on educational administration: Towards a human science*. London: Rout ledgeGrievs (2003)
- Glueck, W. F. (1980). *Management hinsdale*. New York: The Dryden.
- Halling, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principles. *The Elementary School Journal*, 86(2), 218-245.
- Halpin, A. W., & Crofts, D. B. (1963). *The organizational climate of school Chicago: Midwest administration center*. Chicago: University of Chicago.
- Halppin, A. W., & Croft, D. B. (1966). *The organizational climate of school*. Chicago: University of Chicago.
- Harrison, R., & Kessels, J. W. M. (2004). *Human resource development in a knowledge economy*. New York: Palgrave Macmillan.
- Harvey, D., & Bowin, R. B. (1996). *Human resource management: An experiential approach*. London: Prentice-Hall International.
- Hawk, B. J. (2004). *Baldrige criteria for performance excellence in Illinois public schools: Understanding and Implementation*. Retrieved from http://wwwlib.umi.com/dissertations/results?set_num=1
- 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.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). Theoretical framework and exploration organization effectiveness of school. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 131.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, 43(3), 425-446.

- 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., & Sabo, D. J. (1998). *Quality middle schools: Open and healthy*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A theoretical frame work and exploration of organization effectiveness of school. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 117-134.
- Hradesky, J. L. (1995). *Total management handbook*. New York: McGraw-Hill.
- Ishikawa, K. (1985). *What is total quality control ?*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Ismael, A., & Hendrix, V. L. (1995). Organizational climate and teachers job satisfaction in a multi-culturtal milieu the case of the Bedouin Arab school in Israel Int. *J-Educational Development*, 15(2), 14-153.
- Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Gibson, J. L. (1989). *Management: Principles and functions*. Homewood, IL: BPI/ Irwin.
- James, R. E., & Eric, P. J. (2003). *Total quality: Management, organization, and strategy*. South-Western: Thomson.
- Jones, A. E. (1981). An analysis of the administrative tasks defined in the posdcorb modeland performance in the operationalizing of the community education concept in selected elementary School Districts of Cook County Illinois. *Dissertation Abstracts International*, 41(10), 4235-A.
- Juran, J. M., & Gynna, F. M. (1993). *Quality planning and analysis* (3rd ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Keeves, P. J. (1988). *Education research, methodology and measurement: An international Handbook*. Oxford: Pergamon.
- Kijai, J. J. (1987). School effectiveness characteristics and school incentive reward. *Dissertation Abstracts International*, 48(4), 329-A.
- Kleiman, L. S. (2000). *Human resource management: A managerial tool for competitive advantage*. Cincinnati, OH: South-Western College.

- Koh, W., & Lok, K. (1990). An empirical validation of the theory of transformational leadership in secondary in Singapore. *Dissertation Abstracts International*, 52(14).
- 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.
- Kucker, M. L. (1991). Higher education leadership: Transformational as a predictor of satisfaction effectiveness and extra effort. *Dissertation Abstracts International*, 70(15).
- Leithwood, K. A., & Duke, D. L. (1999). *A century's quest to understand school leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Likert, R. (1967). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill.
- 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.
- Lunenburg, F. C., & Ornstien, A. C. (2004). *Education administration: Concepts and practices*. California: Wadsworth.
- Macaylay, S., Cook, S., & Coldicott, H. (2004). *Change management excellence: Using the four intelligences for successful organizational change*. Virginia: Kogan Page.
- MacNeil, C., & Silcox, M. (2003). *Educational leadership: Culture and diversity*. Gateshead: Athenaeum.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. 1999. *Facilitating learning organizations making learning counts*. Hampshire, England: Gower.
- Malcolm Baldrige National Quality Award Application [MBNQA]. (2005) *Case study of richland college Dallas County Community College*. Retrieved from <http://richlandcollege.edu/assets/uploads/2016/010/tape-app.pdf> on 05 December, 2016
- Mok E, & Au-Yeung, B. (2002). *Relationship between organizational climate and empowerment of nurse in Hong Kong*. Retrieved from <http://www.ncbi.nih.gov/pubmed/11982779>
- Morgan, K. (1997). *The Learning Region: Institutions, innovation and regional renewal*. New York: Regional Studies.

- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.
- Muphy, J. (1990). Instructional leadership: Focus on curriculum responsibilities. *NASSP Bulletin*, 74(525), 1-4.
- Parhizgari, A. M., & Gilbert, G. R. (2004). Measures of organizational effectiveness: Private and public sector performance. *Omega*, 32, 221-229.
- Parsons, T. (1970). *The social system*. London: Routledge & Kegan Paul.
- McEwan, P. J., & Carnoy, M. (2000). The effectiveness and efficiency of private schools in Chile's voucher system. *Educational Evaluation and Policy Analysis Fall 2000*, 22(3), 213-239.
- Pendley, K. L. (1985). Effective educational leadership to personality characteristics interpersonal behaviors and leadership style. *Dissertation Abstracts International*, 47(1A), 43.
- 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.
- Person, J. L (1993). An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Community Colleges. *Dissertation Abstracts International*, 53(15), 1351-A.
- Prichard, R. D., & Karrasick, D. (1973). The effect of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human performance*, 9, 126- 145.
- 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.
- Ried, K., David, H., & Peter, H. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basic Blackwell.
- Rigsby, K. L. (1994). Total quality management and the culture of a model elementary school: A case study. *Dissertation Abstracts Interactional*, 5(55), 1161-A.
- Robbins, S. P. (1997). *Organization theory: Structure design and applications* (3rd ed.). Englewood Cliff: Prentice-Hall.

