

ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดชัยภูมิ

วิชัย ประทุมไทย

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**MULTI-LEVEL FACTORS AFFECTING SUCCESS
OF SMALL SCHOOLS IN CHAIYAPHUM PROVINCE**

WICHAI PRATHOOMTHAI

**A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements
for Doctor of Philosophy in Educational Administration
Academic Year 2013
Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University**

ชื่อเรื่องคุณวุฒิพนธ์

ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

ชื่อนักศึกษา

นายวิชัย ประทุมไทย

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์



ประธานกรรมการ

(ดร.สนั่น ประจงจิตร)



กรรมการ

(ดร.พีรพัฒน์ วัชรินทรางกูร)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ ชาญเลข)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอนุมัติให้คุณวุฒิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)



รักษาราชการแทนอธิการบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินดา เกณฑ์มา)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา)



กรรมการ

(ดร.ราชันย์ บุญธิมา)



กรรมการ

(ดร.สุนันต์ สีพาย)



กรรมการ

(ดร.สมภาร ธรรม์ ศิโลศรีไช)



กรรมการ ผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

โครงการปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ
ชื่อผู้วิจัย	วิชัย ประทุมไทย
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.สนั่น ประจงจิตร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.พีรพัฒน์ วัชรินทรางกูร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุदारัตน์ ชาญเลขา
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ และ 2) ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตัวแปรความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 1) คุณภาพการบริหารโรงเรียน 2) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และ 3) คุณภาพนักเรียน สำหรับตัวแปรอิสระปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ปัจจัยระดับโรงเรียนประกอบด้วย 1) ทัศนคติของผู้บริหาร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และ 5) กระบวนการบริหารคุณภาพ ปัจจัยระดับห้องเรียนประกอบด้วย 1) ความรอบรู้ของครู 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู 3) บรรยากาศการจัดชั้นเรียน และ 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 - 3 จำนวน 320 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณมาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วยผู้บริหาร 320 คน และครูผู้สอน 640 คน รวม 960 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 และฉบับที่ 2 แบบสอบถามครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้บริหาร 8 คน และครูผู้สอน 15 คน รวม 21 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เจาะลึกที่ได้รับการวิเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือตามกรอบแนวคิดการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ การวิเคราะห์โมเดล

สมการโครงสร้างพหุระดับ (Multi-level Structure Equation Modeling : mSEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ เชิงปริมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.270$, S.D. = 0.087) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ คุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพนักเรียน ในเชิงคุณภาพพบว่า ด้านคุณภาพการบริหารโรงเรียน ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้และด้านคุณภาพนักเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ในระดับห้องเรียนพบว่า ปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ความรอบรู้ของครู และบรรยากาศการจัดชั้นเรียน ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับร้อยละ 29.10 และผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ปัจจัยทุกตัวส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนระดับโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียน ส่วนกระบวนการบริหารคุณภาพส่งผลทางลบต่อความสำเร็จของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับร้อยละ 24.40 และผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ปัจจัยทุกตัวส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าสถิติประกอบด้วย $\chi^2 = 781.387$, $df = 321$, CFI = 0.922, TLI = 0.831, RMSEA = 0.039, SRMR Within = 0.012, SRMR Between = 0.257 และค่า $\chi^2/df = 2.434$ ในกรณีที่โมเดลสมการซับซ้อนสัดส่วนค่าไคสแควร์กับองศาอิสระที่มีค่าระหว่าง 2 - 5 สามารถยอมรับได้

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงพหุระดับ ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก

Title **Multi-Level Factors Affecting Success of Small Schools
In Chaiyaphum Province**

Author **Wichai Prathoomthai**

Program **Educational Administration**

Major Advisor **Dr.Sanan Prachongchit**

Co-Advisor **Dr.Phiraphat Watcharintarangkun**

Co-Advisor **Assistant Professor Dr.Sudarat Janlekha**

Academic Year **2013**

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) success levels of small schools in Chaiyaphum Province, and 2) multi-level factors affecting the success of those small schools. The research method was of a mixed design, using both quantitative and qualitative methods. Success element variables of the schools were: 1) school management quality, 2) learning management quality, and 3) student quality. Independent variables of multi-level factors affecting the success of the schools at the school level were: 1) visions of the administrators, 2) leadership of the administrators, 3) encouragement of inspiration, 4) participation of stakeholders, and 5) process of quality management. At the classroom level, the factors consisted of: 1) knowledge of teachers, 2) work motivation of the teachers, 3) class management climate, and 4) learning management process. A sample of 320 was randomly selected from small schools under the Chaiyaphum Provincial Educational Service Area 1, 2, and 3 Offices. The quantitative data provided by 320 administrators and 640 teachers, for a total of 960, who were selected by means of multi-stage random sampling technique. The instruments used were two questionnaire versions: 1) an administrator version with a confidence value of 0.83, and 2) a teacher version with a confidence of 0.98. For the qualitative data, a sample of eight administrators and 15 teachers, for a total of 21, was purposively chosen. The instrument used was an in-depth interview schedule. Those instruments were scrutinized, under the framework

of the research tool, by the selected experts. The data were statistically analyzed using mean and standard deviation, skewness, analysis of multi-level structure equation modeling using a computer package, and content analysis.

The findings revealed as follows:

1. The overall achievement levels of the small schools, quantitatively analyzed, were at the high level ($\bar{X} = 4.270$, S.D. = 0.087). All three achievement aspects were also at the high level. Those aspects were ranked in descending order as quality of school management, quality of learning, and student quality. Qualitatively, the aspects of quality of school management, quality of learning and student quality were also rated at the high level.

2. At the classroom level, quantitative multilevel analysis of multiple factors that contributed to the success of small schools showed that the learning process contribute directly to success of the small schools, while knowledge of teachers and class management climate contributed both directly and indirectly to the success. The coefficient of determination (R^2) was equal to 29.10 percent. The qualitative analysis showed all factors affecting success of the small schools. As for the school level, participation of all stakeholders directly contributed to success of the schools; vision of the management and leadership of the executive contribute both directly and indirectly to the success. The quality management process, however, negatively affected success of the school. The coefficient of determination (R^2) was equal to 24.40 percent. The qualitative analysis showed all factors affecting the success. The model was consistent with empirical data. The statistics included the $\chi^2 = 781.387$, $df = 321$, CFI = 0.922, TLI = 0.831, RMSEA = 0.039, SRMR Within = 0.012, SRMR Between = 0.257 and the $\chi^2 / df = 2.434$. In the case of a complicated equation, the model ratio chi-square with degrees of freedom in the range of 2-5 was acceptable.

Keywords : Multi-Level Factors, Success of Small Schools



(ดร. สนั่น ประจงจิตร)

ผู้ตรวจทาน

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วย ความกรุณาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ เป็นอย่างดียิ่งจาก ดร.สนั่น ประจงจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.พิรพัฒน์ วัชรินทรางกูร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ ชาญเลขา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.สุนันท์ สีพาย ที่ให้คำปรึกษาและแนะนำด้านสถิติ ได้ช่วยเมตตาให้คำปรึกษาแนะนำการทำวิจัย ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.มานะ สิ้นธุวงษานนท์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 รองศาสตราจารย์ ดร.วิโพธิ์ วัฒนานิมิตกุล รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา รองศาสตราจารย์ ดร.ประยูทธ ไทยธานี ประธาน กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา นายสถาพร ศรีม่วง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครนายก วิทยฐานะผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ นายวิชัย เพ็ชรเรือง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หัวหน้ากลุ่มงานวัดและประเมินผล การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขออุทิศให้เพื่อบูชาพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ดิถก บุญเรืองรอด ผู้ให้แนวคิด วิธีการวิจัยแบบผสมวิธีอย่างเชื่อมั่นว่าคุณทำได้ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพร แก้วดวงดี ที่สร้างพลังความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยให้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณกัลยาณมิตรชัยภูมิทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและ สนับสนุนให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบคุณ คุณศิริพร ประทุมไทย ภรรยาและลูกสาวทั้งสองคนที่เป็นกำลังใจและ ช่วยเหลือให้การวิจัยเสร็จสมบูรณ์ คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย ขอน้อมนำอุทิศเพื่อบูชาพระคุณของบิดา มารดา ผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ให้การ ศึกษาอบรมสั่งสอนให้เกิดปัญญา มีความมุ่งหมายแห่งชีวิต มีสมาธิ มีความเชื่อมั่น ในตนเองและมีมโนคติเป็นเครื่องนำไปบรรลุความสำเร็จของชีวิต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
แนวคิดการวิเคราะห์เชิงพหุระดับ.....	15
ความสำเร็จของโรงเรียน.....	25
ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน.....	44
ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ.....	84
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	88
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	96
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	107
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108

สารบัญ(ต่อ)

		หน้า
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	113
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ.....	119
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ.....	122
	ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ.....	164
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	178
	สรุปผลการวิจัย.....	179
	อภิปรายผล.....	182
	ข้อเสนอแนะ.....	193
	บรรณานุกรม.....	196
	ภาคผนวก.....	205
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	206
	ภาคผนวก ข หนังสือราชการ.....	208
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	217
	ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	234
	ภาคผนวก จ สำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ.....	252
	ภาคผนวก ฉ หนังสือตอบรับบริการลงบทความ.....	259
	ประวัติผู้วิจัย.....	261

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล.....	24
2	แสดงจำนวน โรงเรียนขนาดเล็กจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ จำนวน โรงเรียนที่ได้รับการคุ้มครอง.....	97
3	แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	97
4	แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	98
5	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค.....	104
6	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	113
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา.....	116
8	ระดับความสำเร็จของความสำเร็จของ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ แยกตามผู้ให้ข้อมูล.....	120
9	ค่าสถิติของตัวแปรตาม ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้และค่าความโด่งของความสำเร็จของ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ภาพรวม.....	121
10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร.....	122
11	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหาร.....	123
12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	124
13	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร.....	125
14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ.....	126
15	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลการสร้าง แรงบันดาลใจ.....	127

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง.....	128
17	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง.....	129
18	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลกระบวนการบริหารคุณภาพ.....	130
19	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลกระบวนการบริหารคุณภาพ.....	131
20	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความรอบรู้ของครู.....	132
21	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความรอบรู้ของครู	133
22	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลแรงจูงใจในการทำงานของครู.....	134
23	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลแรงจูงใจในการทำงานของครู.....	135
24	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลบรรยากาศการจัดชั้นเรียน.....	136
25	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลบรรยากาศการจัดชั้นเรียน.....	137
26	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลกระบวนการจัดการเรียนรู้.....	138
27	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลกระบวนการจัดการเรียนรู้.....	139
28	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	140

สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ินย้ันของ โมเดลความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	141
30	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ินย้ันพหุระดับของ โมเดลการวัดความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	143
31	ผลการวิเคราะห์ห้าค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร.....	145
32	ค่าน้้าหนักห้องค้ประกอบของ โมเดลการวัดตัวแปรใน โมเดลสมการ โครงสร้างระดับห้องเรียน.....	146
33	ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปรใน โมเดลสมการ โครงสร้าง ระดับห้องเรียน.....	148
34	ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมใน โมเดลสมการ โครงสร้างของตัวแปรระดับห้องเรียน.....	149
35	ค่าน้้าหนักห้องค้ประกอบ ของ โมเดลการวัดตัวแปรใน โมเดลสมการ โครงสร้างระดับโรงเรียน.....	151
36	ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปรใน โมเดลสมการ โครงสร้างระดับโรงเรียน.....	153
37	ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมใน โมเดลสมการ โครงสร้างของตัวแปรระดับ โรงเรียน.....	154
38	ค่าน้้าหนักห้องค้ประกอบของ โมเดลการวัดตัวแปรใน โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับ.....	156
39	ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปรใน โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับ.....	159
40	ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมใน โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับ.....	161
41	บทสรุปฝ้ังความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา กับประเด็นคุณภาพการบริหารโรงเรียน.....	164

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
42	บทสรุปผังความคิดของผู้บริหารสถานศึกษากับประเด็นคุณภาพการจัดการเรียนรู้.....	166
43	บทสรุปผังความคิดของผู้บริหารสถานศึกษากับประเด็นคุณภาพของนักเรียน	167
44	บทสรุปผังความคิดของครูผู้สอนกับประเด็นคุณภาพการบริหาร โรงเรียน.....	168
45	บทสรุปผังความคิดของครูผู้สอนกับประเด็นคุณภาพการจัดการเรียนรู้.....	170
46	บทสรุปผังความคิดของครูผู้สอนกับประเด็นคุณภาพของนักเรียน.....	172
47	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	174

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ โรงเรียน ขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ.....	13
2	การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ.....	14
3	แสดงโครงสร้างการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับ.....	22
4	วงจรการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจ.....	42
5	แสดงการใช้ทักษะของผู้บริหาร เพื่อนำเอาวิสัยทัศน์ไปสู่ปฏิบัติในองค์กร....	46
6	แสดงความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ.....	51
7	แสดงมิติพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานกับมุ่งความสัมพันธ์.....	51
8	แสดงตาข่ายภาวะผู้นำ.....	53
9	วงล้อ Deming.....	65
10	รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงพหุระดับ โรงเรียนที่ส่งผล ต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ.....	67
11	รูปแบบการสอน.....	71
12	แสดงการจูงใจเพื่อบรรลุจุดหมายตัวบุคคลและองค์กร.....	74
13	แสดงชนิดของตัวเสริมแรงตามทัศนะ Skinner	75
14	แสดงองค์ประกอบพื้นฐานตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom.....	76
15	รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงพหุระดับห้องเรียนที่ส่งผล ต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ.....	83
16	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัย.....	106
17	ขั้นตอนการศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ.....	107
18	โมเดลวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร.....	124
19	โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	126
20	โมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ.....	128
21	โมเดลการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง.....	130

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
22	โมเดลกระบวนการบริหารคุณภาพ.....	132
23	โมเดลความรู้ของครู.....	134
24	โมเดลแรงจูงใจในการทำงานของครู.....	136
25	โมเดลบรรยากาศการจัดชั้นเรียน.....	138
26	โมเดลกระบวนการจัดการเรียนรู้.....	140
27	โมเดลความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	142
28	พหุระดับของโมเดลการวัดความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	144
29	โมเดลสมการความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับห้องเรียน.....	150
30	โมเดลสมการความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับโรงเรียน.....	155
31	โมเดลสมการ โครงสร้างปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ.....	163

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการศึกษาในระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองให้เกิดความสำเร็จตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพคนไทย คุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่ที่จะนำไปสู่เป้าหมายคนไทยที่ดี เก่ง มีความสุข มีสังคมแห่งคุณธรรม และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, น.8-13) ให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ที่มีความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวคิดการบริหารโรงเรียนเป็นฐานเป็นเงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญที่จะนำสู่การปฏิบัติอย่างมีขั้นตอนชัดเจน และจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะคณะกรรมการบริหารการศึกษาให้เข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จ (ธีระ รุญเจริญ, 2548, น.71-89) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญ และเป็นหน้าที่และภารกิจของผู้รับผิดชอบของผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมกันรับผิดชอบ การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานสูงย่อมส่งผลต่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Steers, 1991, p.73) ความสำเร็จของโรงเรียนในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคนไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีปัจจัยสนับสนุนเชิงระบบ ได้แก่ ปัจจัยกระบวนการ ปัจจัยผลผลิต และปัจจัยผลลัพธ์ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จของคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนคือ ผลการจัดการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการประกันคุณภาพภายใน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.6)

การศึกษาปัจจัยทางการบริหารจัดการศึกษามีความสำคัญ และสนับสนุนให้การบริหารจัดการโรงเรียนประสบความสำเร็จ เช่น ปัจจัยความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหาร เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน คุณภาพการสอนของครู คุณภาพของการบริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการ (Sergiovanni, 2004, p.258) และองค์การทางการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการจัดการบริหารมาสนับสนุนอย่างเหมาะสม ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทักษะพื้นฐาน ความหวังในความสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน ประเมินผล และการมีระเบียบวินัยของนักเรียน (Edmonds, 1997, p.158) รวมถึงแนวคิดของระบบทรัพยากรที่ทำให้ความสำคัญกับความสำเร็จขององค์การในการแสวงหาทรัพยากรที่ขาดแคลนและมีคุณค่ามาสนับสนุนซึ่งกันและกัน รอดจ่าย (2552, น.121) ได้มีผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นปัจจัยระดับโรงเรียนหรือสถานศึกษา ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับนักเรียน ที่มีส่วนในการสนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยที่การสนับสนุนปัจจัย และกำหนดแนวทางการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นปัจจัยหลักในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีการกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจนว่าจะจัดการศึกษาอย่างไรคุณภาพจึงจะเกิดที่ตัวผู้เรียน และภาพรวมของการจัดการศึกษา (กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา, 2549, น.37)

โดยที่กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพและการสร้างความเสมอภาคด้านโอกาสแก่ผู้เรียน รัฐจึงได้มีนโยบายขยายการจัดตั้งสถานศึกษาให้ทั่วถึง ต่อมาเมื่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงไปอัตราการเกิดของเด็กลดลง ส่งผลให้เด็กหายไปจากสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก ประกอบกับปัจจุบัน การคมนาคมสะดวกมากขึ้น ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาในสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษามากกว่า รวมทั้งเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณที่ผ่านมาจัดสรรตามขนาดของโรงเรียนหรือตามจำนวนนักเรียน โดยมิได้คำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของแต่ละพื้นที่ ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนปัจจัยในการบริหารและจัดการศึกษาและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่าอัตราการเกิดของประชากรลดลงตามลำดับส่งผลให้ประชากรในวัยศึกษาลดลงตามไปด้วย นักเรียนที่เป็นตัวป้อนให้แก่โรงเรียนประถมศึกษาที่กระจายอยู่ทั่วประเทศถึง 31,421 โรงเรียน จึงลดลงตามลำดับ ส่งผลให้เกิดโรงเรียนขนาดเล็กขึ้นมากมาย ปัจจุบันมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากถึง 14,397 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.82 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมดซึ่งเป็นข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2553 การที่มีโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมากย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.1)

ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กจึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการที่จะพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก จึงควรอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ทั้งนี้มาตรฐานการศึกษาทุกระดับได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและเกิดความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2554, น.12)

ในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งส่วนใหญ่มีสภาพที่ขาดแคลนทรัพยากร ตั้งอยู่ในชุมชนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจยากจน ไม่สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 จึงได้มีการดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศดำเนินการตามแนวทางมาตรการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรูปแบบการดำเนินการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีนวัตกรรม คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.19) การเรียนรู้แบบรวมชั้น การบูรณาการหลักสูตร ความร่วมมือจากชุมชน การใช้ ICT รูปแบบโรงเรียนเครือข่าย การผสมผสานด้วยวิธีการที่หลากหลาย และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2553, น.32) รูปแบบการสอนคละชั้น รูปแบบบูรณาการ รูปแบบเครือข่ายและรูปแบบ ICT (สมเดช สีแสง, 2553, น.27) ซึ่งเป็นเพียงแนวทางที่จะแก้ไขปัญหานี้ในเบื้องต้นที่ยังไม่ได้รับการตรวจสอบและยืนยันที่ชัดเจนในทางปฏิบัติ

การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชัยภูมิ กรณีมีครูไม่ครบชั้นเรียนส่วนมากใช้รูปแบบเรียนรวมสถานศึกษาที่มีข้อมูลพื้นฐานและปัญหาสำคัญเกิดขึ้นในการบริหารและการจัดการศึกษาเหมือนกันคือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2554, น.21; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2553, น.34) ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เมื่อวิเคราะห์สภาพบริบททางการศึกษาพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กที่รองรับนักเรียนที่มาจากครอบครัว ที่มีข้อเสียเปรียบด้านสังคมและความเป็นอยู่หลายประการ และจากการประเมินมาตรฐานของสำนักรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) พบว่า ร้อยละ 66.67 ของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับควรปรับปรุง และระดับพอใช้ซึ่งจัดว่าไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะเรื่องปัจจัยไม่พอเพียง การบริหารจัดการ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความรู้ ทักษะตามหลักสูตร การคิดวิเคราะห์ นิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน และเมื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบข้อมูลที่สอดคล้องกันคือ นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนต่ำกว่านักเรียนจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.3) จากรายงานการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาประจำปีการศึกษา 2553 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ประเด็นของสถานศึกษาขนาดเล็กมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานและมีผลการสอบวัดคุณภาพระดับชาติ (ONET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยภาพรวมปีการศึกษา 2554 ได้คะแนนร้อยละ 54.15 และ ปีการศึกษา 2555 ได้คะแนนร้อยละ 47.02 ซึ่งลดลงร้อยละ 7.08 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2554, น.17) และยังมีผลสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กในระดับประเทศ คือ ปัญหาด้านการเรียนการสอนที่มีครูไม่ครบชั้น ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ยังไม่มีบทบาทมากนัก และปัญหาด้านความพร้อมของปัจจัยสนับสนุน โดยเฉพาะปัจจัยตัวป้อนคือนักเรียนส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมอันเนื่องมาจากฐานะครอบครัวที่ยากจน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, น.2)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่กล่าวมาส่งผลให้เกิดคำถามที่ควรแก่การศึกษาว่าความสำเร็จของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กตามกลยุทธ์และได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ มีค่าความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรใดบ้าง หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรในระดับใดบ้าง ตามแนวคิดโครงสร้างของข้อมูลทางการศึกษาที่มีโครงสร้างเป็นแบบพหุระดับ (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, 2551, น.87) โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลพื้นฐานระดับนักเรียนเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เล็กที่สุด ที่ได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของตัวแปรระดับห้องเรียนซึ่งเป็นระดับขั้นที่สูงกว่าและเป็นหน่วยวัดที่ใหญ่กว่า ขณะเดียวกันข้อมูลระดับห้องเรียนก็จะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรระดับโรงเรียนซึ่งเป็นระดับข้อมูลที่สูงสุดของหน่วยงานนั้น ๆ ตามลำดับ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, น.3)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะดำเนินการศึกษาระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ และศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ในลักษณะของปัจจัยเชิงพหุระดับที่จำแนกข้อมูลเป็นสองระดับ คือ ปัจจัยระดับโรงเรียนประกอบด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และกระบวนการบริหารคุณภาพ และปัจจัยระดับห้องเรียน ประกอบด้วยความรู้ของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู บรรยากาศการจัดชั้นเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบถึงข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ และเป็นแนวทางการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

คำถามการวิจัย

1. ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยเชิงพหุระดับส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยเชิงพหุระดับส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 419 โรงเรียน มีผู้บริหาร 419 คน ครูผู้สอน 2,419 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 320 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณคือ ผู้บริหาร 320 คน และครูผู้สอน 640 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) และผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพคือ ผู้บริหาร 8 คน และครูผู้สอน 13 คน โดยเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพภายนอกรอบสาม

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็นสองระดับ คือ 1) ปัจจัยระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ทัศนคติของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและ

กระบวนการบริหารคุณภาพ และ 2) ปัจจัยระดับห้องเรียน ประกอบด้วย ความรอบรู้ของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู บรรยากาศการจัดชั้นเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย

1) คุณภาพการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย บรรยากาศและสภาพแวดล้อม การบริหารจัดการ ความร่วมมือ ความยั่งยืนและต่อเนื่อง 2) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้อย่างเข้าใจ การสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ 3) คุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คิดเป็น ทำเป็น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางในการกำหนดจุดเน้นและกลยุทธ์ เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อการวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก จากปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิทั้งระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน ในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์และประสบความสำเร็จได้
3. เป็นข้อมูลความสัมพันธ์เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนปัจจัยความต้องการระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ตามศักยภาพเพื่อการปฏิบัติของโรงเรียนต่อไป
4. สามารถนำโมเดลสมการโครงสร้างไปประยุกต์ใช้ในการจัดสรรปัจจัยทางการบริหาร เพื่อสนับสนุนการจัดการกิจกรรมการบริหารสู่ความสำเร็จในโรงเรียน
5. นำข้อเสนอแนะไปใช้เพื่อการทำวิจัยหาคำตอบและหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางการบริหารจัดการศึกษาครั้งต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึงประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนร่วมกันในโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในด้านคุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพของนักเรียน

คุณภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึงผลที่เกิดจากการบริหารจัดการงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณและงานบริหารทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน ที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์สะท้อนให้เห็นคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการบริหารจัดการ และประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาผู้

ความสำเร็จของโรงเรียนอย่างยั่งยืนและส่งผลให้โรงเรียนมีชื่อเสียง ในด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม การบริหารจัดการ ความร่วมมือ และความยั่งยืนและต่อเนื่อง

คุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึงความสำเร็จที่เกิดจากกระบวนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของครูและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเกิดความเข้าใจ ที่คงทนตามเป้าหมายของการเรียนรู้ สามารถสร้างความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้ สะท้อนให้เห็นคุณค่าและชื่อเสียงที่เป็นผลลัพธ์จากการเรียนรู้อย่างเข้าใจ การสร้างองค์ความรู้ และการนำความรู้ไปใช้

คุณภาพนักเรียน หมายถึงระดับความรู้ความสามารถและการมีทักษะในความเป็นพลเมืองที่ดี มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีนิสัยสุขภาพเรียบร้อย ร่าเริง เบิกบาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถจากการแสวงหาความรู้ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คิดเป็น ทำเป็นและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึงสถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ผู้บริหาร หมายถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ทำหน้าที่และรับผิดชอบการวางแผนการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็ก

ครู หมายถึงครูผู้สอนที่ทำหน้าที่สอนนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก

ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน หมายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลในระดับเดียวกันและมีอิทธิพลเชิงลดหลั่นต่อกันที่อยู่ที่อยู่ต่างระดับกัน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียน ในสองระดับตามลักษณะโครงสร้าง คือ ระดับโรงเรียน และระดับห้องเรียน

ปัจจัยระดับโรงเรียน หมายถึงองค์ประกอบที่เป็นลักษณะพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรระดับห้องเรียน

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึงลักษณะที่บ่งบอกถึงระดับความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดกรอบวิธีคิด แนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตของโรงเรียน โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างรอบด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึงระดับความรู้ความสามารถที่แสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนในการตัดสินใจ สั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานตามสถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และ โรงเรียนมีความสำเร็จ

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึงวิธีการที่ผู้บริหารกระตุ้นช่วย และ โน้มน้าวจิตใจให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสมานฉันท์ มีความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวรู้สึกผูกพัน เป็นเจ้าของร่วมคิดร่วมสร้างผลงานให้สำเร็จด้วยกัน มีความคิดว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า และคาดหวังว่าสามารถทำให้สำเร็จได้

การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง หมายถึงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงสภาพความร่วมมือกันของผู้เกี่ยวข้องที่มีบทบาทและแสดงความคิดเห็น ในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน และร่วมส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรให้การดำเนินงานบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

กระบวนการบริหารคุณภาพ หมายถึงขั้นตอนการในการดำเนินงานใช้ทรัพยากรและปัจจัยทางการบริหารในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเข้ามาสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การกำกับและติดตาม และการประเมินและรายงานผล เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

ปัจจัยระดับห้องเรียน หมายถึงองค์ประกอบที่เป็นลักษณะพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับโรงเรียน

ความรู้ของครู หมายถึงพฤติกรรมปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ที่แสดงถึงทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความชัดเจนในองค์ความรู้ มีขั้นตอนวิธีการสอน การสร้างบรรยากาศในการสอน รู้พื้นฐานความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการเสริมแรงให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดและแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ เพื่อปรับแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าเป็นประโยชน์และเชื่อมโยงสู่ทักษะชีวิตได้

แรงจูงใจในการทำงานของครู หมายถึงลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดงออก ถึงความปรารถนาอันแรงกล้าของครูในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ ใช้ความรู้ความสามารถ มีทักษะเฉพาะของตนเองและทีม เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย เห็นคุณค่ารางวัลของความสำเร็จ และปราศจากอคติในการทำงาน

บรรยากาศการจัดชั้นเรียน หมายถึงการเตรียมการอำนวยความสะดวกความมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมในและนอกชั้นเรียนของครูในลักษณะ การจัดสภาพและ

บรรยากาศในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประสบการณ์ การดูแลความประพฤติ การมีระเบียบวินัยในกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดเก็บอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยความร่วมมือของผู้ปกครองนักเรียนในชั้นเรียน

กระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึงกระบวนการวางแผนจัดเตรียมการเรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตามความแตกต่างของผู้เรียน ที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พัฒนากระบวนการคิด สร้างค่านิยมอันพึงประสงค์ ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพที่แท้จริง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดความสำเร็จของโรงเรียน มีวิธีการที่หลากหลายและแตกต่างกันที่จะนำมาใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ผู้วิจัยได้ศึกษาและประยุกต์ตามแนวคิดของฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2001, p.297) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย สัมฤทธิ์ผลทางการเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน ความพึงพอใจในงาน ระดับการขาดงาน ขาดเรียน อัตราการออกกลางคัน คุณภาพการดำเนินงาน ความมีชื่อเสียง ความนิยมและเป็นที่ยอมรับได้ ประกอบกับวิเชียร พันธุ์เครือบุตร (2548, น.100) มีงานวิจัยพบว่า ระบบปฏิบัติการคุณภาพผลลัพธ์ ด้านชื่อเสียงของโรงเรียน มีองค์ประกอบ คือ นักเรียนมีวินัย รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ครูประพฤติตนในกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารมีผลงานในการพัฒนาคนพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และรวมถึงโรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชยในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstine, 2004, p.103) ที่ได้กล่าวถึงโรงเรียนที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ควรประกอบด้วย การจัดกลุ่มที่มีความหลากหลาย การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ความคาดหวังในความสำเร็จสูง การตอบสนองความแตกต่างของนักเรียน การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ หลักสูตรในการเรียนการสอน การประเมินผลจากสภาพจริง อุปกรณ์เทคโนโลยี การจัดเวลาสนับสนุนการเรียนรู้ และการสอนที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดคุณภาพการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (school-based management : SBM) ที่ต้องการให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงส่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูหรือคุณภาพของผู้เรียนที่เกิดจากคุณภาพการสอนของครู ซึ่งเป็นความสำเร็จที่โรงเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับมานะ สิ้นธุฆานนท์ (2550, น.7) มีงานวิจัยพบว่า องค์ประกอบของ