- Rouche, J. E., & Baker, G. A. (1986). *Profiling excellence in America's schools*. Arlington, VA: American Association of School Administrators.
- Russell, D., Altealer, E., & Velgen, D. V. (1987). Job related stress social support and burnout among classroom teacher. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269-274.
- Sallis, E. (2002). *Total quality management in education*. London: Kogan Page.
- Scheerens, J., & Bosker, R. (1997). *The foundations of school effectiveness*. Oxford: Pergamon.
- Segers, M. S. R., & Dochy, F. J. R. C. (1996). Quality assurance in higher education: Theoretical considerations and empirical evidence. *Studies in Educational Evaluation*, 22(2), 115-37.
- Sergiovani, T. J. (1983). Leadership and excellence in schooling. *Educational Leadership*, 41(5), 4-13.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2011). *Principles of organizational behavior* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Smith, R. H. (1980). *Management: Making organizations perform*. New York: Macmillan.
- Southworth, E. H. (2002). *Leader and leadership process*. Boston: Irwin/ McGraw-Hill.
- Stebbing, L. (1993). *Quality assurance: The route to efficiency and competitiveness* (3rd ed.). New York: Ellis Horwood.
- 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. (1975). Problems in the measurement of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 20, 546-558.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organization behavior*. New York: Harper Collin.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, pp. 46 - 56.
- Stuart-Kotzc, R., & Roskin, R. (1983). *Success guide to managerial achievement*. Reston, VI: Reston.
- Sushila, D. R. (2007). HRM practices and employee performance in cooperatives: Direct and indirect relationship. *Malaysian Journal of Co-operatives Management*, 4, 32-49.

- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- 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.
- Ubben, C. G., & Hughes, W. L. (1987). *The principal: Creative leadership for effective school*. Boston: Allyn and Bacon.
- Weber, M. (1987). *The theory of social and economic organization*. New York: Oxford University.
- Webster, W. J., & Olson, G. H. (1984). *An empirical approach to identifying effective schools*. New Orleans, LA: American Educational Research Association
- Yorks, L. (2005). *Strategic human resource development*. Mason, OH: South Western Thomson.
- Yulk, C. A. (1989). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Zaini, A., Nilufar, A., David, Y. G. F., & Syed, S. A. (2009). A study of job stress on job satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Science*, 8(1), 121-131.
- Zammuto, R. F. (1982). *Assessing organizational effectiveness system change adaptation and strategy*. Albany: State University of New York.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรม
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus group)

สำเนา

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ ๖๑๗๒

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำบลแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๔ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวศิริรัตน์ คล่องแคล่ว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๖๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๕๕-๔๐๒-๕๖๕๕

สำเนา

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว๑๑๘

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำบลแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวตรีรัตน์ คล่องแคล่ว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านเพื่อ การอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

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

ผู้วิจัยโทร ๐๘๕-๔๐๒-๕๓๕๕

สำเนา

ที่ ศร ๖๖๒๑/ว ๑๕๘๕

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำบลแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวศิริรัตน์ คล่องแคล่ว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้ ได้แก่

๑. จำนวนยอดนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘
๒. จำนวนครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน
๓. จำนวนโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนถึงระดับมัธยมศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒ โทรสาร ๐๓๘-๖๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๕๕-๔๐๒-๕๖๕๕

สำเนา

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๘๕๕

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำบลแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรัตติณี คล่องแคล่ว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒินิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์ ในการนี้มหาวิทยาลัยบูรพามีความประสงค์ ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๓ โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๗๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๕๕-๔๐๒-๕๗๕๕

สำเนา

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๑๑๕

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำบลแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวศิริรัตน์ คล่องแคล่ว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒินิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์ ในการนี้มหาวิทยาลัยบูรพามีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๓ โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๗๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๕๕-๔๐๒-๕๗๕๕

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ในการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

1. ดร.ครรชิต วรรณชา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดตราด
2. ดร.ศฤงค์ บุตรเนียร ผู้อำนวยการสายมิตรศึกษา
3. ดร.เพชรรัชต์ แก้วสุวรรณศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว เขต 2
4. ดร.สตีเวน ชนะกิติเกียรติศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทย์ พัทยา
5. ดร.สุรกิจ ศรีสรานุกุลวงศ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

1. ดร.วสันต์ นาวเหนือว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดชลบุรี เขต 1
2. ดร.ธีระวัฒน์ วรรณนุช ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7
3. ดร.ไสว สาริบท ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดสระแก้ว เขต 1
4. นายมนตรี ทัดเทียม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี เขต 1
5. ดร.รัชชัย อู่พานิช ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดระยอง เขต 1
6. นายธงชัย มั่นคง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดระยอง เขต 2
7. นายธงชัย ขวัญบุรี ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. ดร.ศรายุทธ พูลทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสำเร็จวิทยา
9. ดร.สุชีรา ต้นประภัสร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประภัสสรวิทยา
10. นายสุทธิ สุวรรณपाल ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
11. นางสมนึก พลอยประดับ ผู้อำนวยการโรงเรียนสมคิดจิตต์วิทยา
12. นางสาววัลยา ภูมิภักดีพรรณ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลภูมิภักดีพรรณ
นายกสมาคม โรงเรียนเอกชน จังหวัดชลบุรี

ภาคผนวก ข

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก

(DEVELOPMENT EDUCATION MANAGEMENT MODEL OF EFFECTIVENESS IN PRIVATE SECONDARY SCHOOL UNDER OFFICE OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION IN EASTERN REGION.)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถาม **ผู้บริหารโรงเรียน** เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคุณภาพ
3. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพภายใน
5. ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน

3. คำตอบของท่าน จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น งานวิจัยครั้งนี้เป็นการสรุปผลโดยภาพรวม ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และการเมืองการปกครอง แต่ประการใด ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบแบบสอบถามอย่างอิสระโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

4. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านกรอกข้อมูลทุกข้อ ตามข้อเท็จจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก ต่อไป

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งกลับคืนผู้วิจัย (ซองที่แนบมาพร้อมนี้) ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวตรีรัตน์ คล่องแคล่ว

นิติระดับปริญญาเอก

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจงแบบสอบถาม การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าท่านมีความเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว(กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ) ซึ่งแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วย/หรือมีการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วย/หรือมีการปฏิบัติงาน ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วย/หรือมีการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วย/หรือมีการปฏิบัติงาน ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วย/หรือมีการปฏิบัติงาน ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (ach)							
1.	โรงเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และสามารถแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด (ef1)						1. <input type="checkbox"/>
2.	โรงเรียนจัดโครงการ/ กิจกรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยทุกวิชาสูงกว่าค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับชาติ (O-NET) (ef2)						2. <input type="checkbox"/>
นักเรียนมีเจตคติที่ดี(ati)							
3.	นักเรียนมีความขยัน อดทน และมุ่งมั่นในการทำงาน ปฏิบัติตน ตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของ โรงเรียน (ef3)						3. <input type="checkbox"/>
4.	นักเรียน ใช้ของส่วนตนอย่างประหยัด คุ่มค่า มีจิตสาธารณะ มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน(ef4)						4. <input type="checkbox"/>

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน(ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน(aj)							
5.	โรงเรียนปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และก้าวทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง (ef5)						5. <input type="checkbox"/>
6.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับครูในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการเรียนของนักเรียน ตลอดจนสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ef6)						6. <input type="checkbox"/>
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน(sol)							
7.	โรงเรียนปกครองดูแลนักเรียนให้มีระเบียบวินัยเพื่อลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน (ef7)						7. <input type="checkbox"/>
8.	ผู้บริหาร โรงเรียน ครูและนักเรียนรับรู้ปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนร่วมกัน (ef8)						8. <input type="checkbox"/>
9.	โรงเรียนนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือจัด โครงการหรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (ef9)						9. <input type="checkbox"/>
ความผูกพันต่อองค์กรองค์กร (com)							
10.	โรงเรียนนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือจัด โครงการหรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (ef9)						10. <input type="checkbox"/>
11.	บุคลากรในโรงเรียนภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ ร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียน และพูดถึงความดีหรือความประทับใจของโรงเรียนให้เพื่อนและผู้อื่นฟังเสมอ (ef11)						11. <input type="checkbox"/>
สมรรถนะของผู้เรียน (comp)							
12.	นักเรียนแสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้ (ef12)						12. <input type="checkbox"/>

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
สมรรถนะของผู้เรียน (comp) (ต่อ)							
13.	นักเรียนรู้จักตนเอง ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความสัมพันธ์อันดี และ แสดงความรู้สึก ความคิดเห็น วิเคราะห์ จากเรื่องที่ฟัง ดู และอ่าน อย่างสมเหตุสมผล(ef13)						13. <input type="checkbox"/>
14.	นักเรียนสามารถ สื่อสารได้ทุกช่องทาง อย่างชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ โดยใช้เทคโนโลยี เพื่อสืบค้นข้อมูลในการทำงานในการพัฒนาตนเอง ใน ด้านการเรียนรู้ และการสื่อสาร อย่างเหมาะสม (ef14)						14. <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การกำหนดภารกิจของโรงเรียน(mis)							
15.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโรงเรียน (i1)						15. <input type="checkbox"/>
16.	โรงเรียนมีนโยบายและแผนงานด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน โดยการประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากรและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน (i2)						16. <input type="checkbox"/>
17.	โรงเรียน นิเทศ กำกับติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปตาม เกณฑ์การประเมินของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการประเมินจาก หน่วยงานภายนอก (สมศ.) (i3)						17. <input type="checkbox"/>

2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การจัดการเรียนการสอน (tea)							
18.	โรงเรียนนำปรัชญาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร แกนกลางเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (ii4)						18. <input type="checkbox"/>
19.	โรงเรียนบริหารหลักสูตร และการวัดผลการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง (ii5)						19. <input type="checkbox"/>
20.	โรงเรียนนิเทศกำกับติดตาม การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน พร้อมทั้งจัดให้มีทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ii6)						20. <input type="checkbox"/>
การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน(cii)							
21.	โรงเรียนจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนของครูบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ตลอดจนจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน (ii7)						21. <input type="checkbox"/>
22.	โรงเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกโดยการจัดทัศนศึกษาเป็นประจำทุกปี (ii8)						22. <input type="checkbox"/>
23.	โรงเรียนจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อประกาศเกียรติคุณ ครู และนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จทางด้านวิชาการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (ii9)						23. <input type="checkbox"/>
การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ(sup)							
24.	โรงเรียนพัฒนาและส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำทางวิชาการของโรงเรียนและในเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียน โดยการจัดประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง(ii10)						24. <input type="checkbox"/>
25.	โรงเรียนมีผลงานการประดิษฐ์คิดค้นต่างๆ เช่น โครงการ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู หรือนวัตกรรมด้านการสอน (ii11)						25. <input type="checkbox"/>
26.	ครูได้รับประกาศนียบัตร โล่รางวัลหรือ การประกาศเกียรติคุณดีเด่นด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ (ii12)						26. <input type="checkbox"/>

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคุณภาพ

ข้อ	การบริหารจัดการคุณภาพ	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การปฏิบัติที่เป็นเลิศ(bp)							
27.	โรงเรียนมีการแสดงผลการดำเนินการเชิงเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดเพื่อให้ครูทราบความคืบหน้าของการดำเนินการด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน (mq1)						27. <input type="checkbox"/>
28.	โรงเรียนทำการเทียบเคียง (benchmarking) ผลการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (mq2)						28. <input type="checkbox"/>
29.	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ เป็นพื้นฐาน ในการบรรลุวัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ การแข่งขันในปัจจุบัน (mq3)						29. <input type="checkbox"/>
ความพึงพอใจของลูกค้า (cus)							
30.	โรงเรียนดำเนินการที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองในการจัดการเรียนการสอน อย่างดีเสมอมา (mq4)						30. <input type="checkbox"/>
31.	โรงเรียนมีความสามารถรักษานักเรียนเดิม และเพิ่มจำนวนนักเรียนใหม่อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษา (mq5)						31. <input type="checkbox"/>
32.	โรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียน ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริการที่เป็นเลิศ ที่มีความแตกต่างให้กับผู้ปกครอง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น (mq6)						32. <input type="checkbox"/>
การจัดระบบและใช้สารสนเทศ (tec)							
33.	โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ จนได้รับการยอมรับให้เป็นโรงเรียนชั้นนำ ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน (mq7)						33. <input type="checkbox"/>
34.	โรงเรียนมีการนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารงานวิชาการ และงานด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (mq8)						34. <input type="checkbox"/>
35.	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการชี้แจง และสื่อสารในเรื่องนโยบาย ICT เพื่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (mq9)						35. <input type="checkbox"/>