คุณภาพนักเรียนประกอบด้วย ความเก่ง ความดี และการมีความสุข ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จซึ่งเป็นตัวแปรตามของการวิจัย คือคุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพนักเรียน

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นตัวแปรต้นของการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล(Hoy & Miskel, 2001, p.297) ที่มีแนวความคิดในรูปแบบผสมผสานขององค์การประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเชิงระบบ ที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ และแนวคิดโครงสร้างของข้อมูลทางการศึกษาซึ่งศิริชัย กาญจนวาสิ (2550, น.3) ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และศิเรก ศรีสุโข (2551, น.87) มีแนวคิดว่าข้อมูลทางการศึกษามีความสัมพันธ์ตามโครงสร้างที่ซับซ้อนและหลายระดับ กล่าวคือตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างระดับด้วย โดยที่ตัวแปรระดับสูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรระดับที่ต่ำกว่าตามลำดับชั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรตามแนวคิดโครงสร้างข้อมูลทางการศึกษาออกเป็นสองระดับ คือ ปัจจัยระดับโรงเรียนและปัจจัยระดับห้องเรียน

ปัจจัยระดับโรงเรียน

ปัจจัยระดับโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ เรดและคนอื่นๆ (Reid, et al., 1988, p.24) ภารดี อนันต์นาวิ (2545, น.99) สมจิตร อุคม (2547, น.13) สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548, น.6) ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร (2553, น.6) พบว่าปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ระดับโรงเรียนคือ 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยยึดแนวคิดของ บรอน (Braun, 1991, p.26) ที่พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ที่ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ ที่ผู้บริหารจะนำพาให้สำเร็จได้ โดยยึดแนวคิดของเบรินส์ (Bruns, 1985, p.174) ประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีลักษณะสามลักษณะ คือ ลักษณะแบบแลกเปลี่ยน แบบเปลี่ยนแปลง และแบบผู้นำจริยธรรม 3) การสร้างแรงบันดาลใจ ตามแนวคิดของ วรูม (Vroom, 1976, p.115) ประกอบด้วย การให้คุณค่าและความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล การให้ความสำคัญของรางวัลและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผลลัพธ์หรืองานที่ได้ และการสร้างความคาดหวัง และความเป็นไปได้ของการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม 4) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของ โคเฮน (Cohen, 1990, p.218) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วม

ในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 5) กระบวนการบริหารคุณภาพตามแนวคิด PDCA ของเดมมิ่ง และตามกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระบบ และหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การกำกับและติดตาม และการประเมินและรายงานผล

ปัจจัยระดับห้องเรียน

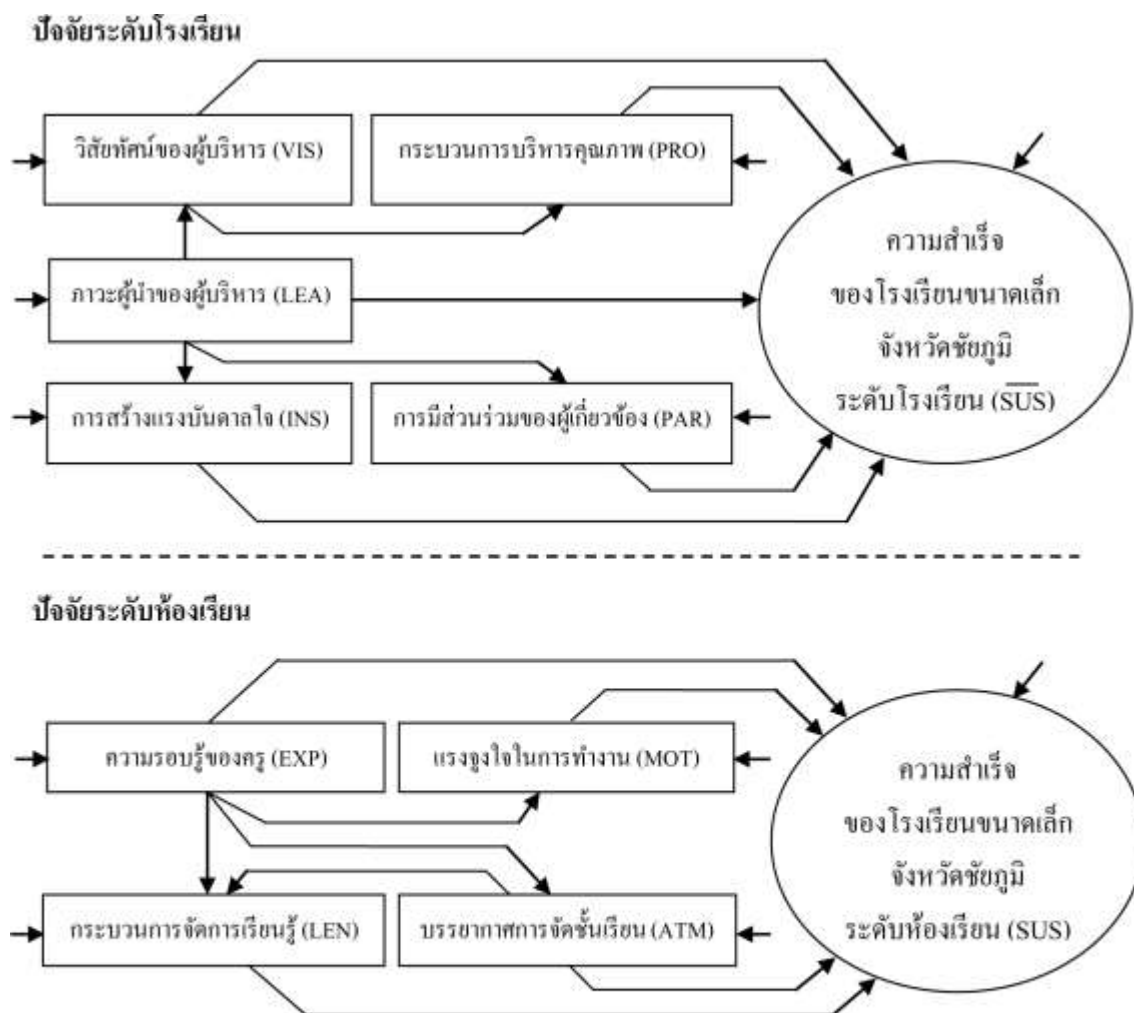
ปัจจัยระดับห้องเรียนเป็นปัจจัยที่ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยระดับโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการวิจัยของ กิบสัน ไอแวนซ์วิชและคอลลเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997, p.214) ราชนีย์ บุญธิมา (2542, น.104) และ สมจิตร อุดม (2547, น.127) พบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน คือ 1) ความรอบรู้ของครู เป็นปัจจัยที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญยิ่งในการทำงาน ตามแนวคิดของ การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983; อ้างจาก วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542) ประกอบด้วย ศักยภาพของคน กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีการเรียนรู้และการเรียนรู้เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู ตามแนวคิดของบาร์โทและคนอื่นๆ (Barto, et al., 1998, p.237) ประกอบด้วย การเสริมแรงทางบวก และการยับยั้ง 3) บรรยากาศการจัดชั้นเรียน ตามแนวคิดของ พรณี ชูทัย (2542, น.53) สเคลล์ และเบอร์เดน (Schell and Burden, 2000 quoted in Burden, 2003, p.248) ประกอบด้วย การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน การกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติของชั้นเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนและการจัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบ และ 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย (2543, น.82) ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของหลักสูตรรายภาคและรายปี การวิเคราะห์สาระที่เรียนรู้จากมาตรฐานด้านความรู้ การวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์แหล่งการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้และการวิเคราะห์กระบวนการประเมินผล

3. แนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับ เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (hierarchical) อย่างน้อยสองระดับ โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับอื่น ๆ ซึ่งตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่า (higher level variable) มีแนวโน้มที่จะส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมต่อตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่า (lower level variable) ในการส่งผลอาจส่งต่อกันเป็นทอด ๆ ผู้ตัวแปรระดับหน่วยย่อยลงไปอีก (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, น.88) การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และการวิจัยทางการศึกษาจะมุ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรและความสัมพันธ์ของตัวแปรที่จัดอยู่ในระดับเดียวกันซึ่งถือว่าเป็นการละเลยโครงสร้างระดับข้อมูล เนื่องจากตัวแปรอยู่ในระดับข้อมูลที่ต่างกันจะทำให้การประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย มีความคลาดเคลื่อนสูงและไม่คงที่ (ราชันย์ บุญธิมา, 2542, น.17-22; สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2542, น.1)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจการวิเคราะห์อิทธิพลพหุระดับ (multilevel structural equation modeling) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งที่โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสาเหตุสองระดับได้พร้อมกัน โดยการวิเคราะห์จะใช้กลุ่มข้อมูลและตัวแปรชุดเดียวกัน การวิเคราะห์ข้อมูลในระดับโรงเรียนใช้ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (intra-class correlations) ในระดับห้องเรียนมาเป็นตัวแปรตาม แต่จะไม่สุ่มค่าความชัน (slope) และโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปยังสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัดได้ มีดัชนีที่ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ข้อดีในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสาเหตุพหุระดับด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลชุดเดียวกันแต่สามารถมองเห็นได้ในระดับบุคคล (within level) และระดับองค์กร (between level) และโปรแกรมจะเตรียมเมทริกซ์ทั้งสองให้โดยอัตโนมัติ เป็นการวิเคราะห์โมเดลสองระดับที่อ้างถึงระหว่างกลุ่ม (between group) และภายในกลุ่ม (within group) ได้พร้อมกัน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดสมมติฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังเสนอในภาพที่ 1 และภาพที่ 2



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการวิเคราะห์เชิงพหุระดับ
2. ความสำเร็จของโรงเรียน
3. ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน
4. ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการวิเคราะห์เชิงพหุระดับ

การวิจัยข้อมูลหลายระดับ มีการพัฒนารูปแบบการวิจัยตามแนวคิดมิติมากยิ่งขึ้นเพื่อตอบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนหรือนักเรียนโดยมีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนตามหลักการวิจัยเชิงทดลอง มาเป็นการวิจัยเชิงเศรษฐศาสตร์ที่เน้นการวิจัยเชิงสำรวจด้วยการใช้ข้อมูลหลายระดับตามสภาพธรรมชาติที่เป็นจริง โดยมีหลักการสำคัญ คือ ประการแรก โครงสร้างตามลำดับชั้นของข้อมูลถูกนำมาพิจารณาเพื่อให้ความสำคัญต่อข้อมูลต่างระดับ โดยการอาศัยการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับ ประการที่สอง ตัวแปรสุ่มถูกนำมาใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยถือว่าตัวแปรเกี่ยวกับชั้นหรือโรงเรียนน่าจะมีอิทธิพลที่แตกต่างกันต่อตัวแปรเกี่ยวกับผู้เรียน และประการสุดท้าย การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมในการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้หลักการวิเคราะห์ความน่าจะเป็นสูงสุดของค่าสัมประสิทธิ์และทฤษฎีของเบย์ส์ ซึ่งจะทำให้ผลการวิเคราะห์มีความแม่นยำสูงและมีความคลาดเคลื่อนต่ำ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, น.88) ซึ่งพัฒนาการของรูปแบบการวิจัยดังกล่าวนับเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับในระยะต่อมา

ครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้แสดงให้เห็นว่าการศึกษาในเรื่องอิทธิพลของตัวแปรในระบบการศึกษามีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในแนวทางที่คลุมเครืออีกทั้งวิธีการศึกษาที่ใช้กันอยู่ได้ก่อให้เกิดข้อสรุปที่ผิดพลาดหลายประการ ที่สำคัญคือ ความผิดพลาดของการตีความจาก

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในภาพรวมด้วยระเบียบวิธีวิเคราะห์แบบดั้งเดิม จากความผิดพลาดดังกล่าว ครอนบาคได้คิดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแบ่งอิทธิพลของตัวแปรทางการศึกษา ออกเป็นอิทธิพลภายในกลุ่ม (within group) และระหว่างกลุ่ม (between group) ที่สนใจศึกษา ต่อมาเบอร์สไตน์ และคนอื่น ๆ (Burstein, et al., 1980) ได้พยายามศึกษาต่อจากแนวคิดของครอนบาค ที่แสดงถึงความเป็นวิวิธพันธ์ (heterogeneity) ภายในกลุ่มของข้อมูลทางการศึกษา และได้นำเสนอเทคนิควิธีวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ เรียกว่า “slope as outcome” ซึ่งเป็นเทคนิคการประมาณค่าพารามิเตอร์ใน โมเดลการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับแบบกำลังสองน้อยที่สุดแบ่งสองสมการ (OLS separate equation approach) ต่อมาเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย มีนักวิจัยทางการศึกษาต่างก็เสนอเทคนิคการประมาณค่าพารามิเตอร์ตลอดจน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับขึ้น เช่น วิธีการวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบของความแปรปรวน (analysis of variance component) วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (maximum likelihood) และวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ของเบย์ (Bayesian estimation)

การวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบของความแปรปรวนในการวิเคราะห์พหุระดับ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวแปรที่วัดได้ในระดับนักเรียนมีความแปรปรวนที่สามารถแบ่งแยกส่วนประกอบได้ตามระดับที่ลดหลั่นกัน เช่น กรณีมีสามระดับ คือ ระดับนักเรียน ระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียนจะแสดงส่วนประกอบของความแปรปรวนได้จากสมการดังต่อไปนี้

$$\sigma^2_y = \sigma^2_{pupill} + \sigma^2_{class} + \sigma^2_{school}$$

เมื่อ σ^2_y	แทน	ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรตามที่สนใจศึกษา
σ^2_{pupill}	แทน	ความแปรปรวนระหว่างนักเรียนภายในห้องเรียน
σ^2_{class}	แทน	ความแปรปรวนระหว่างนักเรียนภายในโรงเรียน
σ^2_{school}	แทน	ความแปรปรวนระหว่างโรงเรียน

เนื่องจาก โครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษามักเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมที่ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบระดับเดียวจึงไม่สามารถให้ผลสรุปที่ถูกต้อง การเลือกใช้เทคนิควิธีทางสถิติที่เหมาะสมจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับโครงสร้าง และธรรมชาติของข้อมูลที่ทำการศึกษา ซึ่งการจัดองค์กรทางการศึกษาและการแบ่งส่วนการบริหารงานภายในองค์กร มีลักษณะการจัดตั้งองค์กรเป็นลำดับชั้น

(hierarchy) หน่วยงานหรือการบริหารงานในระดับสูงย่อมต้องมีความรับผิดชอบหรือมีอิทธิพลต่อหน่วยงาน หรือการบริหารในระดับรองลงมาต่อ ๆ กันไปเป็นลำดับชั้น การจัดองค์กรและการดำเนินงานทางการศึกษาก็เช่นกัน ตัวแปรในระดับสูงย่อมส่งผลต่อตัวแปรในระดับล่างต่อไป เช่น นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการย่อมส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับเขตการศึกษา การบริหารการศึกษาระดับโรงเรียน การเรียนการสอนในชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตัวอย่างเช่น การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สิ่งนี้ย่อมมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรภูมิหลังของนักเรียน ตัวแปรเกี่ยวกับการเรียนการสอน ระดับชั้นเรียนตัวแปรเกี่ยวกับนโยบายระดับโรงเรียนและตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของชุมชน อันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งปัญหาที่น่าพิจารณาคือโมเดลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบระดับเดียว (single level model) เช่น การวิเคราะห์การถดถอยแบบสมการเดียวแต่ถูกนำมาใช้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรจากข้อมูลต่างระดับกันจึงเป็นการละเลยต่อโครงสร้างของระดับข้อมูล ผลที่ตามมาก็คือเกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ (aggregation bias) เนื่องจากมีความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ตลอดจนความคลาดเคลื่อนของการทำนายมีความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ ซึ่งการจัดองค์กรทางการศึกษาและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษามักมีลักษณะเป็นพหุระดับ ประกอบกับระบบการศึกษามีความสลับซับซ้อนและไม่หยุดนิ่ง (dynamic)

ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ทางการศึกษาที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกันจึงมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) ซึ่งกันและกันตลอดเวลาซึ่งโมเดลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยม เป็นการวิเคราะห์ที่บีบบังคับให้ตัวแปรต่างระดับให้เสมือนหนึ่งอยู่ในระดับเดียวกันและทำการวิเคราะห์รวมโดยไม่สนใจความแตกต่างระหว่างหน่วยของการวิเคราะห์วิธีดังกล่าวจึงไม่สามารถคำนวณค่าความแปรปรวนภายในหน่วยหรือกลุ่ม (within group variability) จึงเป็นการละเลยการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน นอกจากนี้สมาชิกทางการศึกษามักมารวมกันเป็นหน่วยทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายใดจุดมุ่งหมายหนึ่งหน่วยทางการศึกษาอาจเป็นชั้นเรียน โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน โรงเรียนในเขตการศึกษา เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ทางการศึกษาจึงประกอบด้วยสมาชิกผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร มาอยู่รวมกันด้วยจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างไม่ได้มาอยู่รวมกันอย่างสุ่ม (random) ดังนั้น การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยทางการศึกษาจะต้องมั่นใจว่าได้มีการควบคุมความแตกต่างเบื้องต้นของหน่วย (preexisting differences) และคัดเลือกตัวแปรในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างครอบคลุม โดยที่โมเดลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมใช้วิธีควบคุมความแตกต่างเบื้องต้นระหว่างหน่วยที่ศึกษาค่าคงที่เหมือนกันทุกหน่วย

จึงค่อนข้างที่จะขัดแย้งกับแนวคิดที่ว่าหน่วยทางการศึกษาแต่ละหน่วยน่าจะมีธรรมชาติและลักษณะของการรวมกลุ่มที่แตกต่างกัน

ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับ ได้มีผู้ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับไว้หลายท่านดังนี้

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2542) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นแนวคิดใหม่ที่จัดข้อมูลเป็นระดับอย่างน้อยสองระดับขึ้นไป ตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูล แล้วสร้างสมการอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นในแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน การอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นสร้างมาจากสมการพยากรณ์ (regression equation) เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการพยากรณ์ แต่ถ้าวินิจฉัยข้อมูลพหุระดับที่เป็นเชิงสาเหตุของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันในรูปแบบ path model เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับของ path model

ราชันย์ บุญธิมา (2542) ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ โดยแบ่งออกเป็นสองลักษณะ ได้แก่

1. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อยสองระดับขึ้นไป ด้วยการสร้างสมการการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ (regression equation) แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้นเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

2. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์วิถี หมายถึง เทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อยสองระดับขึ้นไป แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้น ที่มีต่อตัวแปรตามในรูปแบบ path model โดยที่ภายในตัวแปรแต่ละระดับจะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลซึ่งกันและกันสำหรับตัวแปรระหว่างระดับกันจะมีความสัมพันธ์เชิงลัดหล่น กล่าวคือตัวแปรที่จัดอยู่ในระดับที่สูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง หรือค่าสัมประสิทธิ์เชิงสาเหตุ หรือค่าสัมประสิทธิ์พาธ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัวและตัวแปรอิสระเหล่านั้นสามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อยสองระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับอื่น ๆ

เกรฟท์ และ แลน (Kreft & Lan, 1991) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับ หรือข้อมูลที่มีตั้งแต่สองระดับขึ้นไป โดยข้อมูลนั้นมีลักษณะเป็นระดับชั้นลดหลั่นสอดคล้อง

มอร์ริสัน (Morrison, 2002) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่แยกความแปรปรวนที่มีอยู่ในตัวแปรตามให้เป็นไปตามโครงสร้างหรือธรรมชาติของข้อมูล

จากการให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึงเทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัวและตัวแปรอิสระเหล่านั้นสามารถจัดเป็นระดับ ได้อย่างน้อยสองระดับขึ้นไปตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่มีระดับการวัดหลายระดับหรือข้อมูลพหุระดับ (multilevel data) และข้อมูลมีลักษณะซ้อนกันเป็นระดับชั้นลดหลั่นสอดคล้อง (hierarchical nested data) แล้วสร้างสมการอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นในแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน ถ้าอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นสร้างมาจากสมการพยากรณ์ (regression equation) เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการพยากรณ์ แต่ถ้าการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่เป็นเชิงสาเหตุของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูป path model เรียกว่าการวิเคราะห์พหุระดับของ path model

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับที่มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายและหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอยู่ในระดับเดียวกัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอยู่ต่างระดับกันซึ่งให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูงและมีความคลาดเคลื่อนต่ำนั้นพบว่า ได้มีนักการศึกษา กล่าวไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน
2. เพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่าพารามิเตอร์ของตัวแปร ให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูงและมีความคลาดเคลื่อนต่ำ
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (decency of a model)

ราชนันท์ บุญธิมา (2542) ได้กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายและทำนายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกันให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูง มีความคลาดเคลื่อนต่ำ และเพื่อนำไป

ประยุกต์ใช้ในการวิจัยอื่น เช่น การศึกษาความเปลี่ยนแปลง (change) หรือพัฒนาการเจริญเติบโต (growth) ของสิ่งที่ได้ศึกษาในช่วงระยะเวลานั้น ๆ

ราวเคนบุช และ บรีค (ราชนันย์ บุญธิมา, 2542, น.114; อ้างจาก Raudenbush & Bryk, 1992, p.72) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์สองประการ คือ เพื่อแบ่งความแปรปรวน (variance) และความแปรปรวนร่วม (covariance) ออกตามระดับของข้อมูล และเพื่อคำนวณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและที่อยู่ต่างระดับกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน ให้ผลการวิเคราะห์ที่มีความเที่ยงตรงสูงและมีความคลาดเคลื่อนต่ำ และนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยอื่น ๆ เช่น การศึกษาความเปลี่ยนแปลง (change) หรือพัฒนาการเจริญเติบโต (growth) นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (adequacy of a model) อีกด้วย

ความสำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีโครงสร้างเป็นพหุระดับ โดยใช้โมเดลสมการถดถอยแบบทั่วไปจะพบปัญหาเชิงเทคนิคที่สำคัญสามประการ ได้แก่ ปัญหาความลำเอียงของการสรุปข้ามระดับ (aggregation bias) ปัญหาความผิดพลาดในการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (misestimated standard error) และปัญหาความผันแปรของสัมประสิทธิ์การถดถอย (heterogeneity of regressions)

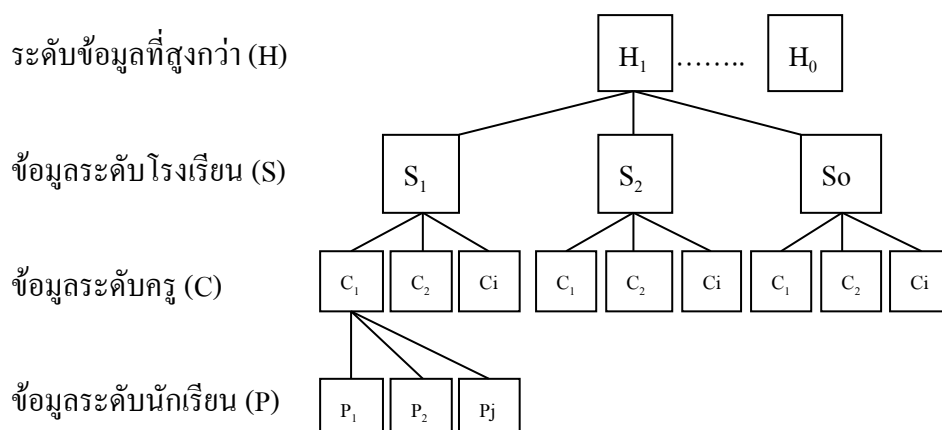
ความลำเอียงของการสรุปข้ามระดับ เกิดจากตัวแปรแต่ละตัวเมื่ออยู่ต่างระดับกันมักมีความหมายต่างกัน และย่อมส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะที่แตกต่างกัน การวิเคราะห์พหุระดับจะช่วยศึกษาส่วนประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำแนกเป็นความผันแปรในระดับบุคคลหรือระดับที่ 1 และความผันแปรระดับองค์กรหรือระดับที่ 2

ความผิดพลาดในการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เกิดจากข้อมูลพหุระดับ ถ้าการวิเคราะห์ไม่คำนึงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในกลุ่มหรือหน่วยการวิเคราะห์ การสุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่มมักจะทำให้ได้กลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ภายในแต่ละกลุ่มจึงมีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างจากกลุ่มอื่น การวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหานี้โดยใช้โมเดลทางสถิติที่มีอิทธิพลสุ่ม ซึ่งเปิดโอกาสให้มีความผันแปรที่เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละกลุ่มได้ความผันแปรของอิทธิพลสุ่มระหว่างกลุ่มจะช่วยในการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ปรับค่าสำหรับความสัมพันธ์ภายในชั้น (interclass correlation) ของระดับข้อมูลแล้ว

ความผันแปรของสัมประสิทธิ์การถดถอย เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตามมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผันแปรดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยให้ความสนใจติดตามศึกษาการวิเคราะห์พหุระดับจะช่วยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยภายในแต่ละกลุ่ม ซึ่งความผันแปรของสัมประสิทธิ์การถดถอยภายในแต่ละกลุ่มจะถูกนำไปใช้เป็นตัวแปรตามในระดับที่สูงขึ้น เพื่อศึกษาตัวแปรทำนายระดับกลุ่มที่ส่งผลต่อความผันแปรดังกล่าว

ลักษณะโครงสร้างของข้อมูลพหุระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับ มีประเด็นสำคัญที่ควรสนใจประการหนึ่งคือ ลักษณะของข้อมูลทำการวิเคราะห์ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นข้อมูลพหุระดับ (multilevel data) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าข้อมูลสอดแทรกกลดซ้อน (hierarchical nested data) (ราชนันย์ บุญธิมา, 2542, น. 104; อ้างจาก Draper, 1995; Goldstein, 1991; Bryk and Raudenbush, 1989; Longford, 1995) โดยที่ข้อมูลทางการศึกษามักจะเป็นข้อมูลแบบพหุระดับ กล่าวคือ ข้อมูลระดับนักเรียนแต่ละคน (P) เช่น ความถนัดทางการเรียน พฤติกรรมการเรียน หรือเจตคติต่อการเรียน เป็นต้น ข้อมูลระดับนักเรียนจะอยู่ภายใต้หรือได้รับอิทธิพลมาจากข้อมูลระดับห้องเรียน (C) เช่น คุณภาพการสอนของครู วุฒิการศึกษาของครู หรือบรรยากาศในชั้นเรียน เป็นต้น ข้อมูลระดับห้องเรียนอยู่ภายใต้ หรือได้รับอิทธิพลมาจากข้อมูลระดับโรงเรียน (S) เช่น ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หรือลักษณะการให้ความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น ข้อมูลระดับโรงเรียนก็จะอยู่ภายใต้ หรือได้รับอิทธิพลมาจากข้อมูลระดับสูงกว่า (H) ต่อ ๆ กันไปดังปรากฏตามภาพที่ 3 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 แสดงโครงสร้างการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับ

(ราชนันท์ บุญธิมา, 2542, น.104; อ้างจาก Draper, 1995; Goldstein, 1991; Bryk and Raudenbush, 1989; Longford, 1995)

จากโครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับดังกล่าวจะสามารถแบ่งลักษณะของข้อมูลออกเป็นสองลักษณะ ดังต่อไปนี้

ลักษณะที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคนหรือเรียกว่า ข้อมูลระดับจุลภาค (micro level data) หมายถึง ข้อมูลระดับนักเรียนนั่นเอง

ลักษณะที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับกลุ่มนักเรียน หรือเรียกว่า ข้อมูลระดับมหภาค (macro level data) หมายถึง ข้อมูลตั้งแต่ระดับห้องเรียนขึ้นไปนั่นเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (multilevel causal analysis) ที่มีข้อมูลสองระดับ คือ ระดับ โรงเรียน และระดับห้องเรียน (ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร, 2553, น.128) โดยใช้วิธีวิเคราะห์โครงสร้างพหุระดับ (structural equation modeling) เพื่อการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ และโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ตัวแปรแฝงความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ตัวแปรแฝงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรแฝงการสร้างแรงบันดาลใจ ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ตัวแปรแฝง

กระบวนการบริหารคุณภาพ ตัวแปรแฝงความรู้ของครู ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานของครู ตัวแปรแฝงบรรยากาศการจัดชั้นเรียน และตัวแปรแฝงกระบวนการจัดการเรียนรู้

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขั้นพหุระดับ (multilevel confirmatory factor analysis : MCFA) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กออกเป็นระดับนักเรียน (within level) และระดับห้องเรียน (between level) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายในโครงสร้างว่ามีความแปรปรวนเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับหรือไม่

3. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ระดับนักเรียน (within level) และระดับห้องเรียน (between level) ที่มีต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยวิเคราะห์เฉพาะโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับห้องเรียน เป็นการศึกษาความสามารถในการทำนายเฉพาะตัวแปรระดับห้องเรียน (individual level) ที่มีต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (single level : SEM) และวิเคราะห์เฉพาะโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับโรงเรียน เป็นการศึกษาความสามารถในการทำนายเฉพาะตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (single level : SEM) ทั้งในระดับภายในกลุ่ม (within level) และในระดับระหว่างกลุ่ม (between level)

4. วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ (multi-level SEM) เป็นการศึกษาปัจจัยระดับนักเรียน (within level) และระดับห้องเรียน (between level) ที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก

ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (goodness of fit) ที่ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลโดยพิจารณาจากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification Indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนกระทั่งได้โมเดลที่มีความตรง โดยการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้เกณฑ์ดัชนีตามข้อสรุปและงานวิจัย (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2555, น.33) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์ระดับความกลมกลืน
χ^2 / df	น้อยกว่า 2 หรือน้อยกว่า 5 (กรณีโมเดลซับซ้อน)
ดัชนี truck-lewis index (TLI)	ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไปจะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (comparative fit index : CFI)	ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไปจะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการ ประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (root mean square error of approximation : RMSEA)	น้อยกว่า 0.05 สอดคล้องดีมาก ตั้งแต่ 0.05 ถึง 0.08 สอดคล้องดี ตั้งแต่ 0.08 ถึง 0.10 สอดคล้องพอใช้ มากกว่า 0.10 ไม่สอดคล้อง
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ มาตรฐาน (standardized root mean square residual : SRMR)	น้อยกว่า 0.05 สอดคล้องดี ตั้งแต่ 0.05 ถึง 0.08 สอดคล้องพอใช้ มากกว่า 0.08 ไม่สอดคล้อง

ความสำเร็จของโรงเรียน

ความหมายความสำเร็จของโรงเรียน

ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมได้กำหนดให้โรงเรียน สถานศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร เอกชน และส่วนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสังคมร่วมสนับสนุนจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษาความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนสามารถอยู่รอดและมีเสถียรภาพอันมั่นคง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2554, น. 12) ทั้งนี้จะเน้นคุณภาพมาตรฐานในการบริหารจัดการทำให้นักเรียนมีคุณภาพสูง เกิดการยอมรับจากชุมชนผู้ปกครองโดยให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา โรงเรียน สถานศึกษา จึงจะมีชื่อเสียงประสบความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการกับโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นสิ่งที่บุคลากรใฝ่ฝันอยากให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าความสำเร็จตามทัศนะที่แตกต่างกันตามความเชื่อและประสบการณ์ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้สรุปความหมายของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนไว้ว่า หมายถึงผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนคุณภาพงานที่ดีของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง

เวเบอร์ และคนอื่น ๆ (Weber, et al., 1947) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึงการบรรลุถึงผลงานอย่างน่าพอใจตามเป้าหมายที่วางไว้

สจิวัด, โคเซ่ และรอสกิน (Stuart, Kotze & Roskin, 1983) ได้ทำการวิจัยและศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พบว่ามีปัจจัยที่สำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารองค์กร ได้แก่ 1) ความต้องการบรรลุความสำเร็จในการบริหารสามารถรวบรวมพลังและความสนใจไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ และจำเป็นต้องอ้างเหตุผลสู่ความสำเร็จไปยังปัจจัยพื้นฐานสามประการ คือ (1) จำเป็นต้องใช้พลังและความเพียรพยายามในการทำงานตลอดแรงจูงใจและความต้องการที่จะทำงานเป็นรากฐานที่ดีต่อความสำเร็จ (2) จะต้องจัดลำดับความสำคัญของงานตัดสินใจว่างานใดสำคัญหรือไม่สำคัญ ทูมทำงานสำคัญก่อน และขจัดงานที่ไม่จำเป็นและสำคัญออกไป (3) แนวทางที่จะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญต้องได้รับความร่วมมือสิ่งสำคัญต้องได้รับความร่วมมือไม่มีใครทำงานได้สำเร็จเพียงคนเดียว 2) ภารกิจของผู้บริหารต้องทำงานให้บรรลุสูงสุดตาม

เป้าหมายความรับผิดชอบในเรื่องที่สำคัญจริง ๆ ใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดแต่มีผลดีมีประโยชน์ และมุ่งประสิทธิภาพผู้บริการก็จะประสบความสำเร็จ 3) การอย่างชาญฉลาด (smart) มีความรู้ความสามารถ กลยุทธ์ เทคนิค ทักษะการปฏิบัติงานและ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

เคซเซอร์วิค (Knezevich, 1984) ได้อธิบายว่า ความสำเร็จหมายถึงกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การสามารถพัฒนาเป็นวิธีย่างไปสู่ความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย

สเทียร์, อังสันและมอว์เดย์ (Steert, Ungson & Mowday, 1985) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำเร็จเป็นความสามารถขององค์การในการบริหารจัดการซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลจากการใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้เป้าหมายในเชิงปฏิบัติการบรรลุผล

แคชส์ และคนอื่น ๆ (Kast, et al., 1988) กล่าวว่าความสำเร็จ หมายถึงการผสมผสานทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ โดยอาศัยเทคนิค วิธีการและข้อมูลเพื่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงานจนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจ

รอบบิน (Robbin, 1994) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำเร็จ หมายถึงระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไซมอน (Simon, 1997) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำเร็จ หมายถึงกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

เชียร์เรนซ์ และ โบสเคอร์ (Scheerrens & Bosker, 1997, p.234; quoting Hoy & Miskel, 2001, p.301) ได้สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน คือ มุ่งสัมฤทธิ์ผล (achievement) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (educational leadership) มีความเห็น สอดคล้องและกลมเกลียว (consensus and cohesion) หลักสูตรมีคุณภาพและให้โอกาสในการเรียนรู้ (curriculum quality opportunity to learn) บรรยากาศของโรงเรียน (school climate) บรรยากาศในชั้นเรียน (classroom climate) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (parental involvement) ศักยภาพในการประเมิน (evaluative potential) การใช้เวลาในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (effective learning time) มีรูปแบบการเรียนการสอน (adaptive instruction) มีการเรียนรู้แบบอิสระ (independent learning) มีการปรับการเรียนการสอน (adaptive instruction) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและมีการเสริมแรง (feedback and reinforcement)

จากแนวคิดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำเร็จ ของโรงเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารโรงเรียนจากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารจนสามารถทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของการจัดการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จนั้น น่าจะอัญเชิญพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 มาเป็นแนวทาง ดังนี้

...การทำงานให้สำเร็จผลอันพึงประสงค์ได้ด้วยดีนั้น เบื้องต้น แต่ละคนจะต้องมีปณิธาน ที่เที่ยงตรง ในอันที่จะทำงานทำหน้าที่ด้วยความอุตสาหพยายามและความหนักแน่นอดทน ให้บรรลุผลสำเร็จ เมื่อจะเริ่มงานสิ่งใด ก็ให้พยายามคิดพิจารณาให้จนเห็นจุดหมาย เห็น สาระและประโยชน์ที่แท้ของงานนั้นอย่างแจ่มแจ้งแล้วจึงลงมือกระทำด้วยความตั้งใจ มั่นใจ และด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง ให้งานดำเนินลุล่วงไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีให้ บกพร่องเสียหาย ข้อสำคัญตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ต้องพยายามควบคุมกายใจและความคิด ให้สงบตั้งมั่นและหนักแน่นอย่าให้คลายจากความเพียร และอย่าให้หวั่นไหวฟุ้งซ่านไปกับ ความพอใจไม่พอใจ หรืออุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ นอกจากนั้นยังจะต้องมีความสุจริตใจ และจริงใจต่อผู้เกี่ยวข้องร่วมงานทุกฝ่ายทุกคน พร้อมทั้งประพฤติปฏิบัติต่อกันและกัน อย่างเหมาะสม ด้วยความเมตตาอารีและความไม่มีอคติ เพื่อให้สามารถร่วมงานประสาน ประโยชน์กันไว้ได้อย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ...

การจัดการศึกษาเป็นปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของทุกคน โดยที่ โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษา ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษาและส่งเสริม ประสบการณ์ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ให้กับผู้เรียน ดังนั้นการจัดการศึกษาของรัฐจะต้อง สนองตอบต่อความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียนและสังคม การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จ ย่อมมาจากการบริหารจัดการของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึง ความสำเร็จซึ่งแตกต่างออกไป นักวิชาการหลายสาขาจึงให้ความสำคัญในการศึกษา วิเคราะห์เสนอ เป็นกรอบแนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบของประสิทธิภาพในมิติของตนเองให้ดีที่สุด

การบริหาร โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จเป็นการบริหารคุณภาพการจัดการแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนและเอกชน ทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สภากาการศึกษา, 2553, น.22) และต้องอาศัยปัจจัย ที่เกี่ยวข้องหลายด้านเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านกระแสสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสข้อมูลข่าวสารที่ต้องสอดคล้องกัน

(สมจิตร อุดม, 2547, น.39) แบบมีส่วนร่วมและยังเป็นการสานต่อหรือต่อยอดรูปแบบการบริหารแบบระบบราชการ และไม่ถือเรื่องความเป็นส่วนตัว กระตุ้นให้เกิดรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีใหม่ ๆ ขององค์การเหล่านี้ที่เน้นความสำคัญของขวัญ กำลังใจในการทำงาน (morale) และความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) การจูงใจของพนักงาน (motivating Employees) และการสร้างองค์การไปสู่เป้าหมายที่สนองตอบต่อพนักงานและจะส่งผลให้ผลผลิตมีความสำเร็จยิ่งขึ้น (สุนทร โคตรบรรเทา, 2552, น.119) จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าผลสำเร็จของการบริหารจัดการแนวใหม่มีความจำเป็นยิ่งที่ผู้ใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคีเครือข่าย ที่จะนำสู่ปัจจัยทางการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จของโรงเรียนต่อไป

สำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาสู่ความสำเร็จนั้น อาจกล่าวได้ว่านักวิชาการในแต่ละสาขาวิชาก็พยายามให้เหตุผล และแนวคิดที่แตกต่างกันออกไปตามความเชื่อและประสบการณ์ตรงของแต่ละบุคคล ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อกระบวนการขั้นตอนในการทำงาน สังคม วิธีการทำงานของสมาชิกในองค์การอย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง คือปัจจัยด้านระบบ และปัจจัยด้านบุคคล ตามหลักคิดของทฤษฎีแรงผลักแรงดึง (push-pull theory) ดังนั้น ความจำเป็นของการพัฒนาท่ามกลางการบริหารการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจ เพื่อสามารถบริหารองค์การให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องกำหนดหลักการในการสนับสนุน ให้การบริหาร โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ความยั่งยืน (sustainable) การมีส่วนร่วม (participation) ความรับผิดชอบต่อองค์การ (accountability) และความรู้ (knowledge) (สภากาการศึกษา, 2552, น.19) จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์การเกิดจากการบริหารจัดการที่ใช้ความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบบนพื้นฐานของปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ในสังคมบุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบตามสถานภาพ ซึ่งบทบาทและหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดศักยภาพของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติหน้าที่บุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความประสบความสำเร็จในการทำงานหรือการปฏิบัติราชการในการบริหารจัดการนั้นมีความจำเป็นที่ผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสนับสนุน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการทรัพยากรดังกล่าว คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่และทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความพึงพอใจ การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นบทบาทสำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้บริหารองค์การประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับ

กับความสามารถในการทำงานกับคน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2543, น.135) การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานด้านผู้บริหาร ครู และนักเรียน เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ย่อมเกิดจากความแตกต่างของศักยภาพและคุณภาพของผู้บริหาร ครู และนักเรียนเป็นสำคัญ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2545, น.16)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ พันธกิจ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของข้อมูลข่าวสารการเรียนรู้ ในด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการจัดการศึกษาต้องให้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นความสำเร็จด้านปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร ครูและนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

การประเมินความสำเร็จของโรงเรียน

ความสำเร็จเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและมุ่งหวังในชีวิตการทำงาน หลายองค์การต้องประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคมากมายไม่ว่าจะเป็นด้านคน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ ในการบริหารองค์การหรือโรงเรียนมีความหมายจากการเปลี่ยนในยุคโลกาภิวัตน์ เพราะได้ปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์การระบบการบริหารจัดการแนวใหม่เป็นการใช้หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPBB) และแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการประเมินโรงเรียนดังนี้

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p.297) กล่าวว่า การประเมินความสำเร็จขององค์การเกี่ยวข้องกับคำ 2 คำ คือวัตถุประสงค์ (objective) กับสัมฤทธิ์ผลของงาน (achievement) ดังนั้น การที่จะประเมินว่าโรงเรียนใดประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นจึงควรเปรียบเทียบการประเมินระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์นั้น ซึ่งให้เห็นว่าตัวเชื่อมการประเมินความสำเร็จขององค์การได้แก่ การพัฒนาวัตถุประสงค์ การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงาน และศูนย์กลางความสนใจของชีวิต

มิชเชลล์ (Mitchell, 1982) ได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการประเมินความสำเร็จในการบริหารจัดการ เพราะเป็นตัวการก่อเกิดการสร้างขวัญแรงจูงใจ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ

กอร์ทอน (Gorton, 1983) ได้กล่าวถึงการประเมินความสำเร็จของโรงเรียนว่าขึ้นอยู่กับ การประเมินองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความเข้าใจในงานในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร

โรงเรียน และสมรรถภาพที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ความสามารถในการมองการณ์ไกลในฐานะนักการศึกษา เพื่อเข้าใจแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันสามารถนำไปประยุกต์ต่อการศึกษาระดับส่วนรวมได้ 3) ความสามารถในการเป็นผู้นำเพื่อเกิดแรงบันดาลใจในที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับความคิดเห็นที่ตรงกันข้ามและอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม และ 5) ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

ลูธาร์น (Luthans, 1995) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผลงานนำไปสู่การสร้างผลงานที่สำเร็จในการบริหารโรงเรียน

ดังนั้น บุคลากรในองค์การมีบทบาทสำคัญต่อระบบการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในโรงเรียนหรือสถานศึกษาบุคลากรที่มีบทบาทต่อความสำเร็จ คือผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (Dunn, 1980, p.129) ความสำเร็จในการบริหารจัดการย่อมส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การในภาพรวม ผลการวิจัยของมอร์ริสัน, ไวท์ และแวนเวลเซอร์ (Morrison, White & Vanvensor, 1987; quoting Steers, 1991, p.602) พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ แม้ว่าในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีแนวโน้มที่ปฏิรูปการเรียนรู้ไปสู่อนาคตสร้างบทบาทของคนไทยในเวทีโลก รัฐบาลเน้นให้สถานศึกษาเอกชนมีคุณภาพและศักยภาพอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการหลัก (mission) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์การประเมินเป็นต้องวัดปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยบริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียนและปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่จำเป็น ได้แก่ชุมชนองค์กรเอกชนแต่สิ่งสำคัญในการประเมินการพัฒนาขององค์การขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำการบริหารของผู้บริหารซึ่งถือ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การ (Hoy & Miskel, 2001, p.437)

นอกจากนี้บุคลากรที่มีความเหมาะสมในการประเมินความสำเร็จในโรงเรียนมีห้าประการ คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตนเองและคณะกรรมการนอกหน่วยงาน (Seldin, 1988, p.62) และสิ่งที่ต้องใช้เกณฑ์ใดประเมินต้องพิจารณาความเหมาะสมกับลักษณะงานและวิธีปฏิบัติงานแต่ละประเภท เกณฑ์บางอย่างเหมาะสมกับที่จะใช้วัดเฉพาะองค์การบางประเภทเกณฑ์บางตัวใช้วัดในเวลาหนึ่ง เวลาต่อมาไม่สามารถวัดได้ (Steers, 1980, p.54) สำหรับศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543) กล่าวว่าระดับการวัดความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนมีสี่ด้าน คือ กิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์งานบริการวิชาการแก่สังคมและงานส่งเสริมวิชาการ

จากแนวความคิดและทฤษฎีการประเมินความสำเร็จทางการบริหารดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความสำเร็จของโรงเรียน ควรพิจารณาจากมาตรวัดความสำเร็จหลายๆ เกณฑ์ โดยจะต้องสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจเพราะว่าการประเมินเกณฑ์ไม่สามารถที่จะแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ได้ทั้งหมดและทุกกิจกรรมตามภารกิจหลักทำให้การประเมินไม่ครอบคลุม อาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้ฉะนั้นเกณฑ์การประเมินของ สมศ. จึงเหมาะสมมากที่สุด เนื่องเป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลายองค์ประกอบ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเกณฑ์ที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนทั่วไป ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพจะแสดงให้เห็นถึงมิติคุณภาพ (quality dimensions) ในด้านต่าง ๆ คือ 1) มีความสามารถในการจัดการศึกษา (performance) โรงเรียนมีความสามารถที่จะจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่มุ่งหวังและเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร 2) โรงเรียนมีลักษณะพิเศษ (features) เป็นลักษณะที่โรงเรียนจัดเพิ่มขึ้นจากการจัดการศึกษาปกติ 3) บุคลากรเป็นที่เชื่อถือไว้ใจได้ (reliability) ทั้งผู้บริหารเป็นที่เชื่อถือได้ว่าการบริหารจัดการที่ดี มีภาวะผู้นำ ครูทำหน้าที่ในการสอนเป็นที่เชื่อถือไว้ใจได้เป็นครูมืออาชีพ 4) โรงเรียนสามารถทำตามที่ได้ตกลงไว้กับผู้เรียนหรือผู้ปกครอง (conformance) รวมทั้งทำตามกฎเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง 5) โรงเรียนใช้สื่อการสอนที่มีคุณภาพ อาคารสะอาด มั่นคง ทนทาน (durability) สามารถใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้อุบัติได้เต็มศักยภาพ เหมาะสมกับวัย สะดวกและปลอดภัย 6) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมบริการนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน (service ability) 7) โรงเรียนจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีสุนทรียภาพ (aesthetics) และ 8) มีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ ผู้รับบริการยอมรับในคุณภาพของโรงเรียน (reputation quality) เป็นโรงเรียนที่ทุกคนยอมรับว่าจัดกิจกรรมการเรียนรู้อุบัติได้ตามที่คาดหวังไว้

สมศักดิ์ สินธุระเวช (2543) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพจะต้องเป็นโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีชื่อเสียงที่นักเรียนรับรู้และเชื่อมั่นในองค์กร ในเรื่องต่าง ๆ คือ ผู้บริหารต้องมีความมั่นคง มีความมุ่งมั่นที่แรงกล้า ใช้วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเป็นมืออาชีพระดับแนวหน้า มีวัตถุประสงค์ที่เป็นเอกภาพ การปฏิบัติงานมีความคงที่สม่ำเสมอมีลักษณะที่เป็นองค์กรร่วมและมีความร่วมมือ มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมดีใจ การจัดการดี มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนนับถือตนเองและส่งเสริมการรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีการควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้สถานศึกษาเป็นฐานสำหรับพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สอดคล้องกับสงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543) ที่กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนไว้ว่า ยุคโลกาภิวัตน์ ความรู้คืออำนาจ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ในการนำเอา

แนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ต้องทำตัวจุดประกายความคิดในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนเพื่อสร้างโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับวิเชียร พันธุ์เครือบุตร (2548) ได้ศึกษาองค์ประกอบด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในด้านชื่อเสียงของโรงเรียน ประกอบด้วย นักเรียนมีวินัย รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ครูประพฤติตนในกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารมีผลงานที่เหมาะสมในการพัฒนาคน พัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและ โรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชยในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546) ได้เสนอแนวคิดการวิเคราะห์ความสำเร็จหรือประสิทธิผลองค์การ ตามแนวคิดใการควบคุมและการจัดตั้งองค์การการจัดตั้งองค์การใด ๆ ย่อมมีวัตถุประสงค์และความต้องการในการจัดตั้งไว้อย่างชัดเจนเพื่อที่จะได้ใช้เป็นทิศทางหรือแนวการดำเนินการให้ตรงเป้าหมายจึงควรมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ โดยกำหนดเป็นภารกิจ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบหรือสิ่งที่พึงประสงค์จะกระทำให้สำเร็จ ตลอดจน โครงสร้าง อำนาจบทบาทหน้าที่ของผู้มีอำนาจ สิ่งใดกระทำได้ สิ่งใดเป็นข้อจำกัด นอกเหนือบทบาทหรืออำนาจ ซึ่งโดยปกติการจัดตั้งองค์การหรือหน่วยงานมักตราเป็นพระราช บัญญัติ พระราชกำหนด หรือกฎกระทรวง หรือต้องมีกฎหมายรองรับในการจัดตั้งองค์การนั้น ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

2. การกำหนดแผนงานองค์การต้องจัดทำแผนงาน โครงการหรือสิ่งที่จะดำเนินการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งการจัดทำแผนงานนั้น อาจจัดดำเนินแผนห้าปี และแผนรายปี เพื่อจะได้ทราบว่า เมื่อครบแผนห้าปี จะมีผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่

3. กำหนดภาระงาน องค์การต้องจัดทำรายละเอียดของงานที่จะทำในแผนงานอย่างชัดเจนในลักษณะกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ เพื่อจะได้แจกแจงและกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อการดำเนินงาน

4. กำหนดทรัพยากรการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมองค์การจะต้องจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับภาระงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และความประหยัดของงบประมาณที่จะนำมาดำเนินงาน

5. อำนาจหน้าที่การบริหาร ในการประกาศจัดตั้งองค์การมักจะปรากฏ โครงสร้างองค์การ (organization structure) และตำแหน่งบริหารซึ่งจะเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามแผนงาน เพื่อการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนั้น ๆ

6. การดำเนินงาน เมื่อได้รับการจัดสรรทรัพยากรตามภาระงานหรือกิจกรรม กำหนดแล้ว ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจะต้องดำเนินงาน โดยพยายามใช้ทรัพยากร คน เงิน เวลา ให้สอดคล้องอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลงานต่อไป

7. การประเมินผลทรัพยากรและภารกิจ เป็นการศึกษา ประเมิน เพื่อเปรียบเทียบ ระหว่างทรัพยากรกับภาระงานหรือกิจกรรม ในแง่ความสอดคล้อง ความประหยัดและความจำเป็น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการควบคุมการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อองค์การจะคงอยู่รอด ต่อเมื่อผลสำเร็จของงานเกิดจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

8. การประเมินผลการปฏิบัติกับแผนงานที่กำหนด เป็นการศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างผลงาน หรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ว่า ได้มีการดำเนินการเป็นไปตามแผน มากน้อยเพียงไร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขได้ทันทีที่หากพบว่าการดำเนินกิจกรรมมีปัญหาหรือล่าช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้

9. การประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบว่าผลสำเร็จ ที่ได้ดำเนินการได้ตามแผนงานนั้น สอดคล้องความต้องการของวัตถุประสงค์ขององค์การมากน้อย เพียงไร หรือเบี่ยงเบนไปจากสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์การ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้ดำเนินการตามหมวด 6 ว่าด้วย มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อยหนึ่ง ครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน หลักการสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่า ด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 หมวด 3 ที่ได้ระบุว่าให้การ ประกันคุณภาพภายนอกคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและหลักการ คือ

1. เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ยึดหลักความเที่ยงตรง เป็นธรรมและโปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงและมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
3. สร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมายและ หลักการศึกษาของชาติโดยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย ซึ่งสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายเฉพาะ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เต็มตามศักยภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน
4. ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของรัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

6. คำนึงถึงความเป็นอิสระ เสรีภาพทางวิชาการ เอกอภยคุณ ประชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา

นอกจากนี้ กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดให้สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาแต่ละแห่งตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและครอบคลุมหลักเกณฑ์เรื่องต่าง ๆ โดยการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กำหนดตัวบ่งชี้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ซึ่งครอบคลุมทั้งสี่มาตรฐานตามที่กฎกระทรวงฯ กำหนด โดยแบ่งเป็นสามกลุ่มตัวบ่งชี้ ได้แก่ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน กลุ่มตัวบ่งชี้ข้อตกลง และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม และกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2554 ประกอบด้วยมาตรฐานที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านข้อตกลงของสถานศึกษา และด้านมาตรการส่งเสริม

สเตียร์ (Steers, 1980, p.147) พบว่า แบบจำลองของเกณฑ์การประเมินความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กรที่นิยมใช้แบ่งเป็นสองประเภท คือ มาตรฐานวัดประสิทธิผลเดี่ยวซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อว่า การใช้ตัวแปรหลักเพียงตัวเดียวก็สามารถพยากรณ์ปริมาณความสำเร็จขององค์กรได้ เช่น ความสามารถในการผลิต และการบริหารจัดการ ประเภทที่สอง คือ มาตรฐานวัดประสิทธิผลหลายเกณฑ์ ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรจะแสดงปริมาณความสำเร็จขององค์กรได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น ใช้ชุดตัวแปรสามตัว ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการผลิต และผลกำไร เนื่องจากตัวแปรที่ใช้เกณฑ์ในการประเมินผลความสำเร็จและประสิทธิผลมีมากมาย สเตียร์, อังสัน และมอว์เดย์ (Steers, Angson & Mowday, 1985, p.179) ได้สรุปความถี่ของการใช้ตัวแปรเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลความสำเร็จและประสิทธิผลจากแบบจำลองที่ศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์มากที่สุด คือ ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) และความสามารถในการปรับเปลี่ยน (flexibility) รองลงมาคือ ความสามารถในการผลิต (productive) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ตามลำดับ

สจิวจ, โคเซ่และรอสกิน (Stuart, Kotze & Roskin, 1983, p.243) กล่าวว่าไว้ว่า ตัวบ่งชี้ความสำเร็จทางการบริหารองค์กรมีมิติที่สำคัญอยู่สองประการ คือ มิติความสำเร็จทางการบริหารจะต้องมุ่งอยู่ที่งานของผู้บริหารและการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญของงาน คือการพิจารณาระดับความ

สัมฤทธิ์ผลของงานที่สำคัญของผู้บริหาร และผลงานสำคัญ ๆ เหล่านั้นเป็นส่วนหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรทั้งหมด และมีมิติที่สองคือความสำเร็จทางการบริหารมุ่งอยู่ที่ พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานให้สำเร็จ คือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจว่าจะปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p.223) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรจะต้องประเมินในมิติที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาวัตถุประสงค์ การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงาน และศูนย์กลางความสนใจในชีวิต

ลูเนนเบอร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg & Ornstone, 2004, p.103) ได้เสนอแนวความคิดที่เกี่ยวกับเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จหรือประสิทธิผลของโรงเรียน การจัดกลุ่มที่มีความหลากหลายแบบมีส่วนร่วมอย่างมีความคาดหวังและมีความสำเร็จสูง โดยมุ่งเน้นที่เกณฑ์ความสำเร็จของนักเรียนที่มีตัวบ่งชี้ คือ การเปรียบเทียบความสำเร็จของนักเรียนที่คาดหวังกับระดับความสำเร็จที่วัดได้จริง โดยแยกเปรียบเทียบตามปัจจัยความแตกต่างของบุคคล เช่น เพศ เชื้อชาติ ชนชั้น ทักษะ ระดับความพอใจในส่วนของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับมากกว่าเรื่อง เงินงบประมาณ เอ็ดมอนส์ (Edmonds, 1997, p.233) พบว่า โรงเรียนที่มีประสพผลสำเร็จนั้นต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีระเบียบ มีความเอื้ออาทรต่อสมาชิก บรรยากาศ การเอาใจใส่และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน มีความคาดหวังสูง และสเตรเดแมน (Stedman, 1988, p.173) พบว่า ลักษณะที่เป็นเกณฑ์ของโรงเรียนที่มีความสำเร็จควรประกอบไปด้วย การมุ่งเน้นที่เป้าหมาย และการตอบสนองต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียน รวมถึงลักษณะวัฒนธรรมแบบหลากหลายและการศึกษาที่มีวัฒนธรรมหลายประการ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ความสำเร็จของโรงเรียน หมายถึงประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจัดการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ และผู้วิจัยเลือกศึกษาความสำเร็จในสามด้าน คือ คุณภาพการบริหารโรงเรียน จากแนวคิดคุณภาพการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (school-based management : SBM) แนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) ลูเนนเบอร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg & Ornstone, 2004) คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาดังนี้

คุณภาพการบริหารโรงเรียน

จากแนวคิดของลูเนนเบอร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg & Ornstone, 2004, p.103) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยการจัดกลุ่ม ที่มีความหลากหลาย การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ความคาดหวังในความสำเร็จสูง

การตอบสนองความแตกต่างของนักเรียน การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ หลักสูตรในการเรียน การสอน การประเมินผลจากสภาพจริง อุปกรณ์เทคโนโลยี การจัดเวลาสนับสนุนการเรียนรู้และการสอนที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ ฌองคัวฌ็อง มิ่งมิตร (2553, น.6-10) ได้เสนอว่าความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรมีองค์ประกอบคือ การยืดหยุ่นปรับตัว การจัดการทรัพยากร ความพึงพอใจในงานของครู และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) ได้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participation management) เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ และธีระ รุญเจริญ (2548) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (school-based management : SBM) เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สำเร็จ ซึ่งเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้มีคุณภาพยั่งยืน และต่อเนื่อง ตามหลักการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานและการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลในภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษาทั้งสิ้นด้าน คือ