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคุณภาพ (ต่อ)

ข้อ	การบริหารจัดการคุณภาพ	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การมีส่วนร่วมของบุคลากร (par)							
36.	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เพื่อในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพของ ผู้เรียน (mq10)						36. <input type="checkbox"/>
37.	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการนำเป้าหมายมากำหนดโครงการหรือ กิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จ รวมทั้ง ดำเนินการตรวจสอบและทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา (mq11)						37. <input type="checkbox"/>

2.3 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ข้อ	การบริหารจัดการคุณภาพ	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การสรรหา (rec)							
38.	โรงเรียนมีการทดสอบทางด้านความรู้ และพฤติกรรม ที่จะสามารถได้ ผู้สมัครที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ (hr1)						38. <input type="checkbox"/>
39.	โรงเรียนมีการคัดกรองผู้สมัคร ด้วยการทดสอบความรู้ และการ สัมภาษณ์เบื้องต้น ด้วยความเป็นธรรม ตรงตามคุณสมบัติ เพื่อเข้า ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลง (hr2)						39. <input type="checkbox"/>
40.	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร เพื่อความมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (hr3)						40. <input type="checkbox"/>

2.3 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ข้อ	การบริหารจัดการคุณภาพ	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การพัฒนา (dev)							
41.	โรงเรียนมีแผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานของให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งลด ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน (hr4)						41. <input type="checkbox"/>
42.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่ บุคลากรสนใจโดยอิสระ (hr5)						42. <input type="checkbox"/>
43.	โรงเรียนกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ บุคลากรทราบ และแจ้งผลการประเมิน ด้วยความเป็นธรรมให้บุคลากร ทราบถึงมาตรฐานหรือข้อบกพร่องที่ต้องได้รับการปรับปรุง (hr6)						43. <input type="checkbox"/>
การรักษาพนักงาน (pre)							
44.	โรงเรียนมีโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง (hr7)						44. <input type="checkbox"/>
45.	โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ผสมกับสภาพ เศรษฐกิจปัจจุบัน (hr8)						45. <input type="checkbox"/>
46.	โรงเรียนจัดสวัสดิการที่ดี ช่วยส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น โบนัสประจำปี การสังสรรค์ หรืออื่น ๆ (hr9)						46. <input type="checkbox"/>
การใช้ประโยชน์ (use)							
47.	โรงเรียนจัดบุคลากรสอน ตรงตามวิชาเอก และตั้งจุดมุ่งหมาย ที่ท้าทาย เพื่อให้บุคลากรอยากทำงาน ตลอดจนมอบหมายงานพิเศษให้บุคลากร นอกเหนือจากงานประจำ (hr10)						47. <input type="checkbox"/>
48.	โรงเรียนมีการ หมุนเวียนงานและจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการ ปรับปรุงการดำเนินการในอนาคต เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (hr11)						48. <input type="checkbox"/>

2.3 ปี จัยด้านการประกันคุณภาพภายใน

ข้อ	การบริหารจัดการคุณภาพ	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (de)							
49.	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องครอบคลุมทั้งมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (iq1)						49. <input type="checkbox"/>
50.	โรงเรียนจัดหาทรัพยากรเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย วัสดุ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ครอบคลุมครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อการใช้งาน (iq2)						50. <input type="checkbox"/>
การจัดกระบวนการเรียนรู้ (pl)							
51.	โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยี การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการเพิ่มเติม (iq3)						51. <input type="checkbox"/>
52.	โรงเรียนกำหนดให้มีการจัดทำ แผนงาน โครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา (iq4)						52. <input type="checkbox"/>
การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (ce)							
53.	โรงเรียนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดให้มีการตรวจสอบ ทบทวนทุกโครงการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มโครงการ ระหว่างโครงการ และสิ้นสุดโครงการ (iq5)						53. <input type="checkbox"/>
54.	โรงเรียนนำผลการตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพศึกษามาเปรียบเทียบกับความก้าวหน้าในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (iq6)						54. <input type="checkbox"/>

2.3 ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพภายใน (ต่อ)

ข้อ	การบริหารจัดการคุณภาพ	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา (ei)							
55.	โรงเรียนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยกำหนดให้มีการสร้างเครื่องมือ รูปแบบ วิธีการ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ ในการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ได้มาตรฐาน (iq7)						55. <input type="checkbox"/>
56.	โรงเรียนประเมินผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนครอบคลุมตาม กลุ่มสาระการ เรียนรู้ การอ่าน การ คิด การวิเคราะห์ การเขียน และคุณลักษณะที่ สำคัญตามหลักสูตรสถานศึกษา (iq8)						56. <input type="checkbox"/>
57.	โรงเรียนกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (iq9)						57. <input type="checkbox"/>
การจัดทำรายงานประจำปี (re)							
58.	โรงเรียนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดทำรายงานประจำปี โดยกำหนดให้ มีการจัดทำ คู่มือ/ แนวปฏิบัติในการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา ประจำปี (iq10)						58. <input type="checkbox"/>
59.	โรงเรียนจัดให้มีการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ที่มีข้อมูล สารสนเทศชัดเจนครอบคลุม และสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้ที่กำหนดใน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (iq11)						59. <input type="checkbox"/>
60.	โรงเรียนจัดส่งรายงานคุณภาพการศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษา และ ผู้เกี่ยวข้องทราบ (iq12)						60. <input type="checkbox"/>

2.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน

ข้อ	บรรยากาศโรงเรียน	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
บรรยากาศแบบเปิด (ope)							
61.	บุคลากรส่วนใหญ่ภาคภูมิใจที่มาทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ และเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน (cls1)						61. <input type="checkbox"/>
62.	การพบปะสังสรรค์ในโรงเรียนเป็นไปอย่างฉันทันมิตรและมีความไว้วางใจกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน (cls2)						62. <input type="checkbox"/>
บรรยากาศแบบอิสระ (aut)							
63.	บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสามารถที่จะอภิปรายเรื่องของการทำงานกับผู้บริหาร และระหว่างบุคลากรด้วยกัน (cls3)						63. <input type="checkbox"/>
64.	การมอบหมายงานในโรงเรียนเป็นการกำหนดแนวทางและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบการทำงานด้วยตนเอง โดยการช่วยเหลือสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ (cls4)						64. <input type="checkbox"/>
บรรยากาศแบบควบคุม (con)							
65.	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้ครูทำงาน ในช่วงเวลาหลังเลิกเรียน (cls5)						65. <input type="checkbox"/>
66.	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดงานต่างๆ ให้ครูทำ และกำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างเข้มงวด (cls6)						66. <input type="checkbox"/>
บรรยากาศแบบสนิทสนม (fam)							
67.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และมีการนิเทศ กำกับติดตามแบบกัลยาณมิตร (cls7)						67. <input type="checkbox"/>
68.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมสังสรรค์กับบุคลากรในโรงเรียนอยู่เป็นประจำ ตลอดจนช่วยเหลือคลายแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของบุคลากร (cls8)						68. <input type="checkbox"/>

2.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (ต่อ)

ข้อ	บรรยากาศโรงเรียน	ระดับ ความเห็น/ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (pat)							
69.	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ตลอดจนกำหนดงานให้ครูปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารเพียงผู้เดียวที่มีอำนาจการตัดสินใจทุกเรื่องในโรงเรียน (cls9)						69. <input type="checkbox"/>
70.	การประชุมครูมักจะมีเรื่องขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ เนื่องจากมีบุคลากรบางคนขัดขวางการทำงานแบบมีส่วนร่วม (cls10)						70. <input type="checkbox"/>
บรรยากาศแบบปิด (clo)							
71.	การอำนวยความสะดวกในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรม และการติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่นๆ มักมีปัญหา (cls11)						71. <input type="checkbox"/>
72.	ถึงแม้โรงเรียนจะมีเกณฑ์ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่มากเกินไป ก็จะไม่มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (cls12)						72. <input type="checkbox"/>

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง

คำชี้แจงในการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษา การบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง

2. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคำถามรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง และการบันทึกการสัมภาษณ์ ตามประเด็นคำถามต่อไปนี้

1. รูปแบบการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง

2. การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวดิรัตน์ คล่องแคล่ว

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก.....

สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคำถามรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียน
มัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาค
ตะวันออก และการบันทึกการสัมภาษณ์ ตามประเด็นคำถามต่อไปนี้

1. ในมุมมองของท่านคิดว่าควรมีปัจจัยใดบ้าง ที่จะสามารถเป็นรูปแบบในการจัด
การศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก และในแต่ละปัจจัย
ควรประกอบด้วยตัวบ่งชี้อะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก ที่ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่
1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) นักเรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ความผูกพัน
ต่อองค์กร 4) บรรยากาศการทำงาน 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 6) การให้รางวัลพนักงาน
ที่เหมาะสม ท่านคิดว่า ควรมีตัวบ่งชี้ ด้านอื่น เพิ่มเติมหรือไม่ โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

3. ปัจจัยที่เป็นรูปแบบในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ที่ครอบคลุมถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาในโรงเรียนของท่าน ท่านคิดว่าปัจจัยต่าง ๆ นั้น มีผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขอให้ท่านแลกเปลี่ยนแนวคิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมาของท่านตามประเด็นดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ นั้น มีผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลอย่างไร โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทั่วทั้งองค์กร มีผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลอย่างไร โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลอย่างไร โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพภายใน มีผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลอย่างไร โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
เอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง**

.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง

2. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง

ตอนที่ 2 การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียง

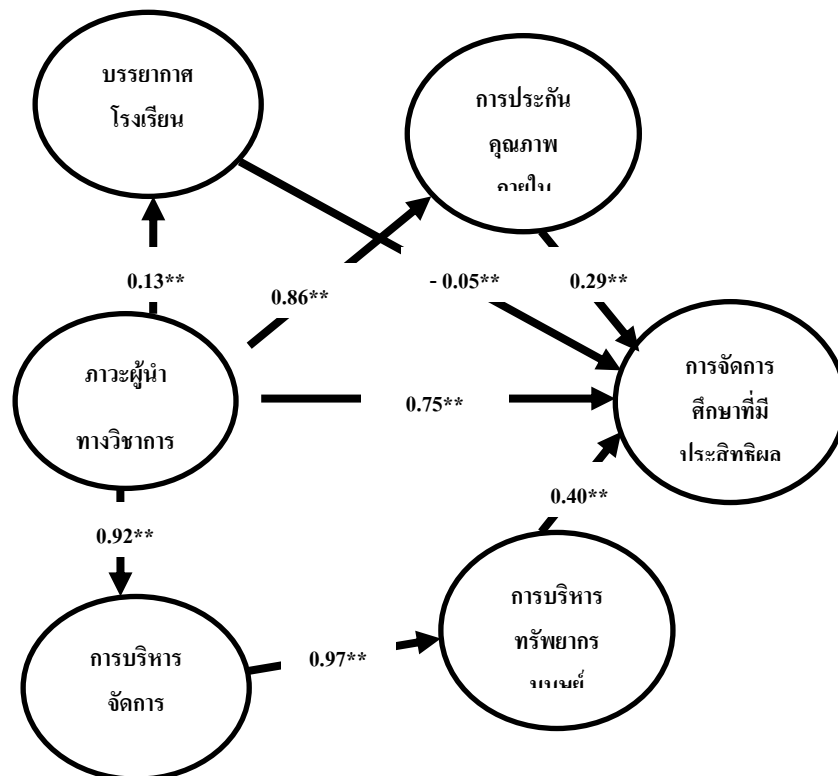
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวดิรัตน์ คล่องแคล่ว
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก

การตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก

การตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาค
ตะวันออก สามารถสรุปผลของรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
เอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก ดังแผนภาพ
ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก

จากภาพที่ 1 พบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก จะประกอบไปด้วย ปัจจัยดังนี้ 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2. บรรยากาศโรงเรียน 3. การบริหารจัดการคุณภาพ 4. การประกันคุณภาพภายใน และ 5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการดำเนินการดังนี้ กำหนดนโยบาย และ เป้าหมายที่ชัดเจน ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกัน พัฒนาหลักสูตรและพัฒนาครู นิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อรองรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการดำเนินการดังนี้ วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นำหลักสูตรแกนกลางของชาติสู่สถานศึกษา วัดผลการเรียนการสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง นิเทศการเรียนการสอนของครู ส่งเสริม สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา เพื่อคุณภาพทางการศึกษา