ด้านที่ 1 บรรยากาศและสภาพแวดล้อม คือ สถานศึกษามีบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ดังต่อไปนี้

1. มีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ คือการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สะอาด ถูกสุขลักษณะตามมาตรฐานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้อยู่อาศัยในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี เช่น ไม่มีแหล่งน้ำขัง มีการจัดเก็บขยะที่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีแหล่งอาศัยของสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรคต่างๆ เป็นต้น

2. มีความปลอดภัย คือ การป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และการรักษาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือทรัพยากรอื่นๆ ของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่ดีใช้งานได้และไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้เรียน ครู บุคลากรในสถานศึกษา

3. มีความสวยงาม คือ การจัดสภาพภูมิทัศน์ของสถานศึกษาให้สวยงามเป็นที่น่ารื่นรมย์ แก่ผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาและผู้เข้ามาพบเห็น รวมทั้งมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การทำกิจกรรมตามสภาพและบริบทของแต่ละสถานศึกษา

ด้านที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

1. ด้านวิชาการ ประกอบด้วยภาระหน้าที่ คือ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านงบประมาณ ประกอบด้วยภาระหน้าที่ คือ การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณการตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยภาระหน้าที่ คือ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วยภาระหน้าที่ คือ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งสี่ด้าน โดยยึดหลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ด้านที่ 3 ประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ ตามข้อที่ 5 ข้อที่ 13 และข้อที่ 14 ของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา พ.ศ. 2543 คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อยภาคเรียนละสองครั้ง และให้ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการประชุมต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มีการประชุม และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 รับทราบและพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

ด้านที่ 4 ความยั่งยืนและต่อเนื่องของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพ มาตรฐานและ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คุณภาพการบริหาร โรงเรียน หมายถึงผลลัพธ์ของกระบวนการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม การนิเทศ กำกับ ติดตามการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล การวางแผนจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวคิดคุณภาพการบริหาร โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) ดังนี้

1. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม
2. การบริหารจัดการ
3. ความร่วมมือ
4. ความยั่งยืนและต่อเนื่อง

คุณภาพการจัดการเรียนรู้

คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพตามนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ การที่เด็กนักเรียนจะมีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดย่อมมีครูเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ เพราะครูเป็นผู้มี บทบาททั้งในด้านการสอนและอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ ทิศนา แคมมณี (2547) ได้ กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพเป็นงานเฉพาะบุคคลทำแทนกันไม่ได้ เป็นกระบวนการทาง สติปัญญา ทางสังคมที่ต้องมีการใช้กระบวนการคิด สร้างความเข้าใจความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่ สนุกสนาน เบิกบานและเกิดความสุขอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและผู้เรียน ได้รับรู้ผลการพัฒนา เช่นเดียวกับสมชาย ฐิติรัตน์อัคร์ (2551) ได้กล่าวถึงคุณภาพของการจัดการ เรียนรู้ไว้ว่าต้องมาจากการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มาจากความเข้าใจในความหมาย ความสำคัญ ลักษณะ ประโยชน์ รูปแบบและขั้นตอนตลอดจนหลักในการสร้างหรือออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้ฝึกปฏิบัติเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะให้กับผู้เรียน ทำ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น ชัดเจนขึ้น กว้างขวางขึ้น ทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบ ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ทิศนา แคมมณี (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสามารถสรุป ได้ว่าเป็นการแสดงถึงการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรมที่ครูและผู้เรียนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับ

ความหมายที่แท้จริงของการเรียนรู้ บทบาทของครู และบทบาทของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความต้องการ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมให้น่าสนใจท้าทายให้ผู้เรียนอยากรู้ใช้เวลาที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยการปฏิบัติจริง วางแผนส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายของการสอน มีความเข้าใจผู้เรียน รู้ภูมิหลังของผู้เรียนและมีความเป็นพลวัต

การจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินกิจกรรมได้ ดังนี้ 1) จัดกิจกรรม เนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และ 5) การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2547, น.5-8)

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2554) ได้รวบรวมงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของครูที่ดี และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ต้องเป็นนักมนุษยนิยม คือเป็นผู้ยอมรับผู้เรียนทุกคนอย่างจริงจัง ให้ความอบอุ่น ความเข้าใจผู้เรียน มีความยุติธรรม และมีคุณลักษณะของครูตามที่เสนอของจิตวิทยามนุษยนิยมและเป็นกัลยาณมิตรของผู้เรียน
2. เป็นผู้มีความรู้ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนการสอน คือครูต้องเข้าใจธรรมชาติของกระบวนการเรียนรู้และสามารถจะหาวิธีสอนได้อย่างเหมาะสมและจูงใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้
3. เป็นผู้รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูไม่ใช่เพียงแค่สอนเท่านั้น แต่เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการทางบุคลิกภาพของผู้เรียนด้วย
4. เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการ โดยเฉพาะในวิชาต่าง ๆ ที่ตนจะต้องสอน
5. เป็นผู้นำที่ดีและผู้ฟังที่ดี สามารถจะช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันในกรณีที่มีความขัดแย้งกันทั้งในและนอกห้องเรียน
6. มีทักษะในการจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
7. เป็นผู้ที่นิยมในวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และมีความเข้าใจกฎแห่งพฤติกรรมและเป็นนักวิทยาศาสตร์พฤติกรรม

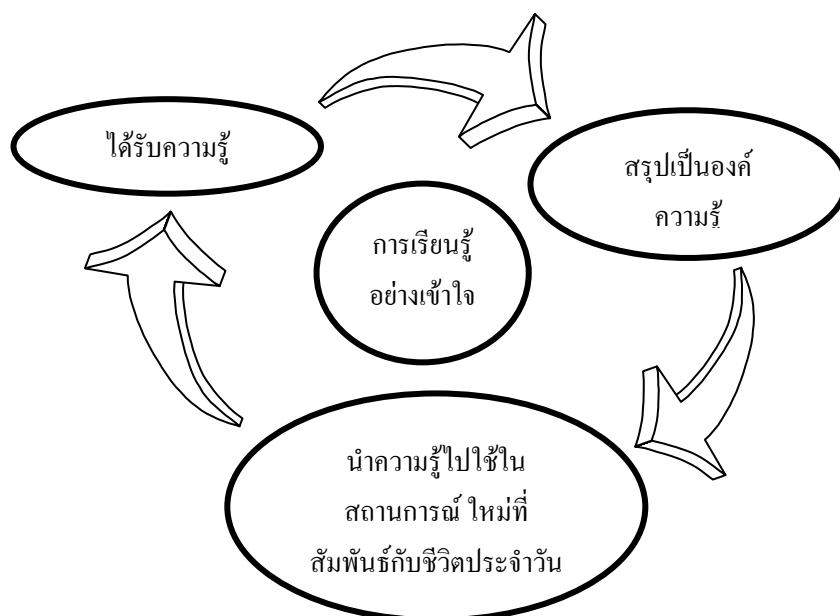
8. จะต้องมีทักษะชีวิต คือเป็นผู้สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี

นอกจากนี้ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่น สอดแทรกเชิงเส้นพบว่า เวลาในการเรียนและคุณภาพของการสอนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาติ อินทรกำแหง ณ ราชสีมา (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักศึกษา พบว่าคุณภาพการสอนมีอิทธิพลต่อความสนใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ขณะที่ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543) ศึกษาพบว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์และกิจกรรมส่งเสริมวิชาการส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักศึกษา ในสถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่งทั่วประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้เสนอมาตรการหลักแก่ประการ ในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับผู้เรียนทุกคนไว้ คือ

1. ฝึกคิดฝึกทำอย่างสมดุล (thinking skills)
2. เพิ่มพูนจิตสาธารณะ (public mind)
3. ให้อิสรระจินตนาการ (imagination)
4. ยึดโยงคุณภาพมาตรฐาน (standards & backward design)
5. อ่านเขียนคิดเลขคล่อง (literacy & numeracy)
6. สื่อสารสองภาษา (international languages)
7. พัฒนาทักษะ ICT อย่างเท่าทัน (ICT skills)
8. ครอบครันสมรรถนะด้านอาชีพ (occupational skills)
9. ส่องประทีปสู่อาเซียน (ASEAN readiness)

วิกกินส์ และแมกซ์ทิก (Wiggins & McThighe, 2006) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพผู้เรียนจะได้เรียนรู้อย่างเข้าใจครูต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับความรู้โดยการให้ผู้เรียน ศึกษาหาความรู้จากกิจกรรมที่ครูจัดให้ ผู้เรียนสรุปความรู้ที่ได้รับเป็นองค์ความรู้เป็นภาษาของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวของผู้เรียน และสุดท้ายต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้นำ องค์ความรู้นี้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ที่เป็นสถานการณ์ที่เป็นสภาพจริง สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน หรือสอดคล้องกับการดำรงชีวิต เป็นการนำความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิต จึงจะเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ที่มีความเข้าใจที่คงทน (enduring understanding) ซึ่งได้เสนอวงจรการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 วงจรการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจ

(Wiggins & McThighe, 2006, p.268)

มูจัน และ เรย์ โน ลด์ (Muijs & Reynolds, 2001; quoting Sergiovannai, et al., 2004) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ว่า คุณภาพการสอนของครูเป็นผลของความสำเร็จที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมีมาตรฐานตรงตามเป้าหมายการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้

1. การปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอน
2. รูปแบบของการปรับปรุงคุณภาพการสอนต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้
3. การสร้างระบบการควบคุมพันธกิจของครูและระบบการพัฒนาการสอนของครู
4. การประสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนรายบุคคลและข้อมูลต่าง ๆ สามารถนำมาอธิบายวัดผล

และประเมินผลได้สามารถอธิบายความก้าวหน้าได้อย่างถูกต้อง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและเกิดความเข้าใจที่คงทน มีมาตรฐานตรงตามเป้าหมายของการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวคิดของวิกินส์ และแมกซ์ทิก (Wiggins & McThighe, 2006, p.248) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนี้

1. การเรียนรู้เข้าใจ
2. การสร้างองค์ความรู้
3. การนำความรู้ไปใช้

คุณภาพของนักเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของกิปสัน และคนอื่น ๆ (Gibson, et al., 1997) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพการศึกษา คือคุณภาพของนักเรียน

ภารดี อนันต์นารี (2545) พบว่า ความสำเร็จของผู้เรียนหรือคุณภาพของผู้เรียนประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีพฤติกรรมการเรียนที่ดีและมีคุณภาพ มีสาเหตุมาจากปัจจัยอิทธิพลทางตรงเชิงบวกของคุณภาพชีวิต และพฤติกรรมการเรียนพิเศษของผู้เรียน และนักเรียนที่มีพฤติกรรมการเรียนพิเศษมาก ครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจดีของผู้ปกครองจะส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีด้วย

มานะ สินธุวงษานนท์ (2550) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออก เฉียงเหนือที่ประกอบด้วย ความเก่ง ซึ่งวัดจากความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถในการวางแผนการทำงาน และความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ความดี วัดจากพฤติกรรมการควบคุมตนเอง การเห็นใจผู้อื่น และความรับผิดชอบ และการมีความสุข วัดจากความภูมิใจในตนเอง ความพอใจในชีวิต และความสุขสงบทางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับกลาง และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพของนักเรียนนอกจากจะเป็นความรู้ความสามารถในการมีทักษะการเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้เฉพาะบุคคลของนักเรียนเอง คุณภาพชีวิตในครอบครัวก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญอีกประการหนึ่งด้วย

กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2554 มาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดตัวบ่งชี้ในด้านคุณภาพผู้เรียนไว้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คุณภาพนักเรียน หมายถึงระดับความสามารถและทักษะในการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จของนักเรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาลักษณะตามกฎกระทรวง

ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2554 มาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาระดับพื้นฐานคือ ดังนี้

1. สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
2. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
3. คิดเป็น ทำเป็น

ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นของกระบวนการบริหารการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนซึ่งเป็นตัวแปรตามโดยได้ศึกษาในปัจจัยสองระดับคือ ปัจจัยระดับโรงเรียน และปัจจัยระดับห้องเรียน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, น.3; ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, 2551, น.87)

ปัจจัยระดับโรงเรียน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องของระดับโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับห้องเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย (Reid, et al., 1988, p.24-29; ภารดี อนันต์นาวิ, 2544, น.99; สมจิตร อุดม, 2547, น.13; สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, 2548, น.6; ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร, 2553, น.6-10) คือ

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในยุคโลกาภิวัตน์ ความอยู่รอดของโรงเรียนอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน อนาคตของโรงเรียนจำเป็นต้องเน้นงานวิชาการเป็นหลักการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น การสร้างทุนแห่งปัญญาเป็นแนวความคิดที่ให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและกว้างขวาง พัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศที่จะให้ทันกระแสโลกบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทยจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง (stakeholders) ทุกส่วนของสังคม ในสังคมแห่งการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารมืออาชีพ (professional management) มาบริหารจัดการในโรงเรียน ในทัศนะของนักการศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารมืออาชีพ คือ ความมีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์คือการมีแผนงานสำหรับอนาคต จึงเปรียบเหมือนกุญแจสำคัญของความเป็นผู้นำเสมือนแผนที่ที่ประกอบการเดินทางไปสู่จุดมุ่งหมายในอนาคต และวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะปลายเปิด (open-ended) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือผู้นำเป็น ภูมิปัญญาเชิงปฏิบัติ (practical wisdom) หรือความมีเหตุผลในเชิงปฏิบัติ (practical reason) การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่

เป็นมืออาชีพ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (techno vision)

นัท และเบคคอฟท์ (Nutt & Backoff, 1996) กล่าวว่า วิศวทัศนที่ผู้นำองค์กรและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างขึ้นจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อค้นหาคำตอบในเรื่องของความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กรในอดีต วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร และองค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนภารกิจหลัก เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายในระยะยาวขององค์กรให้องค์กรประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต

ความสำเร็จของการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการปรับเปลี่ยนในระบบความคิดและบทบาทของตัวผู้บริหารเองก่อน เช่น การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการควบคุมกำกับ (control paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ของความมุ่งมั่นและผูกพัน (commitment paradigm) สร้างความสัมพันธ์แก่การศึกษาและกระบวนกรเรียนรู้การมีระบบสื่อสารแบบเปิดการให้ความสำคัญของการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีลักษณะขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ (cross functional) การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (empowerment) การให้รางวัลแก่การสร้างนวัตกรรม (innovation reward) และความก้าวหน้าของบุคลากร (personnel progressive) ปัจจุบันผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นนาย (boss) มาสู่การเป็นผู้นำ (leader) ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานการสร้างแนวคิด การรับฟังและเกิดความเข้าใจอย่างรวดเร็ว เน้นการฝึกและการให้กำลังใจ กระตุ้นให้เกิดความคิดสามารถวางแผนการอำนวยความสะดวกและการให้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายงานผู้บริหารมืออาชีพที่สามารถปรับเปลี่ยนระบบความคิดและบทบาทของตนแล้วจะสามารถพัฒนาการใช้ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านแนวความคิดและด้านนำเสนอความคิดและแสดงตนเป็นตัวอย่าง (articulation and role model skills) นำไปสู่กิจกรรมหลักที่มีความสำเร็จของการนำวิสัยทัศน์ไปสู่กิจกรรมหลักที่มีความสำเร็จของการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และการพัฒนาองค์กรให้สำเร็จ (Obolensky, 1997, p.71) ดังภาพที่ 5

ทักษะการบริหาร

กิจกรรมหลัก

<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะทางเทคนิค 2. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์หรือระหว่างบุคคล 3. ทักษะทางด้านกรอบแนวความคิด 4. ทักษะการนำเสนอความคิดและแสดงตนเป็นแบบอย่าง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างการยอมรับในวิสัยทัศน์และค่านิยม 2. การวางตำแหน่งขององค์การ 3. การเรียนรู้ 4. การสื่อสาร
---	---

**ภาพที่ 5 แสดงการใช้ทักษะของผู้บริหาร เพื่อนำเอาวิสัยทัศน์ไปสู่ปฏิบัติในองค์การ
ของออบอเลนสกี (Obolensky)**

(Obolensky, 1997, p.71)

จากความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารในองค์การวิชาชีพในปัจจุบันถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้พฤติกรรมการบริหารงานแตกต่างกัน

มานะ สินธุวงษานนท์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงคุณสมบัติของบุคคลซึ่งสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นไปอย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น

เดวิส (Davis, 1989) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถกำหนดแผนงาน เป้าหมายและมองภาพในอนาคต (future image) และเปรียบ เสมือนพิมพ์เขียวขององค์การที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาในอนาคตและสามารถปฏิบัติ ให้เกิดความสำเร็จตาม ความต้องการ

ลอคค์ และคนอื่นๆ (Locke, et al., 1991) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเกิดจากปัจจัยในตัวผู้บริหาร ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ในวิชาชีพทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และความสามารถทางด้านสติปัญญา

แมนาส (Manasse, 1996) ได้ศึกษาพบว่าทักษะหรือความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีห้าประการ คือ 1) ทักษะด้านการจัดการทำข้อมูล 2) ทักษะเกี่ยวกับการวินิจฉัยของค์การ 3) ทักษะเกี่ยวกับโรงเรียนมีประสิทธิผลจัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศ 4) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ทักษะความตระหนักในตนเอง

เทรธ โอแวน (Trethovan, 1997) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีสามกลุ่ม คือ 1) ปัจจัยในตัวผู้บริหาร 2) ปัจจัยภายในโรงเรียน และ 3) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

อาจกล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคต ทิศทางของโรงเรียน ที่ต้องการพัฒนาให้เป็นอย่างชัดเจน ภาพลักษณ์นั้นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา มีความเป็นไปได้ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญในการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีเป้าหมายการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพันมีความเพียรพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่น ค้นหาความสำเร็จสู่เป้าหมายเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์กร

บรอน (Braun, 1991) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบุคคลไว้ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating vision) เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์กรของตนเป็นอย่างนั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างละเอียดลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดด้อย จุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือการมีส่วนร่วม (shared vision) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulation vision) คือกระบวนการที่จำเป็นต้อง บรรยาย อธิบายและทำให้สมาชิกขององค์กรได้รับรู้เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ผู้บริหารจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็น วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั่นคือ เปลี่ยนสภาพวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ให้เป็นวิสัยทัศน์ส่วนรวมจุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกขององค์กรยอมรับวิสัยทัศน์ว่าเป็นของตนเองผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการแสดง สามารถอธิบายและโน้มน้าวสมาชิกขององค์กรให้เข้าใจและยอมรับผู้บริหาร จะต้องมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (operational vision) เป็นการนำเอาวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริงโดยการร่วมมือ ท่วมเทก่าตั้งใจ กำลังความคิด และความเพียรพยายามของสมาชิกในองค์กร เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จ นั่นคือ เป็นการรวบรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคต ปรับปรุงองค์กรให้ดีมีความเป็นเลิศตลอดไป

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546) กล่าวว่าไว้ว่า บทบาทสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีศักยภาพปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญยิ่งเมื่อผู้บริหารโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์แล้วผู้บริหารจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะต้องได้รับความร่วมมือ ท่วมเท กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และความพยายามจากสมาชิกขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศนั่นเอง กล่าวคือ ผู้นำจะปฏิบัติงานได้หลากหลายนอกเหนือจากเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่ตามปกติโดยจะเลือกกระทำกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ และกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์กร ขณะที่ผู้บริหารจะกระทำทุกสิ่งทุกอย่างตามบทบาทหน้าที่เพียง

เพื่อให้ถูกต้องเท่านั้น (Braun, 1991, p.36) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะได้รับผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น และทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดี ผู้นำโรงเรียนควรจะนำวิสัยทัศน์เข้าไปผสมผสานกับ โครงสร้างนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการและงานประจำวันของโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ได้ปฏิบัติไปพร้อมกันกับแผนงานและกิจกรรมประจำของโรงเรียน นอกจากนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จะบรรลุผลสำเร็จนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์ไปกำหนดเป็นปฏิทินปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่องผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติและแบ่งงานให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบ (Locke, et al., 1991, p.93) และผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการ โดยไม่ต้องเสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือไม่มีคุณค่าต่อองค์กร

การบริหารโรงเรียนในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์อย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานในโรงเรียนมีกิจกรรมมากมาย มีขอบข่ายงานกว้างขวางต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงาน นโยบายในระดับกระทรวง กรม และความต้องการของสังคม ชุมชน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันให้โรงเรียนพัฒนาก้าวหน้าสู่อนาคตซึ่งเซอร์จิโอวานี และสตาฟ (Sergiovanni & Staff, 1993) ได้เสนอความคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการจะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจะก่อให้เกิดแนวนโยบาย ในการบริหารงานใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนสามารถกำหนดเป็นปรัชญาและธรรมเนียมโรงเรียนนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในทางตรงกันข้ามถ้าโรงเรียนใด สถานศึกษาใดที่ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์การปฏิบัติงานไม่มีเป้าหมายอย่างชัดเจน สนใจจัดกิจกรรมในโรงเรียนอย่างทั่วถึง ขาดระบบที่ดีการบริหารจัดการก็จะไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาทิศทางขององค์กรดำเนินการไปในทิศทางใดแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้ผู้ร่วมงาน สังคม รับประทาน และร่วมมือกันปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจึงนับว่าเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546) ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า องค์กรใดที่ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์องค์กรนั้นย่อมไม่ก้าวหน้าหรือมีแต่ความล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักและปฏิบัติในสิ่งต่อไปนี้ (เนาวรัตน์ วิไลชนม์, 2548, น.80)

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานตามหน้าที่
2. มีความขยันกระตือรือร้น ไม่มีความเบื่อหน่าย เอือมระอาในการทำงาน
3. มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน
4. ยอมรับ เชื่อถือได้วางใจในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
5. สนับสนุนเพื่อนร่วมงานทุกวิถีทางเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวิสัยทัศน์

การศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำในเชิงปริมาณนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือการวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเชิงปริมาณ ซึ่งสร้างโดยนักการศึกษา คือ เครื่องมือชื่อ Leadership Vision Questionnaire –Principal (LVQ-P) ซึ่งสร้างขึ้นโดย บรอน (Braun, 1991) ลักษณะเครื่องมือประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ เพื่อตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในโรงเรียนสามด้านคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายความว่าถึงระดับความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตของโรงเรียน โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทคุณภาพของโรงเรียน สามารถกำหนดแนวปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างรอบด้าน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาลักษณะของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารตามแนวคิดของบรอน (Braun, 1991) ดังนี้

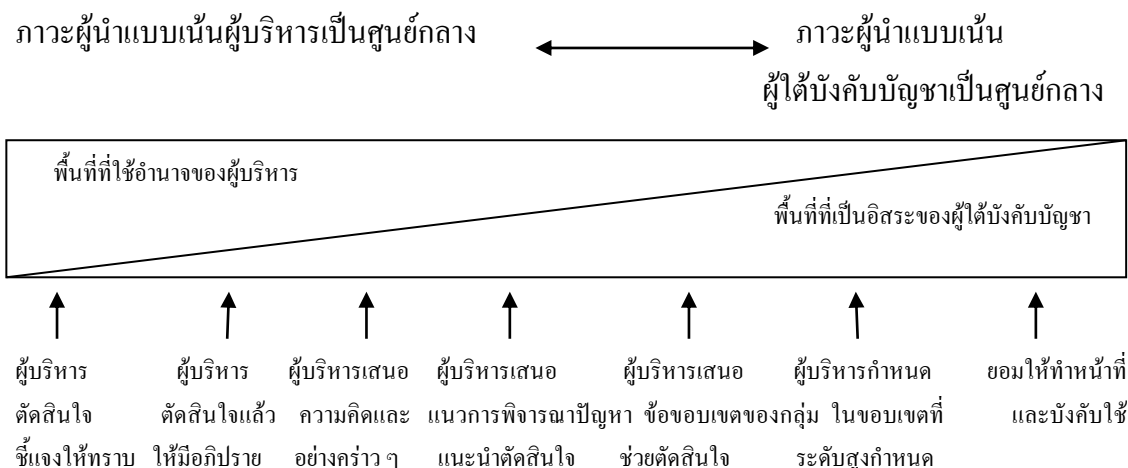
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating vision) หมายถึงการร่วมคิด ร่วมกำหนดแนวทางในการปฏิบัติขององค์กรเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating vision) หมายถึงการนำเสนอวิสัยทัศน์ต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รับทราบถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (operating vision) หมายถึงการนำเอาวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือความเป็นผู้นำ (leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มโนทัศน์ต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร ผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น โดยใช้อำนาจ (power) (Bartol, et al., 1998) คือ 1) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์กรตามอำนาจหน้าที่ (authority) ของตำแหน่งนั้น 2) อำนาจในการให้รางวัล (reward power) 3) อำนาจในการลงโทษ (coercive power) 4) อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert power) อันเนื่องมาจากมีประสบการณ์ ความรู้ หรือทักษะเชิงเทคนิคที่ส่งผลถึง

ความสำเร็จในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา 5) อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ (information power) เนื่องจากได้ครอบครอง และควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และการวางแผนขององค์กร และ 6) อำนาจเชิงอ้างอิง (referent power) เป็นผลจากความนิยมชมชอบ ความเคารพนับถือและความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของบาร์โทล และคนอื่น ๆ (Bartol, et al., 1998) พบว่าลักษณะ (traits) มีส่วนสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ แต่ในปัจจุบันมีผู้เชื่อกันมากกว่าภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ผู้นำได้กระทำมากกว่ากับ ลักษณะที่ผู้นำมี ผลการศึกษาวิจัยที่มหาลัย ไอโอวา พบว่าจากพฤติกรรม 3 รูปแบบ คือ แบบอำนาจนิยม (autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำ มีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ทำ ให้ทราบจุดหมายการทำงานที่ละขั้นตอน เน้นการควบคุม ซึ่งตรงกันข้ามกับ แบบประชาธิปไตยนิยม (democratic) ซึ่งผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้กำหนดวิธีการทำงานเอง ให้ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานโดยรวมเน้นการ ให้คำแนะนำปรึกษาแบบอิสระเสรีนิยม (laissez faire) ซึ่งปล่อยให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพในการทำงาน อย่างสมบูรณ์ เพียงแต่จัด หาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้และคอยตอบคำถามข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความ เกี่ยวข้องจนกล่าวได้ว่าผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมแทบจะไม่ทำอะไรเลย (do almost nothing) การ ศึกษาวิจัยใช้วิธีการฝึกอบรมให้มีผู้แสดงพฤติกรรมสามรูปแบบนั้น แล้วนำไปใช้กับกลุ่มคนสาม กลุ่มพบว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอิสระเสรีให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอำนาจนิยม และ แบบประชาธิปไตยนิยมและแบบอำนาจนิยมแม้จะมีปริมาณงานที่เท่า ๆ กัน แต่กลุ่มที่มีผู้นำแบบ ประชาธิปไตยนิยมกลับมีคุณภาพของงานและผู้คนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผลจาก การศึกษานี้จึงดูเหมือนว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมจะมีประสิทธิผลมากกว่าแบบอื่นแต่มีผลการ ศึกษาวิจัยในระยะหลังพบว่า มีความไม่แน่นอนระหว่างผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกับผู้นำแบบ อำนาจนิยม กล่าวคือ ในบางครั้งผู้นำแบบอำนาจนิยมได้ก่อให้เกิดผลงานสูงกว่าหรือเท่ากับผู้นำ แบบประชาธิปไตยนิยม เว้นแต่เรื่องความพึงพอใจซึ่งมักจะเกิดขึ้นกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม เป็นประจำมากกว่า จึงก่อให้เกิดความคลุมเครือและตอบคำถามได้ไม่ชัดเจน ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ

(Bartol, et al., 1998, p.532)

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็นอิสระจากกันเป็นสองมิติ (two-dimensional approach) โดยอธิบายว่าผู้นำคนหนึ่งอาจมีพฤติกรรมสูงหรือต่ำในพฤติกรรมทั้งสองหรือสูงใน พฤติกรรมหนึ่งระหว่างพฤติกรรมทั้งสองก็ได้ดูภาพที่ 7

สูง	มุ่งโครงสร้างงานต่ำ	มุ่งโครงสร้างงานสูง
	มุ่งความสัมพันธ์สูง	มุ่งความสัมพันธ์สูง
ต่ำ	มุ่งโครงสร้างงานต่ำ	มุ่งโครงสร้างงานสูง
	มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ	มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ
	ต่ำ	สูง

มุ่งโครงสร้างงาน

ภาพที่ 7 แสดงมิติพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานกับมุ่งความสัมพันธ์