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

1.3 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีการดำเนินการดังนี้ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดลอมภายในโรงเรียนอย่างเป็นระเบียบและปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จทางด้านวิชาการของโรงเรียนเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

1.4 ด้านการส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีการดำเนินการดังนี้ ผู้บริหารพัฒนาและส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยการจัดประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำทางวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์งานทางด้านวิชาการ อันนำไปสู่ประกาศเกียรติคุณดีเด่นด้านวิชาการ

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

ทั้งนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน และการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ถ้าปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีมาก ปัจจัยต่าง ๆ ก็จะมากตามไปด้วย และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน ไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่เดียวกันปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปยังการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 บรรยากาศแบบควบคุม มีลักษณะบรรยากาศการทำงานที่ผู้บริหาร โรงเรียนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผลงานเป็นหลักไม่คำนึงถึงตัวบุคคล คณะครูทำงานตามการอำนวยการของผู้บริหารโรงเรียนตลอดเวลา

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

2.2 บรรยากาศแบบสนิทสนม มีลักษณะบรรยากาศการทำงานที่สัมพันธ์ภาพของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากร เป็นไปอย่างฉันทมิตรมีความสนิทสนม คู่เคียง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ออกคำสั่งหรือควบคุมหรือนิเทศการทำงานของบุคลากร

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

2.3 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ มีลักษณะบรรยากาศการทำงานที่ผู้บริหาร โรงเรียนควบคุมตรวจตราการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดไม่เชื่อใจและไม่ไว้วางใจบุคลากรบุคลากรเบื่อง่ายต่อคำสั่ง บุคลากรในโรงเรียนแบ่งออกเป็นก๊กเป็นเหล่าไม่สนิทสนมกัน

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

2.4 บรรยากาศแบบปิด มีลักษณะบรรยากาศการทำงานที่ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหาร ขาดบุคลิกภาพของผู้นำ ไม่อำนวยความสะดวก

สะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีแต่ระเบียบกฎเกณฑ์ ความต้องการทางสังคมของบุคลากร
ไม่ได้รับการตอบสนอง ขาดการจูงใจในการทำงาน

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

ทั้งนี้ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ ต่อการจัดการศึกษาที่มี
ประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ถ้าบรรยากาศโรงเรียนมีมาก จะ
ทำให้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลก็จะลดลงตามไปด้วย

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการคุณภาพ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 การปฏิบัติที่เป็นเลิศ คือวิธีการปฏิบัติที่โดดเด่นในเรื่องการบริหารโรงเรียน การ
ปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพผ่านการรับรองคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก การกำหนด
นโยบายและกลยุทธ์ ตลอดจนตัวชี้วัดเป็นพื้นฐาน ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
ตรวจสอบจากการเทียบเคียงกับตัวชี้วัดที่ตั้งขึ้นตลอดจนเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นด้วยการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่โรงเรียนได้ตั้งขึ้น

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

3.2 ความพึงพอใจของลูกค้า คือการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง และผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดำเนินการอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นที่คุณภาพการจัดการศึกษา ปรับปรุง
คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นแก่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

3.3 การจัดระบบและใช้สารสนเทศ คือกระบวนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่
เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้กับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในการสนับสนุนภารกิจที่
รับผิดชอบเพื่อให้ได้มาซึ่ง สารสนเทศ เพื่อใช้ในการการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สารสนเทศ เพื่อการ
นำไปใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอน หรือการดำเนินงานใดๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
สูงสุด

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

3.4 การมีส่วนร่วมของบุคลากร คือการที่บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และ

สภาพความสำเร็จ ของโรงเรียน ตลอดจนงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียนโดยมี
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

.....

ทั้งนี้ปัจจัย การบริหารจัดการคุณภาพ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อปัจจัยการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ถ้าปัจจัยบริหารจัดการ
คุณภาพมีมาก ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็จะมากตามไปด้วย ในขณะเดียวกันปัจจัยการ
บริหารจัดการคุณภาพ ส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านปัจจัยการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ ไปยังการ
จัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

ปัจจัยที่ 4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1 การสรรหา คือวิธีการเสาะแสวงหาบุคลากร โดยใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้
คนดี มีความรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ สามารถปรับตนเองให้เข้า
กับวัฒนธรรมองค์กรได้

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

.....

4.2 การพัฒนา คือวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้
บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และ มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตลอดจนประเมินผลการ
ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

.....

4.3 การรักษานักงาน คือความพยายามที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการ
ทำงาน ตลอดจนการดูแลในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ และรักษานักงานให้อยู่กับ
โรงเรียนให้นานที่สุด

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

.....

4.4 การใช้ประโยชน์ คือการใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัด
แผนกำลังคน การปรับปรุงงาน การหมุนเวียนงาน เพื่อจัดคนให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับความรู้
ความสามารถและทำทนายบุคลากรให้ออกทำงาน

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

.....

ทั้งนี้ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ถ้าปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีมาก การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลก็จะมากตามไปด้วย

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

ปัจจัยที่ 5 การประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

5.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือวิธีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดระบบการบริหารและสารสนเทศ

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

.....

5.2 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ คือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้เสริมหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และการพัฒนานักเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

.....

5.3 การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา คือ การดำเนินการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา การรายงานและนำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาในอนาคต

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

.....

5.4 การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา คือ การประเมินการปฏิบัติงานและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาด้วยความตระหนัก แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมิน กำหนดกรอบการประเมินตามคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

.....