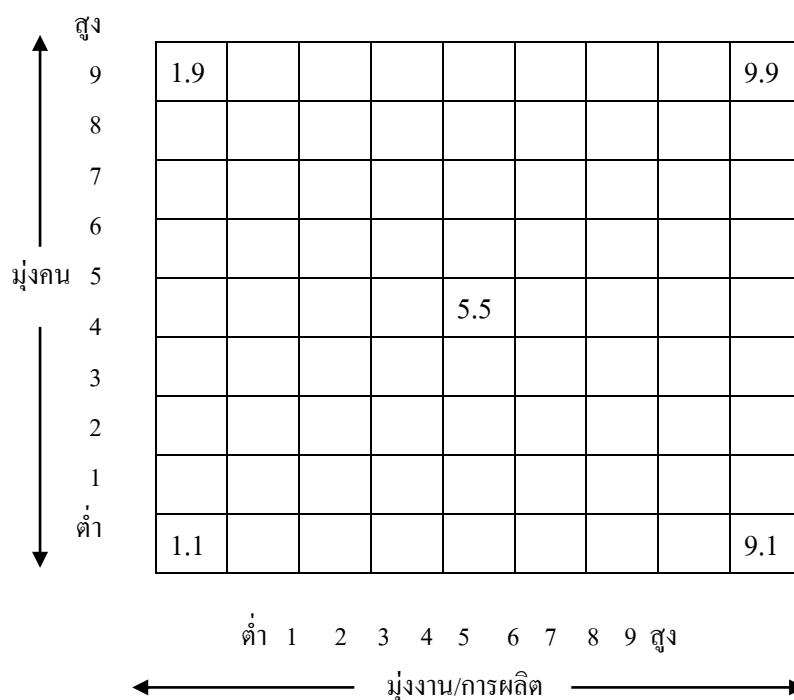
(Bartol, et al., 1998, p.534)

จากภาพที่ 8 แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ประการหนึ่งว่าผู้ที่มุ่งงานอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการได้จากการแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ในเวลาเดียวกัน (สูง-สูง ทั้งแบบมุ่งโครงสร้างงานและมุ่งความสัมพันธ์)ซึ่งถือเป็นการเชื่อในระยะเริ่มแรก

นั่นแต่ในภายหลังได้มีการชี้แจงประเด็นนี้ว่าไม่อาจเป็นจริงได้ (Larson, Hunt & Osben 1976, Nystrom, 1978; quoting Bartol, et al., 1998, p.525) โดยให้เหตุผลว่า พฤติกรรมผู้นำสองรูปแบบนี้เกิดขึ้นกันคนละชั่วที่ตรงข้ามกัน ดังผลการศึกษาวิจัยที่ไอโอวา และมิชิแกน ที่กล่าวมาแล้วอย่างไรก็ตามผลจากการศึกษานี้ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยตามสถานการณ์ เช่น สภาพงานและความคาดหวังของคณงานมีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมผู้นำด้วย

แบลค และ แม็คเคนส์ (Blak & McCause, 1998; quoting Bartol, et al., 1998, p.533) ได้พัฒนาตาข่ายภาวะผู้นำขึ้นคล้ายคลึงกับผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ แต่ตาข่ายนี้สามารถจำแนกภาวะผู้นำออกไปถึง 81 รูปแบบ (9 x 9) แต่มีรูปแบบที่สำคัญ 5 รูปแบบคือ

1. รูปแบบ 1.9 การบริหารสโมสร (country club) มุ่งตอบสนองความต้องการของสมาชิก เพื่อนำไปสู่ความสบายใจ ความเป็นมิตร บรรยากาศที่ดี และความสนุกในการทำงาน
2. รูปแบบ 1.1 การบริหารที่ทำให้ແ່ลง (impoverished) ใช้ความพยายามในระดับต่ำ ในการสนับสนุนสมาชิกเพื่อทำงานให้ได้ผลที่ต้องการ
3. รูปแบบ 5.5 การบริหารทางสายกลาง (middle of the road) มุ่งความพอดีคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจของสมาชิกในระดับที่พึงพอใจ
4. รูปแบบ 9.9 การบริหารเป็นทีม (team) เน้นความสำเร็จของงานมาจากความมีพันธะผูกพันของสมาชิกพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรและนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการยอมรับ
5. รูปแบบ 9.1 การบริหารใช้อำนาจและการเชื่อฟัง (authority compliance) ประสิทธิภาพในการทำงานมาจากการจัดสภาพของงานที่ปัจจัยด้านมนุษย์ได้รับความสำคัญในระดับต่ำ



ภาพที่ 8 แสดงตาข่ายภาวะผู้นำ

(Bartol, et al., 1998, p.535)

จากภาพประกอบแสดงให้เห็นว่า จากระดับพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนดังกล่าว พฤติกรรมผู้นำสามารถจะตกตรงไหนของตาข่ายดังกล่าวได้ โดยเบลค และแม็คเคนส์ (Blake & McCanse, 1998; quoting Bartol, et al., 1998, p.533) ให้ทัศนะว่า พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์มากที่สุดคือ ตาข่ายที่ 9.9 ซึ่งให้ความสำคัญสูงกับทั้งงานและทั้งคน แต่ผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอที่ว่าพฤติกรรมในรูปแบบที่ สูง-สูง ทั้งสองด้านนี้เป็นไปได้ยาก เบลค และแม็คเคนส์ (Black & McCanse, 1998) จึงให้ข้อเสนอแนะว่า ให้มีความยืดหยุ่นในการแสดงพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง โดยขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยคนและการผลิตในสถานการณ์หนึ่ง ๆ (Bartol, et al., 1998, p.547)

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร หากพิจารณาจากคุณลักษณะประการหนึ่งคือ ผู้บริหาร (manager) จะเกี่ยวข้องกับงานเดิมซ้ำแล้วซ้ำอีก เป็นงานประจำ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) ในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุจุดหมายขององค์กรได้ดี ในขณะที่ ผู้นำ (leader) จะมุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในทิศทางที่ถูกต้อง ความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และความสามารถใจให้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่ (Zalezink, 1990, p.195; quoting Bartol, et al., 1998, p.562)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns, 1985, p. 257) ได้เสนอความเห็นว่าการแสดงภาวะผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (special form of power)

เบิร์นส์ (Burns, 1985, p.234) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (transformational leadership theory) ว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (transactional leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ (Burns, 1985, p.246) จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่าความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลง (transformational leadership theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ (Burns, 1985, p.248) เชื่อว่าความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นรูปแบบที่แยกจากกัน โดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป ดังนั้นจึงสรุปลักษณะภาวะผู้นำเป็นสามลักษณะ ได้แก่

1. ผู้นำแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน

2. ผู้นำเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม

3. ผู้นำจริยธรรม (moral leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (needs) ความปรารถนา (aspirations) ค่านิยม (values) และควรรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายความว่าถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนในการตัดสินใจสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานและโรงเรียนมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของเบรินส์ (Bums, 1985, p.234) ดังนี้

1. ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึงผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ร่วมกัน
2. ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึงผู้นำที่พยายามให้ผู้ตามได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนา กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป
3. ผู้นำจริยธรรม หมายถึงผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม

การสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) เป็นพลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่งที่สามารถใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกก่อให้เกิด แรงจูงใจขึ้นภายในจิตใจเสียก่อน เพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำในสิ่งที่พึงประสงค์เหมือนเช่นปกติวิสัยของมนุษย์ส่วนใหญ่ ไม่ว่าสิ่งที่คุณกระทำนั้นจะยากสักเพียงใด คุณก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการ ให้จงได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริง ๆ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, น.74) มนุษย์ส่วนใหญ่ที่ใช้พฤติกรรมทางอารมณ์นำหน้าสติปัญญาหรือยังไม่อาจเข้าถึงการใช้ปัญญาญาณได้ จะมีโอกาสรู้จักกับอำนาจแห่งแรงบันดาลใจของตนเองน้อยมาก ส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นเองโดยมิได้ตั้งใจเจตนาเสียมากกว่ามนุษย์จึงไม่รู้ว่าแรงบันดาลใจคืออำนาจภายในตนเองที่สอดคล้องกับอีกชนิดหนึ่ง ซึ่งเสริมอำนาจการเป็นผู้นำของตนได้เป็นอย่างดีเพราะได้แต่ตกเป็นทาสของสิ่งแวดล้อม ตกเป็นทาสของสิ่งเร้าและตกเป็นทาสของเงื่อนไขที่ผู้อื่นจัดวางเอาไว้ตลอดเวลา จนต้องอยู่ในสภาพของผู้ที่ไม่มีอำนาจในตนเองเพราะไม่อาจควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้ อำนาจทางการคิดและการกระทำใด ๆ ในชีวิตล้วนถูกจูงใจด้วยสิ่งเร้าทั้งสิ้น (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์,

2547, น.47) การแสดงบทบาทใดในชีวิต จึงเป็นไปตามอำนาจของสิ่งเร้าภายนอกที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในไม่ใช่เกิดจากอำนาจการปลุกเร้าตนเองด้วยแรงบันดาลใจภายในด้วยเหตุนี้จึงพอจะบ่งชี้ให้เห็นความแตกต่างของที่มาของคำสองคำได้อย่างชัดเจน ระหว่างคำว่า “แรงจูงใจ” กับคำว่า “แรงบันดาลใจ” โดยด้านของแรงจูงใจก็คืออำนาจ รับรู้สิ่งเร้าที่เป็นเงื่อนไข อารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นตัวบ่งการให้เกิดพฤติกรรมภายนอกต่อไป ส่วนด้านของแรงบันดาลใจ ก็คืออำนาจอันเกิดจากจิตวิญญาณซึ่งเป็นแก่นแท้ของตนเอง โดยใช้เงื่อนไขภายในจิตใจของตนด้วยตัวเอง ซึ่งเรียกว่าการสำนึกรู้ (สมิหระ จิตตลลการ, 2546, น.68)

วรูม (Vroom, 1976) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย วรูม (Vroom, 1976) มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาจะไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่ได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของบุคลากร

วรูม (Vroom, 1976) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังหรือการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเรียกว่า VIE theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจหรือการสร้างแรงบันดาลใจของมนุษย์ในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบของทฤษฎีประกอบด้วย

1. การกำหนดความพยายาม (The Determinant of Effort) เป็นพื้นฐานความคิดของทฤษฎีความคาดหวัง กล่าวถึงการจูงใจเป็นปัจจัยที่เกิด โดยผลที่ได้มาจากความคาดหวังของคนในเหตุการณ์ของการกระทำนั้น ๆ

2. ความคาดหวัง (Expectancy = Exp) หมายถึงความเป็นไปได้ถึงความพยายามที่ทำให้เกิดการกระทำที่บรรลุผล ความคาดหวังจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับความพยายามและการกระทำ

3. เครื่องมือสหสัมพันธ์ (Instrumentality = I) หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4. คุณค่า (Valence = V) ค่าของผลลัพธ์ซึ่งเป็นสิ่งดึงดูดใจหรือไม่ดึงดูดใจคนรางวัลที่มีค่ามากตามสากลนิยม คือ การยกย่อง การยอมรับและคำสรรเสริญจากผู้อื่น

5. ความพยายาม (Effort of Force = E) เป็นผลรวมของความคาดหวังความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์และคุณค่า คนคาดหวังว่าจะได้รับผลลัพธ์ที่มีคุณค่าสูง เมื่อเขาทำงานดีและคนคาดหวังว่าจะได้งานดีถ้าเขาพยายามเต็มที่ แต่ถ้าความพยายามในการทำงานน้อยโอกาสของผลลัพธ์ที่จะเป็นไปได้ก็น้อยลงไปด้วย ดังนั้นในสถานการณ์เดียวกันคนจะใช้ความพยายามไม่เท่ากันเพราะการรับรู้ของแต่ละคนต่างกันซึ่งเนื่องมาจากประสบการณ์ในอดีต การสังเกตจากผู้อื่นและความมุ่งมั่นในอนาคต การจะจูงใจคนจึงต้องรู้ว่าเขาให้ค่าและความสำคัญแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้นเขาจะได้ใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

ทั้งนี้ อาจสรุปได้ว่าความพยายามจะเป็นผลรวมของความคาดหวัง เครื่องมือสหสัมพันธ์ และคุณค่า ดังสมการต่อไปนี้

$$\text{ความพยายาม (Exp)} = \text{ความคาดหวัง (E)} \times \text{เครื่องมือสหสัมพันธ์ (I)} \times \text{คุณค่า (V)}$$

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรม สนับสนุนด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารต้องกำหนดกรอบความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคลและพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้

สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

การสร้างแรงบันดาลใจ ในลักษณะการให้รางวัล มีการแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003, p.118)

1. รางวัลภายนอก (extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงานปกติ เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

2. รางวัลภายใน (intrinsic rewards) เป็นรางวัลที่เป็นส่วนหนึ่งของงานซึ่งประกอบด้วยความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

เชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันส์และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003) ได้เสนอแนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้ 1) ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน 2) ชำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก 3) คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล 4) ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน 5) การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ และ 6) จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ หมายความว่า การโน้มน้าวจิตใจให้ครูนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้สึกผูกพันร่วมสร้างผลงานและได้สิ่งตอบแทนที่คุ้มค่า และช่วยกันชำระรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามไว้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาการสร้างแรงบันดาลใจ ตามแนวคิดของวูรัม (Vroom, 1976) ดังนี้

1. V = valence หมายถึงการให้คุณค่าและความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล

2. I = instrumentality หมายถึงการให้ความสำคัญกับของรางวัลและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผลลัพธ์หรืองานที่ได้

3. E = expectancy หมายถึงการสร้าง ความคาดหวังและความเป็นไปได้ของการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม

การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

การมีส่วนร่วมเป็นการให้บุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน ทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และบุคลากรในชุมชนเป็นรูปคณะกรรมการ บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมคิดร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสายงานการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้ความเห็นชอบและกำกับติดตามผล

อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า โดยหลักการของการบริหารการมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ 1) เพื่อตอบสนองความต้องการด้านจิตวิทยา (psychological needs) 2) เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกว่ามีความสำคัญ (sense of importance) และ 3) เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ (sense of belonging) ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นเดียวกับธงชัย สันติวงษ์ (2550) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่าเป็นวิธีบริหารที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ

บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีอิทธิพลซึ่งกัน และกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคตซึ่งอาจจะถูกกำหนดขึ้นมาอย่างเป็นทางการหรือได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการได้

คีท และ ไกรลิงค์ (Keith & Girling, 1991) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่าการมีส่วนร่วมในลักษณะการปะทะ สัมผัสทางสังคม ทั้งทางจิตใจ และอารมณ์ (mental and emotional involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (group situation) ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่มดำเนินงานพัฒนา ร่วมความคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตัวเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ความชำนาญ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

เบนนิส (Bennis, 1997) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมเป็นลักษณะของการเข้าไปสัมพันธ์กับกิจกรรมโดยตรงของผู้ได้บังคับบัญชา โดยที่พวกเขาเข้าไปแบ่งปันการควบคุม ผลลัพธ์ขององค์กร ตลอดจนมีความเท่าเทียมในสิทธิ นอกจากนี้การปฏิสัมพันธ์จะต้องคำนึงถึงองค์การ และ โครงสร้างหน้าที่ทางสังคมอีกด้วย

อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการใช้แนวคิดของการบริหารเชิงระบบและเน้นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์โดยการพิจารณาว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญของการศึกษา ที่จะทำให้การบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะ ดังนี้

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะเด่น คือเป็นการสร้างความไว้วางใจและเชื่อมั่นในบุคลากร การสื่อสารเป็นไปโดยอิสระ เปิดกว้างให้มีการโต้แย้งกันอย่างเปิดเผยและมีการเห็นพ้องต้องกัน (consensus)

2. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

3. การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ กระทำได้โดยบุคลากรในทุกระดับของสถานศึกษา

4. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและกระดำเนิงานของสถานศึกษา

5. การควบคุมงานสามารถกระจายไปในหมู่ผู้ปฏิบัติโดยการควบคุมกันเองเพื่อเน้นการแก้ปัญหา สามารถหลีกเลี่ยงการดำเนิน

6. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การทำงานมีผลงานสูงสุด และสำเร็จตามเป้าหมาย

7. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างการอภิปรายในที่ประชุมเป็นการขจัดแนวคิดที่ขาดเหตุผล และไม่เหมาะสมให้หมดไป

8. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแขนงต่าง ๆ มีมุมมองที่แตกต่างกันในการแก้ปัญหาเดียวกัน

นอกจากนี้ อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้กล่าวถึง ระบบบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นที่ยอมรับว่าได้ผลในเชิงปฏิบัติมากมี 3 ระบบคือ 1) ระบบการปรึกษาหารือเป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจบริหารและการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานร่วมมีความรับผิดชอบ 2) ระบบควบคุมคุณภาพ เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบของกลุ่มทำงาน และ 3) ระบบข้อเสนอแนะ

อมเรศ ศิลาอ่อน (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ประการหนึ่งคือให้ทุกสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การศึกษาของชาติไม่ควรถือว่าเป็นภารกิจผูกขาดของหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่ง เพราะเมื่อหน่วยงานอื่นของสังคม หรือส่วนอื่นไม่มีส่วนร่วมเขาก็ละทิ้ง และไม่สนใจภารกิจด้านการศึกษา พ่อแม่เห็นว่าหน้าที่หล่อหลอมเยาวชนเป็นภารกิจของครู เขาก็ไม่ต้องทำหน้าที่ ยกภารกิจทั้งหมดให้ครู เมื่อเด็กอยู่ที่บ้านก็ไม่สอนเด็กเพิ่มเติม เพราะคิดว่าครูสอนหมดแล้ว เรื่องเช่นนี้เกิดขึ้นจริงในทุกวันนี้ แต่ถ้าเผยแพร่แนวคิดไปว่า การศึกษาเป็นเรื่องของการจะพัฒนาลูกไม่ใช่ยกหน้าที่ให้เป็นของครูแต่เพียงผู้เดียว ทุกกระทรวง ทุกกรม ทุกคน

ในสังคมไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พ่อแม่ต้องมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาของคนรุ่นต่อไป เพราะคุณภาพของคนเหล่านั้นจะกำหนดชะตากรรมของชาติในอนาคต เช่นเดียวกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้กล่าวถึงเรื่องของการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นว่า กฎหมายการศึกษาแห่งชาติได้เตรียมกลไกเอาไว้แล้ว ในอนาคตท้องถิ่นจะต้องเข้ามารับผิดชอบการศึกษา ขั้นแรกจึงให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม จากนั้นพัฒนาไปสู่การที่เขาเอาไปทำเองหรือมารับไปทำ โดยในกรอบของการจัดระบบบริหาร เขตพื้นที่ที่ได้เตรียมเรื่องนี้ไว้ชัดเจน คือ กำหนดให้ตัวแทนท้องถิ่น เข้ามาร่วมเป็นกรรมการบริหารเขตพื้นที่ มาร่วมเป็นกรรมการบริหารโรงเรียน กำหนดให้ท้องถิ่นมีบทบาทสนับสนุนงบประมาณ หรือแผน หรือนโยบาย หรือ คน หรือสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนที่อยู่ในท้องถิ่นได้ และทั้งหมดนี้อยู่ในกฎหมายขั้นตอนและแผนการกระจายอำนาจ ด้วย ตามกฎหมายการเข้ามามีส่วนร่วมไม่ใช่เข้ามานั่งเฉย ๆ แต่จะมีอำนาจในการบริหารโรงเรียน ในการตัดสินใจเรื่องงบประมาณ จากการที่ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในเรื่องการศึกษาท้องถิ่นจะเข้มแข็งขึ้นมา ได้เรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการ มีประสบการณ์ตรงในการที่จะดำเนินงานของตนต่อไปในอนาคตอาจจะตั้งโรงเรียนขึ้นมาเองก็ได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมซึ่งจำแนกได้สามประการตามลักษณะของการมีส่วนร่วม คือ การมีประชาชนเข้าร่วมโดยตรงโดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน ประการที่สองการที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางอ้อม โดยผ่านองค์กรผู้แทน ของประชาชน และประการสุดท้ายการที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชน เช่นสถาบัน หรือหน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้กล่าวถึงเรื่องการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือ school-based management : SBM เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหาร สถานศึกษาที่มีหลักการมีที่มาชัดเจนและแบบแผนที่มีลักษณะเฉพาะของตนเองที่เด่นชัด ในเรื่องของการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาและชุมชน เรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการ สถานศึกษาโดยตรง ในลักษณะที่เป็นผู้ร่วมงานของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ได้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษาทั้งผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียนโดยการดำเนินการให้การศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน และสังคมได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและทันการ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งสรุปได้ คือ

1. รูปแบบการมีส่วนร่วมตามกระบวนการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการปฏิบัติตามแผน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมตรวจสอบการปฏิบัติตามงาน การมีส่วนร่วมประเมินติดตามผลและการมีส่วนร่วมปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

2. รูปแบบการมีส่วนร่วมตามระดับของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเป็นผู้นำการเป็นผู้ร่วมงาน การเป็นที่ปรึกษา การเป็นผู้ให้การสนับสนุน การเป็นกรรมการและการมีส่วนร่วมในบางโอกาส

เบนนิส (Bennis, 1997) ได้กล่าวถึงรูปแบบของกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผน 5 รูปแบบ คือการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดของโครงการต่าง ๆ การวิเคราะห์หรือสรุปปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การดำเนินการแก้ไขปัญหา การติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของโครงการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โคเฮน (Cohen, 1990) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็นสี่ชนิด คือ

1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ประกอบด้วยสามขั้นตอน คือการริเริ่มตัดสินใจดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) ประกอบด้วยวิธีการที่ต้องมีส่วนร่วมสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation)

นอกจากนี้ โคเฮน (Cohen, 1990) ได้เสนอลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้บริหารเพิ่มเติม คือ

1. การร่วมประชุมกลุ่มผู้ทำกิจกรรมในสถานประกอบการนั้น ๆ กล่าวคือผู้บริหารกิจการได้มีส่วนร่วมในการเข้าประชุมตามวัน และเวลาที่มีการประชุม

2. การร่วมวางแผนในการประกอบธุรกิจ คือ การที่บุคคลซึ่งเป็นผู้บริหารกิจกรรมมีส่วนร่วมเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงกิจกรรมในธุรกิจ เช่น การตลาดก็มีการเสนอให้หาตลาดใหม่ก็คือว่าเป็นการร่วมวางแผน เป็นต้น

3. การร่วมตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม คือการที่ผู้บริหารกิจการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกิจกรรมที่จะมีขึ้นในสถานประกอบการนั้น ๆ

4. การร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ คือการที่ผู้บริหารกับการได้มีโอกาสลงมือกระทำการในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นในสถานประกอบการนั้น ๆ

5. การร่วมประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ คือการที่ผู้บริหารกิจการมีโอกาสเป็นผู้ตรวจสอบ และติดตามผลงานของกิจกรรมที่เกิดขึ้น

6. การร่วมได้รับประโยชน์จากการประกอบกิจการ คือ การที่ผู้บริหารกิจการมีโอกาสได้รับเงินเดือน หรือ โบนัสเพิ่มมากขึ้นจากเดิม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง หมายความว่าถึงแนวทางของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้รับผิชอบในการทำงานร่วมกัน ตามระดับความรู้ความสามารถ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของโคเฮน (Cohen, 1990) ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึงการมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมที่จะมีขึ้นในองค์การ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึงการร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการได้มีโอกาสลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นในองค์การ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึงการร่วมได้รับผลประโยชน์จากการประกอบกิจกรรมทั้งผลประโยชน์ส่วนรวมและส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึงการร่วมเป็นผู้ตรวจสอบ และติดตามผลงานของกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติร่วมกัน

กระบวนการบริหารคุณภาพ

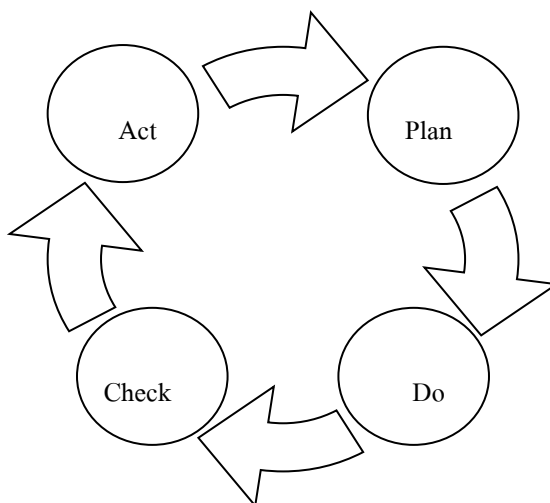
กระบวนการบริหารคุณภาพเป็นกระบวนการบริหารโรงเรียนให้เกิดคุณภาพ โดยที่คุณภาพนั้นเป็นพื้นฐานอันสำคัญในการดำเนินงานและอนาคตขององค์การ (ณัฐพันธ์ เจริญพันธ์ และคนอื่นๆ, 2546, น.76) ซึ่งการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จคือ คุณภาพขององค์การ (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2545, น. 11) ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารมีคุณภาพ ประกอบด้วยปัจจัยสามประการ คือ การสนับสนุนช่วยเหลือ (contribution) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (capability) และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (continuous development)

เสนาะ ดิยาว (2546) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกับไซมอน (Simon, 1997) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารไว้ว่า เป็นศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะและเทคนิคทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้เซอร์จิโอแวนนิ และสตาฟ (Sergiovanni & Staff, 1988) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพเป็นเรื่องที่ได้มาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเลย

(quality is free) เพราะคุณภาพการปฏิบัติจะทำให้ผลลัพธ์ไม่มีคุณภาพ แต่หากการปฏิบัติมีคุณภาพก็ส่งผลให้ผลลัพธ์มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการด้วย

เดมมิ่ง (Deming, 1950) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารคุณภาพ ไว้ดังนี้ (Deming, 1950, p.274; อ้างจาก สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์, 2543, น.38)

1. สร้างปณิธานอันมุ่งมั่นแน่วแน่ในการปรับปรุงคุณภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน โดยผูกพันในเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและจริงจังในสี่เป้าหมายหลักคือ นวัตกรรม (innovation) การวิจัยและพัฒนา (research and development) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (preventive maintenance)
2. ขอมรับปรัชญาใหม่ๆ ของการบริหารคุณภาพ โดยนำเอาวัฒนธรรมแห่งคุณภาพมาเป็นหลักการ โดยเปลี่ยนแปลงจากการทำงานตามที่ได้รับคำสั่งมาเป็นการดูแลรับผิดชอบในผลงานของตนเอง
3. ยุติการควบคุมคุณภาพโดยอาศัยการตรวจสอบ เพราะการควบคุมคุณภาพจะต้องมุ่งที่การควบคุมกระบวนการผลิตเป็นสำคัญ
4. ปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้วงจรของเดมมิ่ง (Deming) เพื่อการปรับปรุงตามขั้นตอนวางแผน-ลงมือปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ลงมือปฏิบัติต่อเนื่องกันไป ดังภาพที่ 9
5. ฝึกอบรมเรื่องของการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติและเครื่องมือแห่งคุณภาพ
6. สร้างภาวะผู้นำ สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมแห่งคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร
7. การใช้คำขวัญและเป้าหมายเพื่อการจูงใจหรือกระตุ้นเตือน สมาชิก มีวิธีการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพ (QCC) ที่จะทำให้บรรลุคำขวัญหรือเป้าหมาย เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพ
8. จัดทำแผนการศึกษาและทำการฝึกอบรมรองรับ โครงการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
9. ลงมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 9 วงล้อ Deming (PDCA Cycle)

(Deming, 1950, p.274; อ้างจาก สมศักดิ์ สินธุเวชชัย, 2543, น.39)

จูราน (Juran, 1988) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพไว้ว่าคุณภาพเป็นความเหมาะสมกับประโยชน์ใช้สอยที่ผู้ใช้หรือผู้รับบริการต้องการ (fitness for use) ที่บุคลากรควรเอาใจใส่เสนองานที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการภายใน (internal customer) เท่ากับการเอาใจใส่ในระดับคุณภาพที่ผู้รับบริการภายนอก (external customer) ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ต้องเกิดจากการตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพของผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร และให้ความสำคัญกระบวนการทำงาน ผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับจูราน คือหนังสือชื่อ Quality Control Handbook ซึ่งเป็นหนังสือที่ถูกอ้างอิงทั่วโลก โดยมีแนวคิดหลัก คือ

1. คุณภาพและต้นทุนคุณภาพ (quality and cost of quality) เป็นคุณสมบัติตามที่กำหนดเพื่อเน้นเป้าหมายในการควบคุมซึ่งมีความเหมาะสมสำหรับใช้ (fitness for use) แนวคิดนี้ทำให้คุณภาพมีความยืดหยุ่นและมีหลายระดับ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญห้าประการ คือ 1) คุณภาพของการออกแบบ (quality of design) 2) คุณภาพของการทำตามมาตรฐานหรือตามแบบ (quality of conformance) 3) การใช้ได้ (availability) 4) ความปลอดภัย (safety) และ 5) อยู่ในสภาพดีในขณะที่ใช้ (field use)

2. นิสัยคุณภาพ (quality habit) ในการจัดการคุณภาพจะต้องมีความแน่วแน่โดยเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การปรับปรุงคุณภาพทั้งหมดทั้งองค์กร กระบวนการสร้างนิสัยคุณภาพมีสี่ขั้น คือ 1) กำหนดเป้าหมายที่สมาชิกจะทำให้ชัดเจนและให้เหตุผลอธิบายได้ 2) กำหนดแผนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย 3) มีรายละเอียดเพียงพอในการปฏิบัติตามตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบกระบวนการ และ 4) กำหนดความรับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