5.5 การจัดทำรายงานประจำปี คือ การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำรายงาน การรวบรวม ข้อมูลสารสนเทศ การเขียนรายงาน และจัดทำรายงานนำเสนอผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเห็นชอบ ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

ทั้งนี้ปัจจัยการประกันคุณภาพภายใน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ถ้าปัจจัยการประกันคุณภาพ ภายใน มีมาก การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพก็จะมากตามไปด้วย ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

ตอนที่ 2 การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือการที่โรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูงโดยเฉลี่ยทุกวิชา ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการและสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษา ต่อใน สถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้นตามลำดับ

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

2. นักเรียน มีเจตคติที่ดี คือ โรงเรียนดำเนินการส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความ ขยันอดทนรอบคอบ มีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับวัยเรียน และมองเห็นประ โยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน คือการปฏิบัติงานของ โรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ การท่านมีความเห็นเช่นไร

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

ปรับปรุงหลักสูตร การประเมินผลการเรียนและปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียน การ สอน การพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน คือการที่โรงเรียนนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สามารถปกครองดูแลนักเรียนให้มีระเบียบวินัยเพื่อลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนและครู ผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

5. ความผูกพันต่อองค์กร คือการที่โรงเรียนพยายามทำให้ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความความประทับใจ และภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

6. สมรรถนะของผู้เรียน คือการที่โรงเรียนพัฒนาคุณลักษณะที่นักเรียนทุกคนพึงมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม ด้าน การสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยีเพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข

ท่านมีความเห็นเช่นไร.....

ภาคผนวก ค
ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ข้อ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ข้อ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ข้อ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ข้อ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
1	1.00	28.	0.20	53.	1.00	79.	1.00
2	1.00	29.	0.80	54.	1.00	80.	1.00
3	1.00	30.	0.80	55.	0.40		
4	1.00	31.	0.20	56.	0.40		
5	1.00	32.	1.00	57.	0.40		
6	1.00	33.	0.80	58.	1.00		
7	1.00	34.	0.60	59.	0.20		
8	1.00	35.	0.80	60.	1.00		
9	1.00	36.	1.00	61.	1.00		
10	1.00	37.	1.00	62.	0.40		
11	1.00	38.	1.00	63.	1.00		
12.	1.00	39.	0.80	64.	0.40		
13.	1.00	40.	0.80	65.	1.00		
14.	0.60	41.	0.80	66.	0.20		
15.	1.00	42.	0.60	67.	1.00		
16.	1.00	43.	0.80	68.	0.60		
17.	1.00	44.	0.80	69.	1.00		
18.	1.00	45.	1.00	70.	1.00		
19.	1.00	46.	0.40	71.	0.60		
20.	1.00	47.	1.00	72.	1.00		
22.	0.60	48.	0.80	73.	0.60		
23.	1.00	49.	1.00	74.	0.60		
24.	0.80	50.	1.00	75.	0.40		
25.	0.80	51.	1.00	76.	1.00		
26.	0.40	52.	1.00	77.	1.00		
27.	1.00	53.	1.00	78.	1.00		

ภาคผนวก ง
คำอำนาจจำแนก
และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม
การพัฒนารูปแบบจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก

การจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิผล		Corrected Item-Total Correlation
ef1		0.34
ef2		0.38
ef3		0.61
ef4		0.52
ef5		0.70
ef6		0.57
ef7		0.54
ef8		0.43
ef9		0.56
ef10		0.59
ef11		0.45
ef12		0.70
ef13		0.75
ef14		0.63
		ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.90
ภาวะผู้นำทางวิชาการ		Corrected Item-Total Correlation
il1		0.40
il2		0.49
il3		0.52
il4		0.55
il5		0.55
il6		0.67
il7		0.49
il8		0.42
il9		0.49
il10		0.48
il11		0.46
il12		0.50
		ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.86
การบริหารจัดการคุณภาพ		Corrected Item-Total Correlation
mq1		0.70
mq2		0.57
mq3		0.59
mq4		0.63

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม (ต่อ)

การบริหารจัดการคุณภาพ	Corrected Item-Total Correlation
mq5	0.35
mq6	0.45
mq7	0.65
mq8	0.72
mq9	0.58
mq10	0.66
mq11	0.74
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.89	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Corrected Item-Total Correlation
hr1	0.63
hr2	0.50
hr3	0.67
hr4	0.48
hr5	0.56
hr6	0.70
hr7	0.66
hr8	0.73
hr9	0.63
hr10	0.65
hr11	0.58
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.90	
การประกันคุณภาพภายใน	Corrected Item-Total Correlation
iq1	0.71
iq2	0.62
iq3	0.62
iq4	0.52
iq5	0.62
iq6	0.77
iq7	0.73
iq8	0.54
iq9	0.62
iq10	0.65
iq11	0.81
iq12	0.73

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.91

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (ต่อ)

บรรยากาศโรงเรียน	Corrected Item-Total Correlation
cls1	0.40
cls2	0.21
cls3	0.21
cls4	0.19
cls5	0.59
cls6	0.50
cls7	0.32
cls8	0.57
cls9	0.54
cls10	0.69
cls11	0.71
cls12	0.57

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.81

ภาคผนวก จ

ค่าสถิติ

ค่าสถิติ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First Order Confirmatory Factor Analysis)
ตัวแปรแฝงการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ah1 <--- ach.	1.000				
ah2 <--- ach.	.959	.089	10.777	***	par_16
ati1 <--- ati.	1.000				
ati2 <--- ati.	1.161	.068	16.952	***	par_17
sl1 <--- sl.	1.000				
sl2 <--- sl.	.935	.059	15.891	***	par_18
com1 <--- com.	1.000				
comp1 <--- comp.	1.000				
comp2 <--- comp.	.900	.048	18.737	***	par_19
aj1 <--- aj.	1.000				
aj2 <--- aj.	.924	.053	17.377	***	par_20
sl3 <--- sl.	.759	.064	11.831	***	par_21
com2 <--- com.	.840	.069	12.241	***	par_22
comp3 <--- comp.	.887	.051	17.494	***	par_23

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

	Estimate
ah1 <--- ach.	.535
ah2 <--- ach.	.587

	Estimate
ati1 <--- ati.	.753
ati2 <--- ati.	.811
sl1 <--- sl.	.751
sl2 <--- sl.	.741
com1 <--- com.	.812
comp1 <--- comp.	.838
comp2 <--- comp.	.780
aj1 <--- aj.	.869
aj2 <--- aj.	.750
sl3 <--- sl.	.556
com2 <--- com.	.605
comp3 <--- comp.	.769