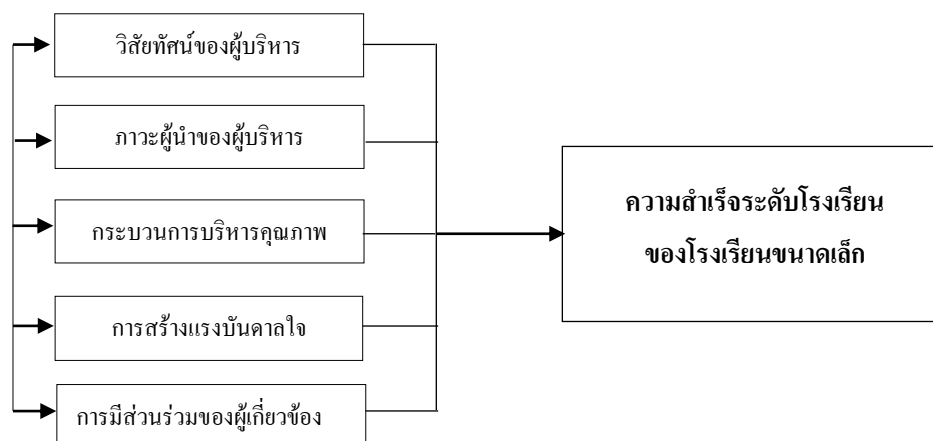
3. ไตรยางค์คุณภาพ (quality trilogy) เป็นเงื่อนไขหรือองค์ประกอบที่จะส่งผลให้การจัดการคุณภาพประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยสามด้าน คือ 1) การวางแผนคุณภาพ 2) การควบคุมคุณภาพ และ 3) การปรับปรุงคุณภาพ

แนวคิดของจูราน (Juran, 1988) กับเดมมิ่ง (Deming, 1950) มีส่วนที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ในส่วนที่คล้ายกันทั้งสองเห็นความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารระดับสูงในการจัดการคุณภาพทั้งองค์การและตระหนักถึงปัญหาคุณภาพในการผลิต รวมถึงลูกค้าภายในและภายนอกองค์การ เห็นความสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรม เทคนิคและเครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพต่าง ๆ ส่วนความแตกต่างนั้น ประเด็นใหญ่อยู่ที่เดมมิ่งเน้นกระบวนการ (process) มากกว่า ในขณะที่จูรานสนใจที่ผลผลิต (output)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กระบวนการบริหารคุณภาพ หมายถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาลักษณะกระบวนการบริหารคุณภาพ ตามแนวคิดของเดมมิ่ง (Deming, 1950) ประกอบด้วย

1. การวางแผน หมายถึงการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาคุณภาพ
2. การปฏิบัติ หมายถึงการนำเอาแผนไปปฏิบัติการ (action plan) และลงมือปฏิบัติ (implement)
3. การกำกับติดตาม หมายถึงการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การประเมินและรายงานผล หมายถึงการวิเคราะห์การประเมินและการรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน ตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาและคาดว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดนี้น่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเขียนแผนภาพรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงพหุระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงพหุระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

ปัจจัยระดับห้องเรียน

ตัวแปรระดับห้องเรียน เป็นที่เกี่ยวกับครูที่ได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย (Gibson & Donnelly, 1991, p.84; ราชันย์ บุญธิมา, 2542, น.11; สมจิตร อุดม, 2547, น.14) คือ

ความรู้ของครู

งานของครูที่สำคัญคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา หากครูมีความรู้ความสามารถสูงเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอนด้วยก็จะได้รับการยอมรับ มีอำนาจทางวิชาการ (expert power) การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกัน ให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ มีความพยายามในการหากระบวนการทัศน์แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเร่งการเรียนรู้ให้เร็ว รู้ให้ลึก และรักการเรียนรู้ จากการกำหนดภาพอนาคตของเศรษฐกิจ สังคม เราว่าการเรียนรู้เพียงพื้นฐานฉาบฉวยไม่ต่อเนื่องเหมือนในอดีตจะไม่สามารถช่วยให้คนเราตัดสินใจแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในอนาคตได้ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน จึงต้องคำนึงถึงสภาพของผู้เรียนความพร้อม ความแตกต่างด้านร่างกาย ปัญหา จิตใจ อารมณ์และสังคม ตอบสนองความต้องการ ความสามารถความถนัด เพื่อให้แต่ละคนเรียนรู้ สร้างความรู้และใช้ความรู้ได้เอง ก่อนจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนควรมีความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวคิดที่ใช้เป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน คือ เป้าหมาย ในการจัดการเรียนรู้ คนเก่ง ดี มีสุขในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะคือ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542, น.3)

- 1) มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดวิเคราะห์ เลือกรับและปฏิเสธข้อมูลข่าวสารได้
- 2) มีการสื่อสาร

สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถใช้ภาษา เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ 3) มีความสามารถในการเรียนรู้ เห็นความสำคัญ รู้วิธีเรียน เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 4) มีค่านิยมในการตัดสินใจที่ถูกต้องรู้จักตนเอง รู้ความต้องการ ศักยภาพ และมีเหตุผล และ 5) มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมใหม่ เข้าใจตนเอง ผู้อื่นและธรรมชาติ ปรับปรุงตนและแก้ปัญหาได้

กษมา วรวรรณ ณ อุษยา (2549) ได้เสนอเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของคนเราว่า มนุษย์ควรได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้ความสามารถ คือ 1) มีความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีฉันทะในการเรียนรู้ ถือว่าชีวิตที่มีความสุขคือชีวิตที่มีการเรียนรู้ 2) มียุทธศาสตร์ในการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ นับตั้งแต่การรู้จักแสวงหาความรู้มีเครื่องมือในการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความจำเป็นของยุคสมัย รู้จักคิด วิเคราะห์ แยกแยะประเมินค่าของข้อมูลที่ได้รับความช่วยเหลือ รู้จักคิดสร้างสรรค์ สร้างความรู้และแนวทางเลือกใหม่มีความสามารถและความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จ 3) มีองค์ความรู้ที่เกิดจากการสั่งสมความเข้าใจและความเชื่อมโยงระหว่างศาสตร์ต่าง ๆ ระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิทยาการสากล จนเกิดความรู้และกลุ่มลึกลับตามลำดับ 4) มีศีลธรรมที่จะกำกับการประเมินค่า การตัดสินใจ มีความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน จนเกิดอิสรภาพและความสงบสุขทั้งภายในสังคม และภายในส่วนตน

บุญชม ศรีสะอาด (2554) ได้กล่าวถึงรูปแบบการสอนไว้สองแนวทาง คือแนวทางแรก หมายถึง กิจกรรมหรือวิธีสอน แนวทางที่สอง มองกว้างกว่าโดยมองว่าเป็นโครงสร้างที่แสดงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการสอนที่จะนำมาใช้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลแก่ผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983, p.238; อ้างจาก วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542) ได้กล่าวถึงศักยภาพของผู้เรียนไว้ว่า เป็นความเก่งของคนมีหลากหลาย คนแต่ละคนจะเก่งไม่เหมือนกัน การเสริมสร้างความเก่งหรือพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ครูผู้สอนต้องเข้าใจและรับรู้ความสามารถความถนัดในการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยที่ศักยภาพของคน (multiple intelligence) มีดังนี้

1. ความสามารถด้านภาษา ใช้ภาษาเดิมหรือภาษาอื่นได้ดี
2. ความสามารถด้านตรรกะและคณิตศาสตร์ สามารถเข้าใจหลักการเหตุผลใช้ตัวเลข ปริมาณ มีความไวในการเห็นความสัมพันธ์แบบแผน เหตุผล สิ่งที่เป็นนามธรรม
3. ความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ การสร้างภาพสามมิติไวต่อสี เส้น รูปร่าง เนื้อที่พื้นที่
4. ความสามารถด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว ใช้ร่างกายบางส่วนหรือทั้งหมด แสดงความคิดความรู้สึก
5. ความสามารถด้านดนตรี มีความไวในเรื่องจังหวะทำนอง

6. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ เห็นคุณค่าของผู้อื่น เข้าใจอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก เจตนาของผู้อื่น ได้ดี ชอบสังเกตและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถสื่อสาร ลดความขัดแย้ง

7. ความสามารถด้านความเข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้ดี รู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด ความปรารถนา ของตนเองทำให้ควบคุมอารมณ์ได้ จึงแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่เหมาะสม มีแรงบันดาลใจที่จะแสวงหาความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนสนใจและสร้างสรรค์

8. ความสามารถด้านความเข้าใจธรรมชาติ รู้จักพืช สัตว์ สิ่งแวดล้อม เข้าใจความ สมดุลธรรมชาติ เห็นประโยชน์ สามารถจำแนกแยกแยะ รักธรรมชาติ

ความรู้ในด้านรูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูจะต้องมีความ ชัดเจนและแม่นยำ ซึ่งทิสนา แคมมณี (2547) ได้กล่าวถึงรูปแบบการเรียนการสอน (teaching-learning model) ไว้ว่ารูปแบบการเรียนการสอนเป็นโครงสร้างที่ใช้เป็นแนวในการสร้างกิจกรรม การเรียนการสอนและจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ลักษณะเด่นของรูปแบบการเรียน การสอน คือ 1) ระบุเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายของเนื้อหาที่จะสอน 2) มีหลักการหรือสมมุติฐาน เกี่ยวกับลักษณะของผู้เรียน และกระบวนการเรียนการสอน 3) มีแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการ เรียนการสอนแต่ละวัน และ 4) มีรูปแบบที่แน่นอนและชัดเจนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 5) มีการวิจัยหรือประเมินประสิทธิภาพ ของรูปแบบนั้น ๆ สนับสนุน นอกจากนี้วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกำหนดตัวบ่งชี้ การเรียนของผู้เรียนเก้าข้อและตัวบ่งชี้การสอนของครูสิบข้อ เป็นเครื่องตรวจสอบว่าเมื่อใดก็ตามที่ เกิดการเรียนหรือการสอนตามตัวบ่งชี้เหล่านี้ เมื่อนั้นได้เกิดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ คือ

ตัวบ่งชี้การเรียนของผู้เรียน

1. ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
3. ผู้เรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
4. ผู้เรียนฝึกคิดอย่างหลากหลาย และสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจนได้แสดงออก อย่างชัดเจนและมีเหตุผล
5. ผู้เรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบ แก้ปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วย ช่วยกัน
6. ผู้เรียนได้ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ตนเอง

7. ผู้เรียนได้เลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข

8. ผู้เรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและมีความรับผิดชอบในการทำงาน

9. ผู้เรียนฝึกประเมินปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้การสอนของครู คือ

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ

2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าใจ ชักนำและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาผู้เรียนอย่างทั่วถึง

4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิดฝึกทำและปรับปรุงตนเอง

6. ครูส่งเสริมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน

7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้

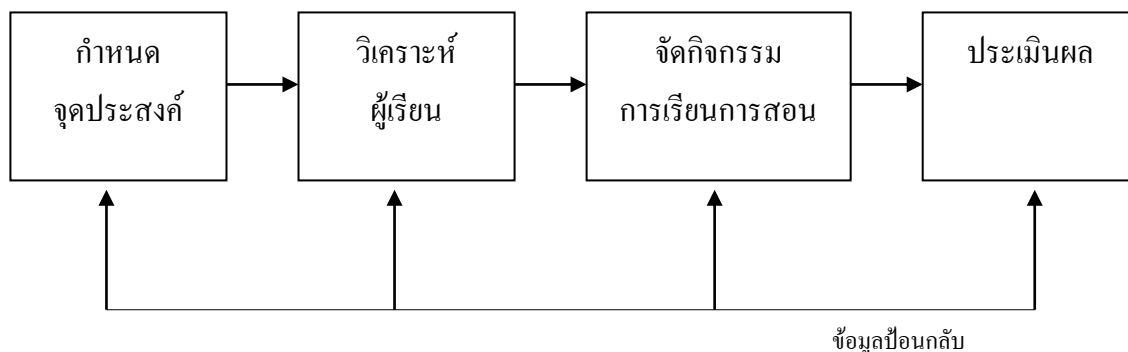
8. ครูใช้แหล่งความรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

9. ครูฝึกฝนกิริยามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย

10. ครูสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

เบอร์เดน (Burden, 2003) ได้กล่าวไว้ว่าโมเดล (model) เป็นภาพความคิดที่ช่วยให้เราเข้าใจในสิ่งที่เราไม่สามารถมองเห็นได้ หรือสิ่งที่เราไม่มีประสบการณ์โดยตรง ที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้

อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการสอนหรือรูปแบบการเรียนการสอน เป็น โครงสร้างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการสอน การเรียนรู้แล้วว่ามีประสิทธิภาพทดสอบ เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด รูปแบบการสอนเป็นเสมือนแบบพิมพ์เขียวสำหรับครูใช้เป็นแนวทางในการสอนมีลักษณะเฉพาะ



ภาพที่ 11 รูปแบบการสอน

(กรมวิชาการ, 2544, น. 3)

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005) ได้ให้ความเห็นว่าความรอบรู้ในการสอนของครูผู้สอนเป็นปัจจัยที่ทำให้งานการสอนประสบผลสำเร็จ ความรอบรู้ที่เกิดจากความสามารถและประสบการณ์ของครูในการปฏิบัติการสอนจะมีลักษณะตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) เสนอไว้ คือ เตรียมการสอนทั้งเนื้อหา และวิธีการ การจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่จูงใจ และเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งสังเกต ส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน ใช้สื่อเพื่อฝึกคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมประสบการณ์กับชีวิตจริง ฝึกฝนมารยาทและวินัย รวมถึงการสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ความรอบรู้ของครู หมายถึงคุณภาพของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีความชัดเจนในองค์ความรู้ มีขั้นตอนและวิธีการให้นักเรียนมีส่วนร่วมและได้ปฏิบัติจริงในการเรียนรู้ มีการเสริมแรงและการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาลักษณะความรอบรู้ของครู 4 ประการ ตามแนวคิดของการ์ดเนอร์ (Gardner, 1983, p.238; อ้างจาก วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542, น.7) กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีการเรียนรู้และการเรียนรู้ ตามแนวทางของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546, น.172) เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวคิดของ วัฒนาพร ระเบียบทุกซ์ (2542) ดังนี้

1. สักยภาพของคน หมายถึงการเสริมสร้างความเก่งหรือพัฒนาศักยภาพนักเรียน โดยครูผู้สอนต้องเข้าใจ ได้รับความสามารถความถนัดในการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน
2. กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีการเรียนรู้และการเรียนรู้ หมายถึงการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา หมายถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้นักเรียน เก่ง ดี มีความสุข และมีความเป็นพลโลก
4. การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึงการจัดเตรียมประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ในการค้นหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของตนเอง พร้อมทั้งได้แสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์

แรงจูงใจในการทำงานของครู

ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงแรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่าแรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์ดูแล้วก็จะพบว่า แรงจูงใจเหล่านี้เกิดขึ้นจากปฏิกิริยาพื้นฐานส่วนลึกของจิตใจภายใน (subconscious) ซึ่งตามจิตศาสตร์นั้นถือได้ว่าเป็นสภาวะจิตใจที่ไม่อยู่ในความควบคุมของเรา เป็นที่รวมความคิดเพื่อการแสดงออกโดยเราไม่รู้ตัวหรือที่เรียกว่าจิตใต้สำนึกนั่นเอง ซึ่งจิตใต้สำนึกนี้บุคคลย่อมมีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ด้วยกันทุกคน

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจ (motivation) หมายถึงภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (internal drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหา

สิ่งที่ต้องการนั่นก็คือการเกิดแรงขับเคลื่อนภายใน (drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ อันเป็นเป้าหมายสูงสุด (goals) และเพื่อให้เกิดภาพฉาย มีทักษะในการจัดการระบบงาน (organizational skills)

กิลฟอร์ด (Guilford, 1968, p.39) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย 1) ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือปรารถนาที่จะทำกิจการนั้นให้สำเร็จ 2) มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทนมีมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ และ 3) มีความเต็มใจที่จะลำบากเมื่องานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จด้วยดี

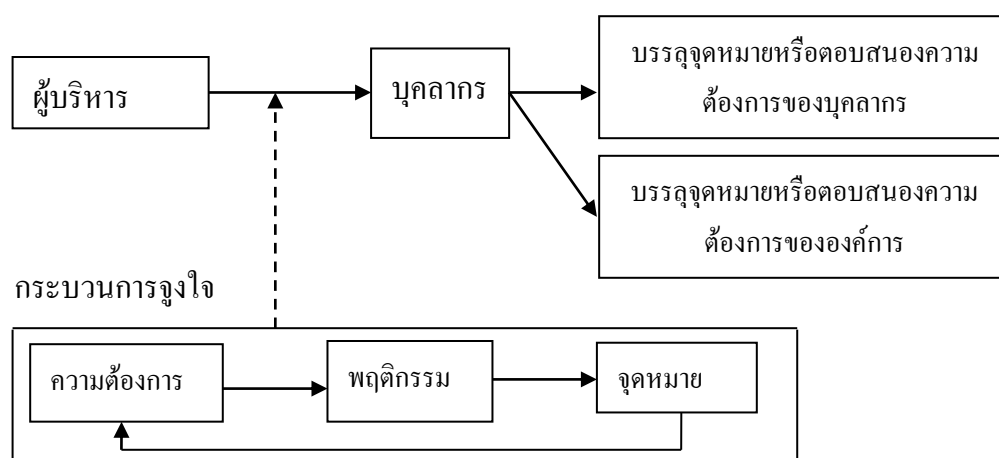
เมอร์เรย์ (Merrey, 1987, p.219; อ้างจาก สิริลักษณ์ เอี่ยมสำอางค์, 2546, น.64) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้มากมายหลายชนิดและในจำนวนนี้มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความต้องการ มีความสามารถ มีพลังจิต (will power) ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ

เคสท์ และ โรเซนวิก (Kast & Rosenzweig, 1988) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้คือ

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีที่สุด

จากการศึกษาของธงชัย สันติวงษ์ (2550) พบว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถเป็นปัจจัยให้เกิดความสำเร็จได้ สอดคล้องกับลูธานส์ (Luthans, 1995) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมาย

ขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ อย่างไรก็ตามการจูงใจคนให้ทำงานผู้บริหารต้องคำนึงถึงการตอบสนองจุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์การควบคู่กันไปด้วย จะละเลยหรือให้ความสำคัญเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งคงไม่ได้ เนื่องจากคนและองค์การต่างมีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การใดก็ย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ด้วยและขณะเดียวกันองค์การก็มีความคาดหวังเช่นกันว่าจะได้รับการทุ่มเทความพยายามจากคนงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดหมายขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความสามารถจึงจะต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจซึ่งประกอบด้วย การคำนึงถึงความต้องการทั้งสองด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 แสดงการจูงใจเพื่อบรรลุจุดหมายตัวบุคคลและองค์การ

(Luthans, 1995, p.143)

แอคคินสัน (Atkinson, 1991, p.51) ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนเสร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ สามประเด็น คือ 1) การจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (motive to achieve success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล 2) การมีโอกาสของความสำเร็จ (probability of success) ถ้างานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป 3) คุณค่าของความสำเร็จ (incentive value of success) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากขึ้นก็จะทำให้เขาไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จมากเท่าไร

องค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการวางแผน ตามแนวคิดของล็อก และลาทาม (Locke & Latham, 1991, p.274; quoting Bartol, et al., 1998) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดจุดหมายเพื่อบอกทิศทางการทำงานเป็นการจูงใจให้มีการปฏิบัติงาน (performance) ที่สำคัญประการหนึ่ง โดยความสำเร็จของการกำหนดจุดหมายเพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับจุดหมายที่กำหนดคนั้นว่ามีคุณลักษณะที่เหมาะสมเพียงใด ดังนั้นความเฉพาะเจาะจงและวัดผลได้ ความท้าทายความสามารถทำให้บรรลุได้ ความเกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กรและกำหนดเวลาแห่งความสำเร็จอาจใช้อธิบายขยายความซึ่งกันและกันได้

จากการศึกษาของโบวี, ทิลล์, วูดและโดเวล, บาร์โทลและคนอื่น ๆ (Bovee, Thill, Wood & Dovel, 1993; Bartol, et al., 1998) พบว่า ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีการเสริมแรงสี่ชนิด คือ การเสริมแรงในทางบวก (positive) การเสริมแรงในทางลบ (negative) การยับยั้ง (extinction) และการลงโทษ (punishment) ในสองชนิดแรกมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพฤติกรรมหรือก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ส่วนสองชนิดหลังเพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งนี้การเสริมแรงทางบวกและการหยุดยั้งจะกระตุ้นความมีวุฒิภาวะของบุคคล (maturity) เพราะบุคคลจะเกิดความสำนึกในตนเอง ส่วนการเสริมแรงทางลบ และการลงโทษจะกระตุ้นความไม่มีวุฒิภาวะของบุคคล (immaturity) เพราะเป็นเสมือนการบังคับหากไม่มีการบังคับก็จะกลับไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ การนำทฤษฎีการเสริมแรงไปใช้ทางการบริหารนั้น ผู้บริหารควรจะเน้นการเสริมแรงในทางบวกเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังภาพที่ 13

เพิ่มพฤติกรรม	การเสริมแรง ทางบวก	การเสริมแรง ทางลบ
	การหยุดยั้ง	การลงโทษ
ลดพฤติกรรม		

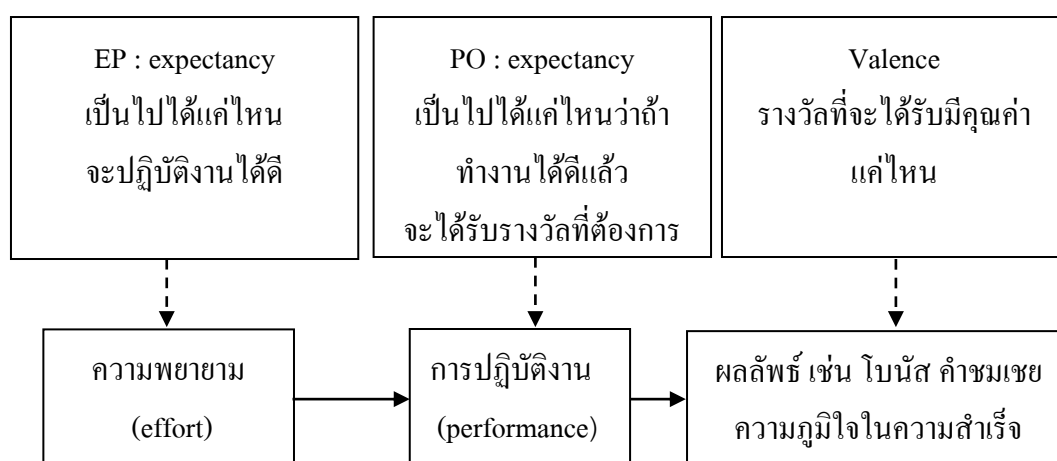
กระตุ้นวุฒิภาวะ ไม่กระตุ้นวุฒิภาวะ

ภาพที่ 13 แสดงชนิดของตัวเสริมแรงตามทัศนะของสกินเนอร์ (Skinner)

(Bartol, et al., 1998, p.511)

บาร์โทล และคนอื่น ๆ (Bartol, et al., 1998) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ (process model) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงกระบวนการความคิดของบุคลากรที่มีต่อการจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) พัฒนาขึ้นโดยวูรัม (Vroom) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การที่บุคลากรจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายาม (effort) เพื่อการปฏิบัติงาน (performance) ให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่นั้น จะพิจารณาจากองค์ประกอบสามประการ คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน (EP: effort-performance expectancy) ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (PO: performance-outcome expectancy) และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ (V: valence) ซึ่งแรงจูงใจของบุคลากรจะพิจารณาในองค์ประกอบทั้งสามเป็นสูตร คือ $(EX) \times (PO) \times (V) = \text{motivation}$



ภาพที่ 14 แสดงองค์ประกอบพื้นฐานตามทฤษฎีความคาดหวังของวูรัม (Vroom)

(Bartol, et al., 1998, p.501)

2. ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) พัฒนาโดยอาดัม (Adam, 1987, p.243; อ้างจาก Bartol, et al., 1998, p.451) ทฤษฎีนี้เสนอแนวคิดที่ว่า สถานการณ์ที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจคือความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับรู้ว่าสัดส่วนของ inputs กับ outcomes ที่เขาได้รับเท่าเทียมกับสัดส่วนของ inputs กับ outcomes ของคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกัน และเป็นการพิจารณาแบบอิงกลุ่ม (related) ไม่ใช่การอิงเกณฑ์ (absolute) ที่จะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม (inequity) โดยที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เข้าใจถึงการรับรู้ที่เป็นธรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบถึง กฎ (rules) ที่ใช้ในการพิจารณาให้รางวัลได้ในกรณีดังต่อไปนี้

2.1 สัดส่วน inputs: outcomes ของเรา > สัดส่วน inputs: outcomes ของคนอื่น

2.2 สัดส่วน inputs: outcomes ของเรา < สัดส่วน inputs: outcomes ของคนอื่น

2.3 สัดส่วน inputs: outcomes ของเรา = สัดส่วน inputs: outcomes ของคนอื่น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงานของครู หมายถึงการได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม ทำให้เกิดความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาลักษณะแรงจูงใจในการทำงานของครู ในสองลักษณะตามแนวคิดของโบวี, ทิลล์, วูดและโดเวล, บาร์โทลและคนอื่น ๆ (Bovee, Thill, Wood & Dovel, 1993; Bartol, et al., 1998) ดังนี้

1. การเสริมแรงทางบวก หมายถึงการกระตุ้นเสริมแรงให้บุคลากรครูใช้ศักยภาพ ความเชี่ยวชาญและองค์ความรู้ของตนเอง ในการสร้างสรรค์งานในหน้าที่ให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กรและได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสม
2. การยับยั้ง หมายถึงการยุติ การป้องปรามพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์

บรรยากาศการจัดชั้นเรียน

บรรยากาศการจัดชั้นเรียน เป็นการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2548) พบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความสนใจในบทเรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ที่ครูให้ความเอื้ออาทรต่อนักเรียน ที่นักเรียนกับนักเรียน มีความสัมพันธ์กันที่มีมิตรต่อกันที่มีระเบียบ มีความสะอาด เหล่านี้เป็นบรรยากาศที่นักเรียนต้องการ ทำให้นักเรียนมีความสุขที่ได้มาโรงเรียนและในการเรียนร่วมกับเพื่อนๆ ถ้าครูผู้สอนสามารถสร้างความรู้สึกนี้ให้เกิดขึ้นต่อนักเรียนได้ ก็นับว่าครูได้ทำหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนของประเทศชาติ ให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์และสังคมโดยแท้จริง ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งประมวลได้ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น ห้องเรียนที่ไม่คับแคบจนเกินไปทำให้นักเรียนเกิดความคล่องตัวในการทำกิจกรรม
2. ช่วยสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีงามและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่สะอาด ที่จัดโต๊ะเก้าอี้ไว้อย่างเป็นระเบียบ มีความเอื้อเพื่อเพื่อแผ่ต่อกัน นักเรียนจะซึมซับสิ่งเหล่านี้ไว้โดยไม่รู้ตัว

3. ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน เช่น มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีที่นั่งไม่ใกล้ กระดานดำมากเกินไป มีขนาดโต๊ะและเก้าอี้ที่เหมาะสมกับวัย รูปร่างของนักเรียน นักศึกษา

4. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างความสนใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การจัด มุมวิชาการต่าง ๆ การจัดป้ายนิเทศ การตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานของนักเรียน

5. ช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เช่น การฝึกให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การฝึกให้มีอัธยาศัยไมตรีในการอยู่ร่วมกัน ฯลฯ

6. ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการมาโรงเรียน เพราะในชั้นเรียนมีครูที่ เข้าใจนักเรียน ให้ความเมตตาเอื้ออารีต่อนักเรียน และนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

อาจกล่าวได้ว่า การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนจะช่วยส่งเสริมและสร้างเสริมผู้เรียน ในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคมได้เป็นอย่างดี ทำให้นักเรียนเรียนด้วยความสุข รักการเรียนและเป็นคนใฝ่เรียนใฝ่รู้ในที่สุด

พรณี ชูทัย (2542) ได้กล่าวถึงบรรยากาศการจัดชั้นเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ในการสอนจัดแบ่งได้หกลักษณะ ดังนี้

1. บรรยากาศที่ท้าทาย (challenge) เป็นบรรยากาศที่กระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน นักเรียนจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงาน ให้ สำเร็จ

2. บรรยากาศที่มีอิสระ (freedom) เป็นบรรยากาศที่นักเรียนมีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำผิดด้วย โดยปราศจากความ กลัวและวิตกกังวล บรรยากาศเช่นนี้จะส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะปฏิบัติกิจกรรมด้วยความตั้งใจ โดยไม่รู้สึกตึงเครียด

3. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ (respect) เป็นบรรยากาศที่ครูรู้สึกว่านักเรียน เป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่า และสามารถเรียนได้ อันส่งผลให้นักเรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและ เกิดความยอมรับนับถือตนเอง

4. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น (warmth) เป็นบรรยากาศทางด้านจิตใจ ซึ่งมีผลต่อ ความสำเร็จในการเรียน การที่ครูมีความเข้าใจนักเรียน เป็นมิตรยอมรับให้ความช่วยเหลือจะทำให้ นักเรียนเกิดความอบอุ่น สบายใจ รักครู รักโรงเรียน และรักการมาเรียน

5. บรรยากาศแห่งการควบคุม (control) การควบคุมในที่นี้ หมายถึง การฝึกให้ นักเรียนมีระเบียบวินัย มีใช้การควบคุม ไม่ให้มีอิสระ ครูต้องมีเทคนิคในการปกครองชั้นเรียนและ ฝึกให้นักเรียนรู้จักใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองอย่างมีขอบเขต

6. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (success) เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ผู้สอนจึงควรพูดถึงสิ่งที่ผู้เรียนประสบความสำเร็จให้มากกว่าการพูดถึงความล้มเหลว เพราะการที่คนเราคำนึงถึงแต่สิ่งที่ล้มเหลวเพราะการที่คนเราคำนึงถึงแต่ความล้มเหลวจะมีผลทำให้ความคาดหวังต่ำ ซึ่งไม่ส่งเสริมให้การเรียนรู้ดีขึ้น

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2544) ได้กล่าวไว้ว่าบรรยากาศการจัดชั้นเรียนต้องมีลักษณะทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สร้างความสนใจใฝ่รู้และศรัทธา ต่อการเรียน นอกจากนี้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนักเรียนและระหว่างครูกับนักเรียน ความรักและศรัทธาที่ครูและนักเรียนมีต่อกัน การเรียนที่รื่นรมย์ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ได้ดี ดังนั้นจึงสามารถแบ่งประเภทของบรรยากาศในชั้นเรียนได้สองประเภท คือ บรรยากาศทางกายภาพ (physical atmosphere) หมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในห้องเรียนให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย น่าดู มีความสะอาด มีเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้การเรียนของนักเรียนสะดวกขึ้น เช่น ห้องเรียนมีขนาดเหมาะสม แสงเข้าถูกทาง และมีแสงสว่างเพียงพอ กระจกหน้าต่างมีขนาดเหมาะสม โต๊ะเก้าอี้มีขนาดเหมาะสมกับวัยนักเรียนเป็นต้น และบรรยากาศทางจิตวิทยา (psychological atmosphere) หมายถึงบรรยากาศทางด้านจิตใจที่นักเรียนรู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่น มีความเป็นกันเอง มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความรักความศรัทธาต่อผู้สอน ตลอดจนมีอิสระในความกล้าแสดงออกอย่างมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน

มาร์ซาโน (Marzano, 2000) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเป็นบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนที่ต้องดำเนินการ และมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งมูจันและเรย์โนลด์ (Muijs & Reynolds, 2001; quoting Sergiovannai, et al., 2004) กล่าวไว้สอดคล้องกันคือ ประสิทธิภาพของการจัดบรรยากาศชั้นเรียนส่งผลให้การจัดกิจกรรมชั้นเรียนสามารถดำเนินไปด้วยความมีประสิทธิภาพ

เชลล์ และเบอร์เดน (Schell & Burden, 2000, p.349; quoting Burden, 2003) ได้เสนอแนวคิดว่าการจัดบรรยากาศชั้นเรียนของครูต้องมีลักษณะของการดำเนินการ คือ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน การจัดระบบเครื่องมือ อุปกรณ์ การกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติของชั้นเรียน การเตรียมผู้ช่วยเหลือชั้นเรียน การจัดเตรียมรายชื่อนักเรียนในชั้นเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน การจัดเตรียมวันสำคัญของบุคคลในชั้นเรียน การจัดเตรียมหนังสือเรียนและค้นคว้า การจัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบ การเลือกและจัดที่นั่งเรียนและการตกแต่งห้องเรียนให้สวยงาม

เบอร์เดน (Burden, 2003) ได้เสนอแนวทางการดูแลชั้นเรียนไว้ คือมีความตั้งใจในการทำงานใส่ใจกับสิ่งที่นักเรียนให้ความสนใจ มีความยุติธรรม มีความเข้าใจนักเรียน ให้ความสำคัญเป็นอิสระและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน ขจัดการควบคุมกำกับที่ไม่จำเป็นออกไป การดูแลชั้นเรียนให้ครอบคลุมทั่วถึง การค้นหาจุดเด่นของนักเรียนและการพัฒนาการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ บรรยายภาพการจัดชั้นเรียน หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดจากการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการสอนนักเรียน และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีความรู้สึที่ดีต่อการเรียนการสอนของครู ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาลักษณะบรรยากาศการจัดชั้นเรียนตามแนวคิดของ พรณี ชูทัย (2542, น.261) เชลล์ และเบอร์เดน (Schell & Burden, 2000, p.349; quoting Burden, 2003, p.52) ดังนี้

1. การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึงการจัดตกแต่ง ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน
2. การจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน หมายถึงการเตรียมสื่อการเรียนการสอน หนังสือเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกของครูผู้สอน
3. การกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติของชั้นเรียน หมายถึงการทำข้อตกลง ข้อกำหนด และข้อปฏิบัติร่วมกันในชั้นเรียน
4. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน หมายถึงการสื่อสารการรายงานความก้าวหน้าทางการเรียนในชั้นเรียนของนักเรียนกับผู้ปกครอง
5. การจัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบ หมายถึงการจัดตกแต่งห้องเรียนให้เป็นระเบียบ มีความพร้อมสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีความสวยงาม

กระบวนการจัดการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกิจกรรมสำคัญที่สุดของครู ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้และทักษะให้กับนักเรียนโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนซึ่งวัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน ต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ และสอดคล้องกับ ทิศนา แจมณี (2547) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ต้องเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากที่สุด และการจัดการเรียนการสอนเป็นการมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยครูมีหน้าที่สร้างเด็กให้มีฐานความรู้ที่สามารถสอดรับการเรียนรู้ในขั้นสูงต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542, น.12-13) ได้กล่าวถึงการวางแผน และเตรียมการสอนของครู ประกอบด้วย

1. การศึกษา และวิเคราะห์เรื่องที่จะสอน เพื่อเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของผู้เป็นแหล่งความรู้ (resource person) เตรียมข้อมูล ประสบการณ์อื่น ๆ ที่จะป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

2. การเตรียมแหล่งข้อมูล คือ การเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่นักเรียน ทั้งในแบบจำลองของสื่อการเรียน ใบความรู้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน

3. การจัดทำแผนการสอน คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหาข้อความรู้ อันจะนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ คือ กำหนดว่าจะใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร หนังสือ หรือข้อมูล แห่งความรู้ต่าง ๆ รวมถึงห้องเรียนหรือสถานที่ใดบ้างในการจัดกิจกรรม

5. การเตรียมการวัด และประเมินผล คือ การเตรียมเครื่องมือวัด และประเมินผล การเรียนรู้ โดยเตรียมวิธีการและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

สมศักดิ์ ลินธุระเวชญ์ (2543, น.39) ได้กล่าวถึงการกำหนดแนวทางในการวางแผนการสอนซึ่งแบบจำลองของการวางแผนการสอนประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของหลักสูตรรายภาคและรายปี
2. การวิเคราะห์สาระที่เรียนรู้จากมาตรฐานด้านความรู้
3. การวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้
4. การวิเคราะห์แหล่งการเรียนรู้
5. การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้
6. การวิเคราะห์กระบวนการประเมินผล

กรมวิชาการ (2551, น.7) ได้สรุปถึงการวางแผนการสอน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการนำหลักสูตรไปใช้โดยครูต้องมีบทบาทเกี่ยวกับการวางแผนการสอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจ
2. ศึกษาหลักการ และวิธีการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา
3. ร่วมวางแผน และพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา
4. ตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์ของสาระที่จัดทำขึ้นตามสภาพปัญหาความต้องการของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น กับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชา และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. วางแผนจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายเนื้อหาสาระมาตรฐาน สักส่วนของเวลา และหน่วยการเรียนรู้

6. นำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลในห้องเรียน โดยเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และเหมาะสมกับผู้เรียน

7. วางแผนและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงถึงความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละช่วงชั้นนั้น และนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนต่อไปอาจกล่าวได้ว่า ในการจัดการสอนครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะในการสังเกต รวบรวม วิเคราะห์ เชื่อมโยงข้อมูล ฝึกปฏิบัติ ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การสร้างองค์ความรู้ การได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

สมชาย จิตรัตนอัสวี (2551) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 และ 24 โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิดร่วมทำร่วมสร้างสรรค์กิจกรรมทางการศึกษา ลงมือปฏิบัติจริง ครูเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ชี้บอกให้ความรู้มาเป็นการอำนวยความสะดวกช่วยเหลือในคราวจำเป็นเท่านั้น

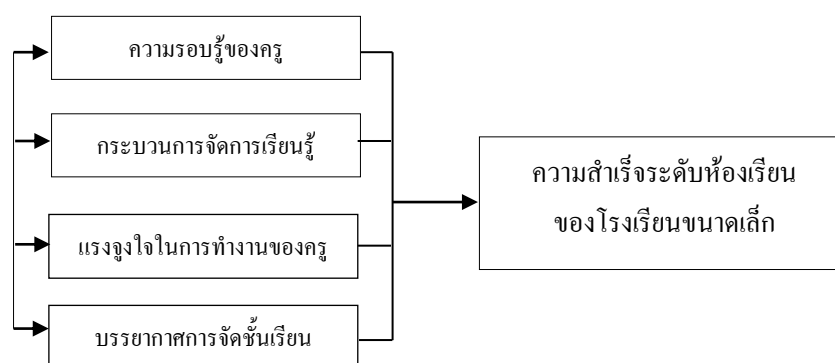
สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้ เป็นการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ครูจัดให้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ตามหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เนื้อหาวิชาและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ระดับชั้นของผู้เรียน สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและในชีวิตจริง

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2547) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้ง จะเริ่มจากการพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายของการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจจะทำได้หลาย ๆ ชนิด ซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องการใช้เวลา การใช้แรงงาน การใช้ทรัพยากร และการใช้งบประมาณ เพราะฉะนั้นครูผู้สอนในฐานะเป็นผู้จัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน ควรจะพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมที่เห็นว่าจะก่อให้เกิดความรู้หรือประสบการณ์และสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ง่ายที่สุด เร็วที่สุด ประหยัดเวลาที่สุด ประหยัดแรงงานและค่าใช้จ่ายมากที่สุด

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นกระบวนการสอนของครู ในการวิจัยครั้งนี้ นำไปสู่การกำหนดค่านิยมเชิงปฏิบัติการของตัวแปรกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูซึ่งหมายถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ครูดำเนินการให้สอดคล้องกับผู้เรียนตาม

ความแตกต่างระหว่างบุคคล บูรณาการการเรียนรู้คู่กับการสร้างคุณธรรม ค่านิยมอันพึงประสงค์ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ ศึกษาค้นคว้า ทดลองและแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองตามความถนัดความสนใจด้วยวิธีการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้หลากหลาย เชื่อมโยง กับชีวิตจริงทั้งในและนอกห้องเรียน มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงทำให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ตามที่มาตรฐานหลักสูตรกำหนด ตามแนวทางของสมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2543) ซึ่ง ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของหลักสูตรรายภาค และรายปี 2) การวิเคราะห์สาระที่เรียนรู้จากมาตรฐานด้านความรู้ 3) การวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) การวิเคราะห์แหล่งการเรียนรู้ 5) การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ และ 6) การวิเคราะห์กระบวนการ ประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระระดับห้องเรียน ตามที่ผู้วิจัยได้ กล่าวมาและคาดว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดนี้น่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเขียนแผนภาพรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงพหุระดับห้องเรียนที่ส่งผล ต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ดังภาพที่ 15



ภาพที่ 15 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงพหุระดับห้องเรียนที่ส่งผล ต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ที่ศึกษาตัวแปรทั้งสองระดับ คือ ตัวแปรระดับ โรงเรียน และตัวแปรระดับห้องเรียน ตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาโดยละเอียดแล้วนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดชัยภูมิ

การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็น 3 เขตพื้นที่ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 ทั้งนี้ ปริมาณของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนมากถึงร้อยละ 50.76 ของโรงเรียนทั้งหมดในจังหวัดชัยภูมิ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2554, น. 17) และร้อยละ 39.73 ของระดับประเทศ มีลักษณะการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีปริมาณงานและรูปแบบการบริหารจัดการเหมือนกับโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป

การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชัยภูมิ กรณีมีครูไม่ครบชั้นเรียนส่วนมากใช้รูปแบบเรียนรวมสถานศึกษาที่มีข้อมูลพื้นฐานและปัญหาสำคัญเกิดขึ้นในการบริหารและจัดการศึกษาเหมือนกัน ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2554, น.21; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2553, น.34)

1. การบริหารวิชาการ พบว่าครูไม่ครบชั้น และจำนวนผู้เรียนในแต่ละชั้นมีจำนวนน้อยทำให้ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลายได้ สังคมผู้เรียนคับแคบ การเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนไม่กว้างพอ ผู้เรียนจึงมีความจำกัดในการพัฒนาการเรียนรู้ที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ทุกเรื่อง ดังนั้นจึงทำให้คุณภาพของผู้เรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำแทบทุกด้าน ซึ่งในการจัดชั้นเรียนของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดเล็กต้องจัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ตามระดับชั้นให้สอดคล้องกับหลักสูตร

2. การบริหารงบประมาณ พบว่างบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไม่เพียงพอ ทั้งนี้เพราะกระทรวงศึกษาธิการจัดสรรงบประมาณให้ตามเกณฑ์ของจำนวนผู้เรียน โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนที่มีความพร้อมจะมีโอกาสได้รับความช่วยเหลือมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนที่ขาดความพร้อม ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัดชัยภูมิจำนวนมากไม่มีโทรทัศน์และเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ นักเรียนจึงไม่สามารถเรียนรู้หาความรู้ทางอินเทอร์เน็ตได้ ทั้งขาดแคลนวัสดุการเรียนการสอน เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ

3. การบริหารงานบุคคล พบว่าโรงเรียนมีอัตราครูเกินเกณฑ์เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่หากวิเคราะห์เป็นรายโรงเรียนพบว่า ครูไม่ครบชั้น ไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขาดประสบการณ์ ความชำนาญเฉพาะด้าน เกิดปัญหาในกระบวนการเรียนรู้ นักเรียนได้เรียนรู้ในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่ตรงกับระดับชั้น ไม่สอดคล้องกับวัยและหลักสูตรที่กำหนด ไม่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายได้ ครูต้องเตรียมตัววางแผนการสอนและรับผิดชอบนักเรียนหลายชั้น ครูขาดความรู้ ทักษะด้านกระบวนการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่หลากหลายเท่าที่ควรและการช่วยเหลือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้และครูจำนวนมากขาดขวัญและกำลังใจ เพราะครูหนึ่งคนต้องรับผิดชอบดูแลผู้เรียนหลายชั้น หรือรับผิดชอบชั้นเดียวแต่ต้องสอนทุกกลุ่มสาระ อีกทั้งโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการก็มีจำกัด ไม่เหมือนครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาตน พัฒนางานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้นถ้าครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานและผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการภายใต้ภาวะขาดแคลนปัจจัยจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งของตนเอง สถาบันการศึกษาและประเทศชาติ

4. การบริหารทั่วไป พบว่าผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดมากมาย ทั้งบุคลากรมีค่อนข้างจำกัด แต่โรงเรียนขนาดเล็กต้องปฏิบัติหน้าที่เหมือนกับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ดังนั้นการจัดโครงสร้างองค์กรและการมอบหมายงานจึงเป็นเรื่องที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ขาดสื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อความมั่นใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานมาเข้าเรียน

ในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งส่วนใหญ่มีสภาพที่ขาดแคลนและตั้งอยู่ในชุมชนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจยากจน ไม่สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานและสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 จึงได้มีการดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศดำเนินการตามแนวทางมาตรการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรูปแบบการดำเนินการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.19)

1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยจำแนกได้ 5 แบบ ดังนี้

1.1 รูปแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระเดียวกัน เป็นการบูรณาการแบบรวมชั้นเรียนเป็นช่วงชั้น และบูรณาการกลุ่มสาระภายในกลุ่มสาระเดียวกัน

1.2 รูปแบบการบูรณาการแบบคละชั้น เป็นการนำสาระการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มาบูรณาการตั้งแต่สองกลุ่มสาระการเรียนรู้ขึ้นไป

1.3 รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการ walk rally เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งสถานศึกษา หรือเป็นรายชั้นที่ผู้เรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติจริงจากฐานเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาก่อนที่จะออกไปศึกษาหาความรู้นอกสถานการณ์จริง

1.4 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบมอนเตสซอรี (montessori) เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นวิธีการสอนที่เด็กสามารถอ่าน เขียน คำนวณ โดยวิธีธรรมชาติเด็กสามารถเรียนรู้ได้สอดคล้องกับช่วงเวลาของความสนใจและความพร้อมของเด็ก

1.5 รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับวิถีชีวิตของนักเรียนและชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้

2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยคอมพิวเตอร์ จำแนกได้ดังนี้

2.1 รูปแบบคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ (mobile unit) โดยจัดให้มีการติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 13-21 เครื่อง ประจํารถออกไปบริการยัง โรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่บริการโดยใช้หลักคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ไปหาผู้เรียน

2.2 รูปแบบศูนย์คอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ (office station unit) โดยใช้รูปแบบการติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 11-30 เครื่อง ไว้ที่ห้องเรียนใน โรงเรียนที่เป็นศูนย์ให้นักเรียนในเขตบริการมาใช้เรียนโดยใช้หลักผู้เรียนเคลื่อนที่มาหาคอมพิวเตอร์

3. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ระบบทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้สื่อทางไกลผ่านดาวเทียม ซึ่งในการใช้สื่อทางไกลผ่านดาวเทียมในการจัดการเรียนการสอนนั้น ไม่สามารถทดแทนครูได้ เพียงแต่นำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเท่านั้นและครูต้องเป็นผู้ควบคุมดูแลคอยแนะนำนักเรียนตลอดจนการสรุปบทเรียนด้วย จึงจะได้ผลและมีประสิทธิภาพ

4. รูปแบบการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมทั้งภายในองค์กรและหน่วยงานอื่นภายนอกองค์กร ได้แก่ เครือข่ายผู้ปกครอง

ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครือข่ายวิชาการตามกลุ่มสาระใน โรงเรียนขนาดเล็ก มีเครือข่ายครู โดยให้โรงเรียนที่มีความพร้อมสูงเป็นผู้ให้การช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็ก

5. รูปแบบการรวมโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างเหมาะสมกับความจำเป็นของพื้นที่และการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากรทางการศึกษารวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพ และรองรับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) และยังสอดคล้องกับมาตรการบริหารยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2552 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2554, น.11)

อย่างไรก็ตามเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชัยภูมิ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจน ต่อเนื่อง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ สนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และมีการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนช่วยเหลือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2554, น.15) ทั้งนี้มีบทสรุปของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.21)

1. การพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ต้องการความร่วมมือ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีดำเนินการทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานทางการศึกษา โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้ความรู้ความเข้าใจในตัวนักเรียนเป็นจุดเริ่มต้น มีกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูต้องให้ความรัก ความเมตตาเป็นที่พึ่งพาของนักเรียนจะทำให้เด็กเกิดกำลังใจในการเรียน

3. ภาษาไทยและคณิตศาสตร์เป็นวิชาพื้นฐานที่สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดทักษะอย่างลึกซึ้งซึ่งด้านการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อให้เด็กไปค้นคว้าแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุดหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

4. ธรรมชาติของโรงเรียนขนาดเล็กจะมีครูไม่ครบชั้นเรียน และนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจน การจัดการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เด็กเหล่านี้มีคุณภาพใกล้เคียงหรือทัดเทียมกับนักเรียนในเมือง เมื่อเติบโตใหญ่จะได้ช่วยตนเองช่วยครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติได้

5. ปัญหาผลการเรียนต่ำของนักเรียน อาจมาจากหลายสาเหตุหลายประการ สาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ นักเรียนอ่านไม่เป็น อ่านไม่คล่อง ขาดทักษะกลุ่มสาระภาษาไทยจึงไม่เข้าใจตั้งแต่คำถาม คำสั่ง ดังนั้น ระดับช่วงชั้นที่ 1 ต้องฝึกฝนให้นักเรียนมีทักษะดังกล่าวอย่างเต็มที่

6. นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน รวมถึงแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติถือเป็น ชุมทรัพย์ทางปัญญาที่มีค่ามหาศาล โรงเรียนควรจัดโอกาสให้นักเรียนได้ก้าวออกไปสู่โลกกว้าง ซึมซับ รับรู้ความจริงในธรรมชาติ ได้สังเกตพิจารณา ทดลองทำ พิสูจน์ค่า ทบทวน ค้นพบ ประจักษ์ผล

7. มีความมุ่งมั่นตั้งใจ แสวงหาภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างตั้งใจและต่อเนื่อง โดยไม่ต้องรอพึ่งผู้อื่น เมื่อได้คิดด้วยเอง ตัดสินใจเองและมีโอกาสลงมือทำด้วยตนเอง พร้อมกับมีโอกาสได้รับผิดชอบในสิ่งที่ทำลงไปจะทำให้มองเห็นความสำคัญและคุณค่าในตัวเอง

จะเห็นได้ว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ค่อนข้างจำกัดในเรื่องของทรัพยากร การการบริหารในจังหวัดชัยภูมิ มีการใช้การบริหารแบบองค์รวมที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (all for education) โดยที่หน่วยงานระดับสูงมีการส่งเสริมสนับสนุน ทั้งงบประมาณ และการออกระเบียบรองรับการบริหารจัดการและการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการในหลาย ๆ รูปแบบที่เป็นภาพรวมกว้าง ๆ แต่ยังคงขาดการศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ คุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีการพัฒนารูปแบบให้เห็นผลเป็นรูปธรรมและเกิดความยั่งยืน ในทางปฏิบัติ รวมถึงในขอบเขตความรับผิดชอบภาระงานที่เท่าเทียมกันของโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดชัยภูมิ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิสนุ พองศรี (2542) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีวพจนนาระบบ โรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบ การประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีวพจนนาระบบ โรงเรียน และตรวจสอบ คุณภาพ รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์ โดยมีขั้นตอนการวิจัยสองขั้นตอนคือ การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผล องค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวพจนนาระบบ โรงเรียนและการทดลองใช้รูปแบบในภาคสนาม ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า

1. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรของประสิทธิผลองค์กรที่ตัวแปร คือ การบรรลุจุดมุ่งหมาย ประสิทธิภาพ ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจของ ผู้เกี่ยวข้อง ตัวแปรเชิงสาเหตุแปดตัวแปร คือ ภาวะผู้นำองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร

กระบวนการบริหารองค์การ ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารกลุ่ม วัฒนธรรมกลุ่ม คุณลักษณะบุคลากรและการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถประเมินประสิทธิผลองค์การได้ และโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งกรมอาชีวศึกษา และสำนักพัฒนาชุมชน โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเท่ากับ 1.0 และ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.99 และ 0.94 ตามลำดับ

3. ตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การสูงกว่าตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับกลุ่มและระดับบุคคล โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ภาวะผู้นำองค์การ นโยบายการบริการองค์การ ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารองค์การวัฒนธรรมกลุ่มและกระบวนการบริหารกลุ่ม

4. ผู้บริหารองค์การระดับนโยบายเห็นว่า รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้สำหรับนำไปใช้จริงในระดับมาก

การดี อนันต์นาวี (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือสถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียนและสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

ปิติชาย ดันปิติ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แนวคิดทฤษฎีระบบเปิด แนวคิดการประเมินประสิทธิผล

องค์การโดยใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของ Parsons ผลวิจัยสรุปได้ว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า มีตัวแปร 12 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 78 ดังนี้ 1) ระบบย่อยการจัดการ (การควบคุม) 2) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) 3) ระบบย่อยเทคโนโลยี 4) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) 5) การจัดทำหลักสูตร 6) ความร่วมมือจากชุมชน 7) ความสามารถของนักเรียน 8) ระบบย่อยโครงสร้าง 9) ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ 10) ระบบย่อยจิตสังคม 11) ความสามารถของผู้บริหาร และ 12) ระบบย่อยเป้าหมาย

รุจา รอดเข็ม (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุลและศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีขั้นตอนการวิจัยสองขั้นตอน คือการพัฒนาารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การและการตรวจสอบรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การสี่ด้านคือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ตัวแปรสาเหตุ 11 ตัว คือ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การจงใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล เป็นรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเหมาะสมและมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด

3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปรับแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว มีค่าเท่ากับ .99 และ .98 ตามลำดับ

4. ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เรียงตามน้ำหนักอิทธิพลรวมดังนี้ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์การและการจงใจ

สมจิตร อุคม (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่าพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001, .01 และ .05 ปัจจัยระดับครู พบว่าคุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงาน ของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01 และ .01 ปัจจัย ระดับผู้บริหารโรงเรียน พบว่าบรรยากาศโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบ มีส่วนร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การอบรมทางการบริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสำเร็จ ส่งผล ต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 และ .05

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง แต่มีความแปรปรวน

2. ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่าพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิง บวกต่อคุณธรรมจริยธรรมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบของนักเรียน โดยพฤติกรรมการเรียนพิเศษของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุดและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกส่วนคุณภาพชีวิตด้าน ครอบครัวยุคใหม่ของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมและมี อิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบของนักเรียน

3. ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า

3.1 พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียนและมี อิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สำหรับคุณภาพการสอนของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและการได้รับการสนับสนุน ทางสังคมของครูอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมและผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3.2 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ พฤติกรรมการสอน และวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครูอาจารย์ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวก

4. ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า

4.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน โดยวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกและทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

4.2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ โดยวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อม เชิงบวก

5. พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยน โรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก

ปิยะพร เมืองใจ, วันเพ็ญ รัตนพันธ์ และไอลลดา เรืองสมบูรณ์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร การศึกษาพบว่าปัจจัยระดับผู้บริหาร ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยระดับครู และระดับนักเรียนตามลำดับ นอกจากนี้ ปัจจัยระดับผู้บริหาร โรงเรียนพบว่า บรรยากาศโรงเรียน พฤติกรรมผู้นำ และวิสัยทัศน์ผู้บริหาร ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยระดับครู พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครู คุณภาพการสอนของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปัจจัยระดับนักเรียน พบว่าพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีตัวแปรระดับสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของสถานศึกษา การยอมรับของบุคลากร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจในการบริหาร และความสำเร็จของการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติ ตัวแปรระดับเขตพื้นที่การศึกษา คือ ลักษณะของนโยบาย มาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย ความสัมพันธ์ขององค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การกำกับติดตามประเมินผล และความเข้มแข็งของเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โมเดลพัฒนามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี (ค่า $\chi^2 = 32.52$ ที่ $df=59$, ค่า $p = 1$, ค่า $GFI = 1$, ค่า $RMSEM = 0.00$) ตัวแปรที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสำเร็จในการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้ร้อยละ 86 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การกระจายอำนาจในการบริหาร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของสถานศึกษา การยอมรับของบุคลากร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต่างระดับ พบว่า กลุ่มตัวแปรผลผลิต คือ ความเข้มแข็งของเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจในการบริหารระดับสถานศึกษา

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ทัศนคติของผู้บริหาร บรรยากาศสถานศึกษา คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เจตคติต่อสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยพบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การบริหารสถานศึกษา การบริหารและการสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวนหนึ่งชุด และเมื่อตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการตรวจสอบมีความเหมาะสมกับบริบทเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎีและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาสถานศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

เชียร์เรนซ์ และเพลกรัม (Scheerrens & Pelgrum, 1989) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้การบริหารโรงเรียนเกิดความสำเร็จ

ประกอบด้วย มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มุ่งสัมฤทธิ์ผล มีความเห็นสอดคล้องและกลมเกลียว หลักสูตร มีคุณภาพและให้โอกาสในการเรียนรู้ บรรยากาศของโรงเรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง สักยภาพในการประเมิน การใช้เวลาในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรูปแบบ การเรียนการสอน มีการเรียนรู้แบบอิสระ มีการปรับการเรียนการสอน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการเสริมแรง

ฮัลปิน (Halpin, 1966) ได้ศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในระดับผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างครู กระบวนการพุทธิศึกษา การเชื่อมโยงองค์การ การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระเบียบปฏิบัติของ องค์การ ความสัมพันธ์ต่อนักเรียน และการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน

มาร์ซาโน (Marzano, 2000) ได้ศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน โดยจำแนกตัวแปรเป็นสามระดับ คือ ตัวแปรระดับโรงเรียน ประกอบด้วย โอกาสในการเรียน เวลาที่ใช้ในการเรียน การติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน แรงผลักดันสู่ความสำเร็จ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง บรรยากาศในโรงเรียน ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัวแปรระดับห้องเรียน ประกอบด้วย ชนิดและคุณภาพการสอน การออกแบบหลักสูตรและการจัดชั้นเรียน ตัวแปรระดับนักเรียน ประกอบด้วย บรรยากาศในครอบครัว ความสนใจใฝ่รู้ของนักเรียน ความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน ความสามารถทางสติปัญญา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรระดับนักเรียนมีอิทธิพลส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนสูงสุด คือ ร้อยละ 80 รองลงมา คือ ตัวแปรระดับห้องเรียน ร้อยละ 13 ส่วนปัจจัยระดับโรงเรียนมีอิทธิพลส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนต่ำสุดคือ ร้อยละ 7

ฟอสเตอร์ และไฮแลร์ (Foster & Hilaire, 2002) ได้ทำการศึกษาความเข้าใจของผู้บริหาร และครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการพัฒนาโรงเรียน การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของการเป็นผู้นำ วิเคราะห์การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการสนับสนุนและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมกับภาวะการเป็นผู้นำ และเพื่อค้นหา วิเคราะห์และรายงานบทบาท โครงสร้างของโรงเรียน และกระบวนการสร้างคุณลักษณะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน แต่ก็มีความเห็นว่าการเป็นผู้นำต่างกันที่วัตถุประสงค์ และความสำคัญ บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นการแบ่ง ความรับผิดชอบ การแยกความแตกต่างระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับหน้าที่รับผิดชอบในการริเริ่มพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน สำหรับการรับรู้ของผู้บริหารเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารมีความเห็นว่างานพัฒนาโรงเรียน เป็นภาระหน้าที่ของทุกคน