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
com. <--> comp.	.698
com. <--> sl.	.419
sl. <--> aj.	.624
aj. <--> ati.	.566
ati. <--> ach.	.589
comp. <--> sl.	.590
comp. <--> aj.	.679

	Estimate
comp. <--> ati.	.803
comp. <--> ach.	.662
com. <--> aj.	.687
com. <--> ati.	.679
com. <--> ach.	.586
sl. <--> ati.	.697
sl. <--> ach.	.997
aj. <--> ach.	.785
e7 <--> e6	.352
e1 <--> e6	.248
e4 <--> e12	-.506
e9 <--> e11	.340
e9 <--> e14	.284
e3 <--> e9	.210
e7 <--> e11	.341
e4 <--> e8	-.380
e2 <--> e11	.253
e2 <--> e12	-.281
e1 <--> e9	-.238
e8 <--> e9	-.253
e7 <--> e13	.194
e12 <--> e14	-.342

ค่าสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First Order Confirmatory Factor Analysis)

ตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำทางวิชาการ

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
mis1 <--- mis.	1.000				
mis2 <--- mis.	.698	.055	12.576	***	par_1
mis3 <--- mis.	.900	.067	13.446	***	par_2
tea1 <--- tea.	1.000				
tea2 <--- tea.	1.203	.095	12.615	***	par_3
tea3 <--- tea.	1.472	.091	16.132	***	par_4
cli1 <--- cli.	1.000				
cli2 <--- cli.	.770	.078	9.846	***	par_5
cli3 <--- cli.	1.062	.096	11.012	***	par_6
sup1 <--- sup.	1.000				
sup2 <--- sup.	1.399	.108	12.905	***	par_7
sup3 <--- sup.	1.084	.091	11.879	***	par_8

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

	Estimate
mis1 <--- mis.	.702
mis2 <--- mis.	.621

	Estimate
mis3 <--- mis.	.692
tea1 <--- tea.	.671
tea2 <--- tea.	.652
tea3 <--- tea.	.873
cli1 <--- cli.	.575
cli2 <--- cli.	.508
cli3 <--- cli.	.596
sup1 <--- sup.	.611
sup2 <--- sup.	.754
sup3 <--- sup.	.633

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
cli. <--> sup.	.732
tea. <--> sup.	.803
mis. <--> sup.	.403
tea. <--> cli.	.914
mis. <--> cli.	.770
mis. <--> tea.	.720
e1 <--> e12	.317
e3 <--> e10	.412
e9 <--> e10	.234

	Estimate
e1 <-> e5	-.339
e3 <-> e11	.277
e1 <-> e7	.259
e7 <-> e12	.201
e2 <-> e8	.222
e3 <-> e8	.196
e5 <-> e6	-.477

ค่าสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First Order Confirmatory Factor Analysis) ตัวแปร
แฝง การบริหารจัดการคุณภาพ

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
bp1 <--- bp.	1.000				
bp2 <--- bp.	.899	.054	16.520	***	par_1
bp3 <--- bp.	.838	.049	17.093	***	par_2
cus1 <--- cus.	1.000				
cus2 <--- cus.	1.150	.081	14.275	***	par_3
cus3 <--- cus.	1.142	.074	15.460	***	par_4
tec1 <--- tec.	1.000				
tec2 <--- tec.	1.134	.052	21.811	***	par_5
tec3 <--- tec.	.865	.050	17.186	***	par_6
par1 <--- par.	1.000				

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
par2 <--- par.	.960	.042	22.609	***	par_7

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

	Estimate
bp1 <--- bp.	.819
bp2 <--- bp.	.708
bp3 <--- bp.	.737
cus1 <--- cus.	.785
cus2 <--- cus.	.727
cus3 <--- cus.	.761
tec1 <--- tec.	.851
tec2 <--- tec.	.841
tec3 <--- tec.	.674
par1 <--- par.	.842
par2 <--- par.	.885

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
tec. <--> par.	.746
cus. <--> par.	.657
bp. <--> par.	.639

	Estimate
cus. <--> tec.	.499
bp. <--> tec.	.554
bp. <--> cus.	.694
e5 <--> e11	-.326
e6 <--> e9	-.159
e2 <--> e8	.258
e1 <--> e5	-.252
e9 <--> e10	.178
e6 <--> e7	.207
e4 <--> e5	-.332

ค่าสถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับ 1 (First Order Confirmatory Factor Analysis) ตัวแปร
แฝง การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
rec1 <--- rec.	1.000				
rec2 <--- rec.	.620	.037	16.557	***	par_1
rec3 <--- rec.	1.098	.047	23.282	***	par_2
dev1 <--- dev.	1.000				
dev2 <--- dev.	1.573	.100	15.737	***	par_3
dev3 <--- dev.	1.987	.158	12.590	***	par_4
pre1 <--- pre.	1.000				
pre2 <--- pre.	.989	.043	22.895	***	par_5
pre3 <--- pre.	1.062	.050	21.304	***	par_6
use1 <--- use.	1.000				
use2 <--- use.	.998	.048	20.859	***	par_7

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

	Estimate
rec1 <--- rec.	.827
rec2 <--- rec.	.623
rec3 <--- rec.	.911
dev1 <--- dev.	.535
dev2 <--- dev.	.710

	Estimate
dev3 <--- dev.	.988
pre1 <--- pre.	.849
pre2 <--- pre.	.822
pre3 <--- pre.	.784
use1 <--- use.	.914
use2 <--- use.	.807

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
pre. <--> use.	.687
dev. <--> use.	.596
rec. <--> use.	.645
dev. <--> pre.	.615
rec. <--> pre.	.546
rec. <--> dev.	.542
e2 <--> e4	.296
e9 <--> e10	-.441
e2 <--> e7	.226
e1 <--> e5	.216
e4 <--> e9	.258
e4 <--> e5	.306
e1 <--> e7	-.260

	Estimate
e4 <--> e10	.203
e3 <--> e11	.303
e2 <--> e11	.169
e4 <--> e7	.188
e3 <--> e8	.240
e5 <--> e9	.147