ต้องรับผิดชอบร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยต้องสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีให้การศึกษาแก่นักเรียนทุกคน ครูยังมีความเห็นว่าครูทุกคนเป็นผู้นำในห้องเรียนของตนและทุกคนมีหน้าที่เหมือนกัน คือทำให้ภารกิจของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จ อุปสรรคในการพัฒนาและรักษาคุณภาพของโรงเรียน คือเรื่องของครูที่ไม่มีเวลาและการขาดงบประมาณ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยในระดับโรงเรียน และระดับห้องเรียนว่ามีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดความสำเร็จอย่างรอบด้านต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้วยปัจจัยและวิธีการในบริบทที่มีอยู่ให้มีคุณภาพสูงสุด และเกิดความยั่งยืน โดยที่ปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโรงเรียนมีหลายตัว และตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยสนใจมีสองระดับ คือ ตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน ได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและกระบวนการบริหารคุณภาพ และตัวแปรอิสระระดับห้องเรียน ได้แก่ ความรอบรู้ของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู บรรยากาศการจัดชั้นเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 มีจำนวนทั้งสิ้น 419 โรงเรียน 19 สาขา ผู้บริหาร จำนวน 419 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,419 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 320 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหาร 320 คน และครูผู้สอน 640 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ในการตรวจสอบระดับความสำเร็จและความตรงของโมเดล ผู้วิจัยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 5-10 เท่า ของจำนวนพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าในโมเดล (สุนันท์ สีพาย, 2555, น.150; อ้างจาก Hair, et al., 1998) การวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 92 ตัว ผู้วิจัยใช้อัตราส่วน 10 คนต่อพารามิเตอร์ 1 ตัว ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 920 คน เพื่อให้ความคลาดเคลื่อนมีค่าลดลง ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 960 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างตามลำดับ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนได้โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 320 โรงเรียน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และจำนวนโรงเรียนที่ได้รับการสุ่ม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ	จำนวนโรงเรียน (โรง)	จำนวนโรงเรียน ที่ได้รับการสุ่ม (โรง)
เขต 1	153	110
เขต 2	152	110
เขต 3	114	100
รวม	419	320

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนได้ผู้บริหาร จำนวน 320 คน และครูผู้สอน จำนวน 640 คน รวมทั้งสิ้น 960 คน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)
เขต 1	110	220
เขต 2	110	220
เขต 3	100	200
รวม	320	640
รวมทั้งสิ้น	960	

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงได้ผู้บริหาร จำนวน 8 คน และครูผู้สอน จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)
เขต 1	3	5
เขต 2	3	5
เขต 3	2	5
รวม	8	13
รวมทั้งสิ้น	21	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณที่เป็นตัวเลขจากแบบสอบถามเพื่อทดสอบและยืนยันความถูกต้องของโมเดลสมการโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาตามหลักระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม (2547) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการใช้แบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบและคำถามปลายเปิดสามารถนำมาลงรหัสตัวเลขและการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบ รวมถึงข้อสรุปต่าง ๆ อย่างชัดเจน ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรของการวิจัย มีดังนี้

1.1 แบบสอบถามผู้บริหาร จำนวน 76 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.83 ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย ทัศนคติของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และกระบวนการบริหารคุณภาพ

ตอนที่ 3 ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยคุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพนักเรียน

1.2 แบบสอบถามครู จำนวน 63 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย ความรอบรู้ของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู บรรยากาศชั้นเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย คุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพนักเรียน

แบบสอบถามแต่ละปัจจัยมีลักษณะดังต่อไปนี้

แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยพัฒนาจากเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ LVQ-P (Leadership vision questionnaire-principal) ของบรอน (Braun, 1991) และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2543) ได้ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของไทยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด ใช้วัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามด้านประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้ มีดังนี้

5 = มากที่สุด	4 = มาก	3 = ปานกลาง
2 = น้อย	1 = น้อยที่สุด	

แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดภาวะผู้นำของของ เบรินส์ (Bruns, 1985) ผลการวิจัยของณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร (2553) ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับเป็นประจำ ถึงน้อยที่สุด ใช้วัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสามด้าน คือ ลักษณะแบบแลกเปลี่ยน แบบเปลี่ยนแปลงและแบบผู้นำจริยธรรม เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้ มีดังนี้

5 = เป็นประจำ	4 = บ่อยครั้ง	3 = บางครั้ง
2 = นานๆ ครั้ง	1 = น้อยที่สุด	

แบบสอบถามการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดการสร้างแรงบันดาลใจของ วรูม (Vroom, 1976) ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับเป็นประจำ ถึงน้อยที่สุด ใช้วัดการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสามด้านประกอบด้วย การให้คุณค่าและความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล การให้ความสำคัญของรางวัลและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผลลัพธ์หรืองานที่ได้และการสร้างความคาดหวังและความเป็นไปได้ของการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้ มีดังนี้

5 = เป็นประจำ	4 = บ่อยครั้ง	3 = บางครั้ง
2 = นานๆ ครั้ง	1 = น้อยที่สุด	

แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดการมีส่วนร่วมของ โคเฮน (Cohen, 1990) ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับเป็นประจำ ถึงน้อยที่สุด ใช้วัดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ที่ด้านประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้มีดังนี้

5 = เป็นประจำ	4 = บ่อยครั้ง	3 = บางครั้ง
2 = นานๆ ครั้ง	1 = น้อยที่สุด	

แบบสอบถามกระบวนการบริหารคุณภาพ ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดเดมมิ่ง (Deming, 1950) งานวิจัยของสมศักดิ์ สิ้นธุระเวช (2543) กฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระบบและหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการ ตรวจสอบ การปรับปรุง การประเมินคุณภาพภายใน การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับเป็นประจำ ถึงน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้มีดังนี้

5 = เป็นประจำ	4 = บ่อยครั้ง	3 = บางครั้ง
2 = นานๆ ครั้ง	1 = น้อยที่สุด	

แบบสอบถามความรอบรู้ของครู ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวคิดของการ์ด์เนอร์ (Gardner, 1983) วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด ใช้วัดความรอบรู้ของครูที่ด้านประกอบด้วย ศักยภาพของคน กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีการเรียนรู้และการเรียนรู้ เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา และการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้มีดังนี้

5 = มากที่สุด	4 = มาก	3 = ปานกลาง
2 = น้อย	1 = น้อยที่สุด	

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวคิดของบาร์โทลและคณะ (Bartol, et al., 1998) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

จากระดับจริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย การเสริมแรงทางบวก และการยับยั้ง เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้มีดังนี้

5 = จริงที่สุด	4 = ค่อนข้างจริง	3 = จริงปานกลาง
2 = ไม่ค่อยจริง	1 = ไม่จริงเลย	

แบบสอบถามบรรยากาศชั้นเรียน ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวคิดของพรณี ชูทัย (2542) เชลล์ และ เบอร์ดัน (Schell and Burden, 2000; quoting Burden, 2003) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับเหมาะสมมากที่สุดถึงเหมาะสมน้อยที่สุด เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดบรรยากาศชั้นเรียนห้าด้านประกอบด้วย การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การจัดเตรียมเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน การกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติของชั้นเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน และการจัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบ เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้มีดังนี้

5 = เหมาะสมมากที่สุด	4 = เหมาะสมมาก	3 = เหมาะสมปานกลาง
2 = เหมาะสมน้อย	1 = เหมาะสมน้อยที่สุด	

แบบสอบถามคุณภาพการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวคิดคุณภาพการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management; SBM) งานวิจัยของธีระ รุญเจริญ (2548) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้วัดคุณภาพการดำเนินงานสี่ด้าน คือ 1) บรรยากาศและสภาพแวดล้อม 2) การบริหารจัดการ 3) ความร่วมมือและ 4) ความยั่งยืนและต่อเนื่อง เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้มีดังนี้

5 = มากที่สุด	4 = มาก	3 = ปานกลาง
2 = น้อย	1 = น้อยที่สุด	

แบบสอบถามกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวคิดของ สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2543) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใช้วัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของหลักสูตรรายภาค และรายปี การวิเคราะห์สาระที่เรียนรู้จากมาตรฐานด้านความรู้ การวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์แหล่งการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ และการวิเคราะห์กระบวนการประเมินผล เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้มีดังนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง
2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

แบบสอบถามคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวคิดของวิกกินส์ และแมกซ์ทิก (Wiggins & McThighe, 2006) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด ใช้วัดคุณภาพการจัดการเรียนรู้สามด้าน คือ 1) การเรียนรู้อย่างเข้าใจ 2) การสร้างองค์ความรู้ และ 3) การนำความรู้ไปใช้ เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้ มีดังนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง
2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

แบบสอบถามคุณภาพของนักเรียน ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2554 มาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด ใช้วัดคุณภาพของนักเรียนสามด้าน คือ ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้ มีดังนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง
2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

การแปลผล

เกณฑ์ในการแปลผลค่าคะแนนแบบสอบถาม มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.103)

ค่าคะแนน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.51 – 5.00	ระดับมากที่สุด
4	3.51 – 4.50	ระดับมาก
3	2.51 – 3.50	ระดับปานกลาง
2	1.51 – 2.50	ระดับน้อย
1	1.00 – 1.50	ระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) การหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความตรงตามเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร และสร้างข้อกระทงคำถามแต่ละตัวแปร เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผล และการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษาเพื่อให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน เกิดความเข้าใจที่ตรงประเด็นแก่ผู้ตอบ และสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษาวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 30 โรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งเป็นการทดสอบทางเดียวเมื่อเปิดตารางค่าวิกฤติของเพียสัน (Pearson's table) ที่ค่าองศาอิสระ 28 มีค่าเท่ากับ .306 ซึ่งค่าที่คำนวณได้จากการทดลองใช้มีค่าสูงกว่าค่าวิกฤติทุกข้อ และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ใช้วัดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามแต่ละตัวแปร โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ตัวแปรที่	รายการข้อคำถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
	แบบสอบถามผู้บริหารทั้งฉบับ	76	0.32-0.79	0.83
1	การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	10	0.37-0.72	0.83
2	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	10	0.33-0.75	0.87
3	การสร้างแรงบันดาลใจ	6	0.60-0.86	0.93
4	การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	13	0.63-0.88	0.91
5	กระบวนการบริหารคุณภาพ	10	0.59-0.81	0.92
6	ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก	27	0.33-0.78	0.84
	แบบสอบถามครูทั้งฉบับ	63	0.42-0.81	0.98
1	ความรอบรู้ของครู	10	0.47-0.82	0.91
2	แรงจูงใจในการทำงานของครู	6	0.52-0.84	0.91
3	บรรยากาศชั้นเรียน	10	0.67-0.84	0.93
4	กระบวนการจัดการเรียนรู้	10	0.53-0.88	0.92
5	ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก	27	0.62-0.84	0.95

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเก็บข้อมูลที่ไม่สามารถเก็บในเชิงปริมาณได้ ทั้งนี้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยที่อาศัยข้อมูล สถิติ ตัวเลขเป็นหลัก ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้อาจรายละเอียด และไม่ลึกซึ้งในบางแง่มุม จึงต้องอาศัยข้อมูลเชิงคุณภาพที่ไม่ต้องใช้สถิติตัวเลข แต่ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีการจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดมาสังเคราะห์ร่วมด้วย เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่พบจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวทางของบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2553) ซึ่งเป็นการวิจัยที่เน้นการหารายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) โดยกำหนดรูปแบบขั้นตอนการดำเนินการและการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) ผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานวิชาการของโรงเรียน และหรือที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กโดยตรง

เป็นการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เป็กลุ่มตัวอย่าง ในลักษณะการยืดหยุ่นที่ผู้วิจัยสามารถซักถามเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้ตอบสามารถขยายความในคำตอบให้ตรงประเด็นตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยต้องการ เช่น ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก มีผลมาจากปัจจัยใดมากที่สุด หรือท่านคิดว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลมาจากผู้บริหารหรือไม่ หรือปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured interview) ที่ได้รับการวิเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ประกอบด้วยข้อมูลที่เป็นภูมิหลังของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับสนับสนุนข้อค้นพบจากวิธีการวิจัยเชิงปริมาณตามขั้นตอนการแปรผลในบทที่ 4

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลที่ได้อาจจัดระเบียบข้อมูล และจัดกระทำเพื่อนำสู่การสังเคราะห์ข้อมูล โดย การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อนำผลการสังเคราะห์ข้อมูลไปประกอบการอภิปรายผลสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากวิธีการ และเครื่องมือดังกล่าว สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน คือ (โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ, 2552, น.54)

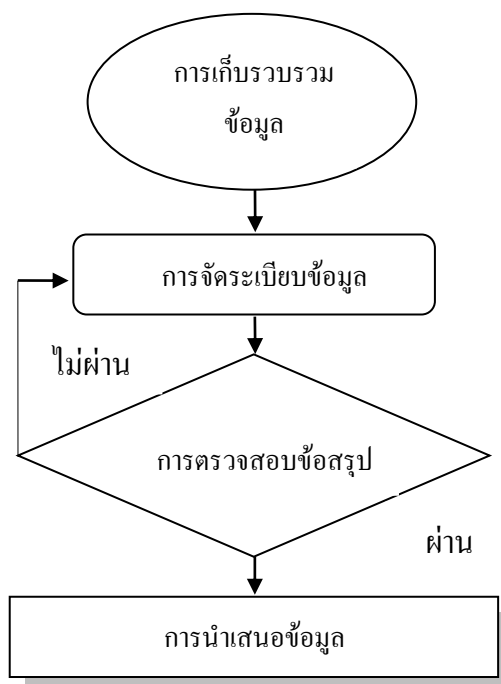
1. สรุปคำถามและคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแยกเป็นรายชื่อคำถาม โดยเรียงลำดับประเด็นปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามการวิจัย ตามแหล่งข้อมูลและผู้ให้การสัมภาษณ์ โดยทำการลดทอนข้อมูลคำตอบ (data reduction) ให้สั้นแต่คงประเด็นสำคัญไว้

2. สรุปประเด็นคำตอบ และแยกประเด็นตามคำถามการวิจัย และวิเคราะห์คำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ ระบุความสอดคล้องตามคำถามการวิจัย จากจำนวนของคำตอบผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการจัดระเบียบข้อมูล (data display) แยกเป็นประเด็นสำคัญเป็นรายชื่อหรือกลุ่มคำตอบ

3. สรุปจำนวนประเด็นที่สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องตามข้อคำถามการวิจัย โดยทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อหาข้อสรุปและตีความ (conclusion interpretation) ประเด็นที่ต้องการศึกษาเพื่อสนับสนุนผลจากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและทำการสรุปเป็นข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

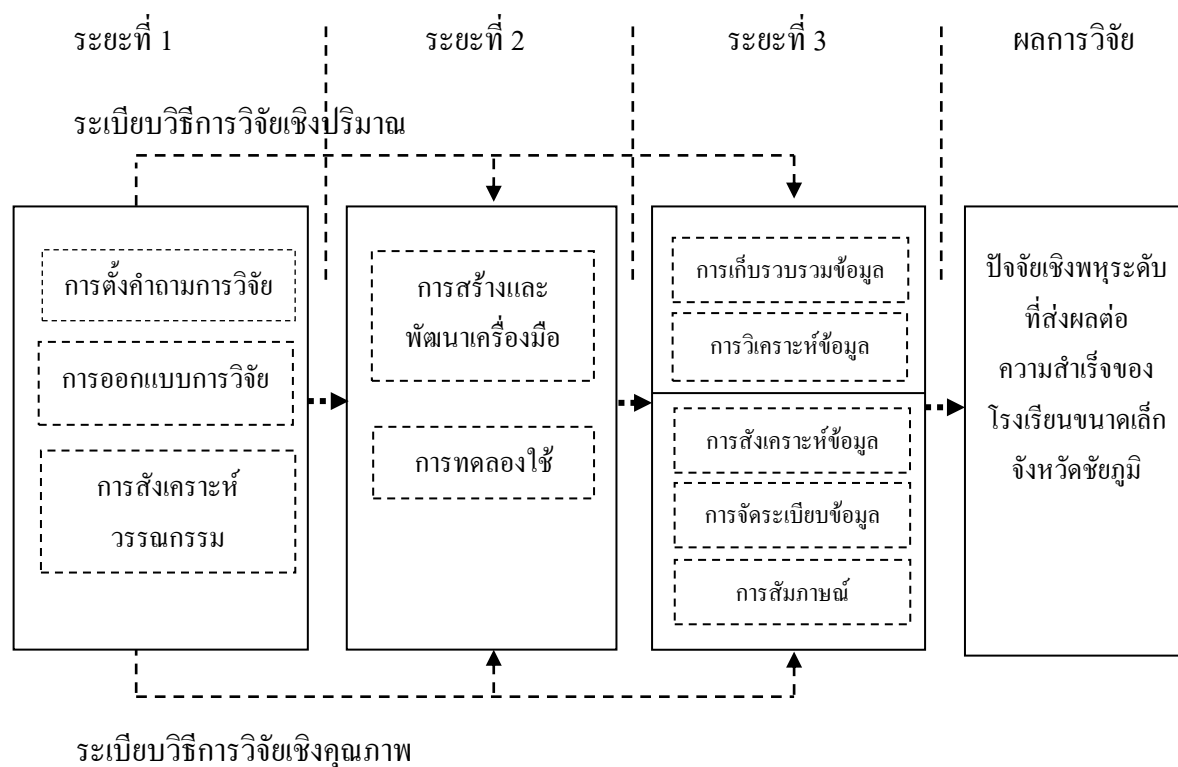
4. การจัดแสดงข้อมูล (data display) และสรุปผลข้อมูลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามที่กำหนดการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

อาจกล่าวได้ว่า การได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อที่จะตอบคำถามเดียวกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 16



ภาพที่ 16 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัย
(โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ, 2552, น.54)

จากการศึกษาขั้นตอนระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method design) ตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปเป็น โมเดลขั้นตอนการดำเนินการศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ได้ดังภาพที่ 17



ภาพที่ 17 ขั้นตอนการศึกษาปัจจัยเชิงพระหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และแจ้งผู้อำนวยการ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน ด้วยวิธีการดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.2 โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเขต 3 ผู้วิจัยขอความร่วมมือผู้ประสานงานแต่ละโรงเรียนเก็บรวบรวมข้อมูลและส่งคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

2.3 ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยใช้วิธีการโทรศัพท์ติดต่อกลับไปยังผู้ประสานงานของแต่ละโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์การตอบ

แบบสอบถามและการนัดหมายส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยไปรับด้วยตนเอง และดำเนินการเก็บคืนได้ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100

3. การสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) ผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยนัดหมายและเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตัวเองทุกราย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มีขั้นตอนดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ คือ คุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพของนักเรียน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวัดความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) โดยใช้เกณฑ์ของเพียสัน (Pearson, 1895) สรุปเป็นระดับความสำเร็จโดยรวมของโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นระดับเดียว (single level CFA model) และ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นพหุระดับ (multilevel CFA model) ซึ่งครอบคลุม ตัวแปรต้นทั้งสองระดับ คือ ระดับโรงเรียน และระดับห้องเรียน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทุกตัว กับตัวแปรอิสระ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันในระดับโรงเรียน และระดับห้องเรียน โดยการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (intraclass correlations : ICC)

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ เพื่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (single level structural equation modeling) และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (multilevel structural equation modeling) กรณีสองระดับ คือระดับโรงเรียน และระดับห้องเรียน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation analysis)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ มีดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำเร็จของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ แยกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำเร็จของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ มีดังนี้

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝง แบ่งออกเป็น

3.1.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว

3.1.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ

3.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ แบ่งออกเป็น

3.2.1 วิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างของตัวแปรแฝงแต่ละระดับ

3.2.2 วิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนวิธีวิจัยเชิงปริมาณของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

จึงได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ และตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ค่าสถิติ

%	แทน	ร้อยละ
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
max	แทน	ค่าสูงสุด
min	แทน	ค่าต่ำสุด
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
sk	แทน	ค่าความเบ้
kur	แทน	ค่าความโด่ง
b	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
β	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานหรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

มาตรฐาน

TLI	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Tucker - Lewis Index)
CFA	แทน	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis)
CFI	แทน	ดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล (Comparative Fit Index)
SRMR	แทน	ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root mean Squared Residual)
RMSEA	แทน	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation)
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlations of Estimates)
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรระดับโรงเรียน

VIS	แทน	วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (director vision)
VISC	แทน	การสร้างวิสัยทัศน์ (create of vision)
VISP	แทน	การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (vision a presentation)
VISD	แทน	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (vision doing)
LEA	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (director leadership)
LEAT	แทน	แบบแลกเปลี่ยน (exchange leadership)
LEAC	แทน	แบบเปลี่ยนแปลง (change leadership)
LEAM	แทน	แบบผู้นำจริยธรรม (moral leadership)
INS	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration)
INSV	แทน	การให้คุณค่า (inspiration of value)
INSF	แทน	การให้ความสำคัญ (inspiration of focus)
INSE	แทน	การสร้างความคาดหวัง (inspiration expectation)
PAR	แทน	การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (participation)
PARD	แทน	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decisions participation)
PART	แทน	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (participation treatment)
PARI	แทน	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (participation interest)
PARE	แทน	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (participation of evaluation)
PRO	แทน	กระบวนการบริหารคุณภาพ (PDCA process)
PROP	แทน	การวางแผน (process of plan)
PROD	แทน	การปฏิบัติ (process of doing)
PROM	แทน	การกำกับติดตาม (process of monitoring)
PROE	แทน	การประเมินและรายงานผล (process of evaluation)

ตัวแปรระดับห้องเรียน

EXP	แทน	ความรู้ของครู (teacher a expert)
EXPA	แทน	ศักยภาพของคน (ability a expert)
EXPL	แทน	กระบวนการเชื่อมโยง (linking a expert)
EXPR	แทน	เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา (reform a expert)

EXPE	แทน	การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (essential a expert)
MOT	แทน	แรงจูงใจในการทำงานของครู (teacher a motivation)
MOTP	แทน	การเสริมแรงทางบวก (positive a motivation)
MOTN	แทน	การยับยั้ง (negative a motivation)
ATM	แทน	บรรยากาศการจัดชั้นเรียน (atmosphere of the class)
ATME	แทน	การจัดสิ่งแวดล้อม (atmosphere of the environment)
ATMM	แทน	การจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ (atmosphere of the materials)
ATMR	แทน	การกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติ (atmosphere of the rules)
ATMC	แทน	การสร้างความสัมพันธ์ (atmosphere of the correlation)
LEN	แทน	กระบวนการจัดการเรียนรู้ (learning process)
LENS	แทน	การวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ (learning standard)
LENC	แทน	การวิเคราะห์สาระที่เรียนรู้จากมาตรฐานด้านความรู้ (learning content)
LENP	แทน	การวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ (learning process)
LENE	แทน	การวิเคราะห์กระบวนการวัดและประเมินผล (learning evaluation)
SUS	แทน	ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก (success of small schools)
SCQ	แทน	คุณภาพการบริหารโรงเรียน (quality of school management)
LEQ	แทน	คุณภาพการจัดการเรียนรู้ (quality of learning)
STQ	แทน	คุณภาพนักเรียน (quality of student)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเก็บรวบรวมมาได้ครบคิดเป็นร้อยละ 100 เป็นการนำเสนอเพื่อให้ทราบลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ซึ่งจำแนกตามสถานภาพที่ได้จากการนำเสนอด้วยสถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency; f) ร้อยละ (percentage; %) ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถานภาพ	เขต 1	เขต 2	เขต 3	รวม(คน)	ร้อยละ
1. เพศ					
ชาย	171	153	113	437	45.52
หญิง	218	198	107	523	54.48
รวม	389	351	220	960	100
2. อายุ					
20 -30 ปี	32	37	25	94	9.79
31 -40 ปี	71	69	42	182	18.97
41 -50 ปี	137	119	101	357	37.18
50 ปีขึ้นไป	126	112	89	327	34.06
รวม	366	337	257	960	100
3. ระดับการศึกษา					
ปริญญาตรี	217	219	198	634	66.04
ปริญญาโท	131	119	76	326	33.96
ปริญญาเอก	0	0	0	0	0.00
รวม	348	338	274	960	100

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สถานภาพ	เขต 1	เขต 2	เขต 3	รวม(คน)	ร้อยละ
4. เพศ					
ชาย	171	153	113	437	45.52
หญิง	218	198	107	523	54.48
รวม	389	351	220	960	100
5. อายุ					
20 -30 ปี	32	37	25	94	9.79
31 -40 ปี	71	69	42	182	18.97
41 -50 ปี	137	119	101	357	37.18
50 ปีขึ้นไป	126	112	89	327	34.06
รวม	366	337	257	960	100
6. ระดับการศึกษา					
ปริญญาตรี	217	219	198	634	66.04
ปริญญาโท	131	119	76	326	33.96
ปริญญาเอก	0	0	0	0	0.00
รวม	348	338	274	960	100
7. ตำแหน่ง					
ผู้บริหารสถานศึกษา	110	102	95	307	31.98
ครูผู้สอน	237	224	192	653	68.02
รวม	347	326	287	960	100
8. ประสบการณ์ในการทำงาน					
น้อยกว่า 5 ปี	7	18	12	37	3.86
5 – 10 ปี	47	51	38	136	14.16
11 – 15 ปี	49	57	36	142	14.79
16 – 20 ปี	114	123	90	327	34.07
21 ปีขึ้นไป	110	112	96	318	33.12
รวม	327	361	272	960	100

จากตารางที่ 6 พบว่าจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 960 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 523 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.48 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 437 คน คิดเป็นร้อยละ 45.52 มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี มากที่สุด จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 37.18 รองลงมา คือ มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 34.06 และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 18.97 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 634 คน คิดเป็นร้อยละ 66.04 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 33.96 ตามลำดับ มีตำแหน่งครูผู้สอน มากที่สุด จำนวน 653 คน คิดเป็นร้อยละ 68.02 รองลงมาคือ มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 31.98 ตามลำดับ และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี มากที่สุด จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 34.07 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 ปีขึ้นไป จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 14.79 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)

จากการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อมูลตัวแปรสังเกตได้นั้น ผู้วิจัยถือว่าข้อมูลตัวแปรดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ต่อไป โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา (correlation matrix) ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา (correlation matrix)

ตัวแปร	VISB	VISP	VISD	LEAE	LEAC	LEAM	INSV	INSF	INSE	PARD	PART	PARI
VISB	1.000											
VISP	0.429**	1.000										
VISD	0.375**	0.467**	1.000									
LEAE	0.392**	0.451**	0.534**	1.000								
LEAC	0.318**	0.408**	0.462**	0.399**	1.000							
LEAM	0.323**	0.534**	0.475**	0.532**	0.457**	1.000						
INSV	0.263**	0.475**	0.536**	0.338**	0.427**	0.467**	1.000					
INSF	0.329**	0.378**	0.383**	0.372**	0.433**	0.508**	0.479**	1.000				
INSE	0.245**	0.412**	0.383**	0.418**	0.457**	0.418**	0.449**	0.494**	1.000			
PARD	0.164**	0.329**	0.362**	0.298**	0.354**	0.358**	0.303**	0.250**	0.289**	1.000		
PART	0.172**	0.276**	0.386**	0.378**	0.507**	0.387**	0.307**	0.462**	0.435**	0.431**	1.000	
PARI	0.255**	0.411**	0.428**	0.596**	0.391**	0.667**	0.446**	0.434**	0.427**	0.277**	0.335**	1.000
PARE	0.390**	0.430**	0.493**	0.387**	0.461**	0.506**	0.337**	0.415**	0.365**	0.348**	0.394**	0.387**
PROP	0.340**	0.363**	0.415**	0.350**	0.341**	0.418**	0.281**	0.346**	0.430**	0.381**	0.451**	0.417**
PROD	0.176**	0.308**	0.368**	0.339**	0.314**	0.374**	0.326**	0.385**	0.308**	0.381**	0.428**	0.299**
PROM	0.297**	0.229**	0.411**	0.248**	0.314**	0.240**	0.214**	0.282**	0.299**	0.236**	0.320**	0.231**
PROE	0.223**	0.237**	0.324**	0.362**	0.265**	0.250**	0.276**	0.288**	0.364**	0.304**	0.321**	0.292**
EXPA	0.296**	0.447**	0.408**	0.437**	0.340**	0.649**	0.300**	0.368**	0.365**	0.255**	0.248**	0.657**
EXPL	0.302**	0.388**	0.283**	0.288**	0.347**	0.380**	0.401**	0.537**	0.696**	0.247**	0.369**	0.439**
EXPR	0.244**	0.384**	0.301**	0.332**	0.354**	0.413**	0.377**	0.440**	0.660**	0.352**	0.417**	0.381**
EXPE	0.311**	0.387**	0.303**	0.313**	0.371**	0.452**	0.426**	0.554**	0.733**	0.240**	0.425**	0.487**
MOTP	0.345**	0.584**	0.325**	0.325**	0.225**	0.408**	0.300**	0.285**	0.333**	0.277**	0.263**	0.338**
MOTN	0.148**	0.442**	0.353**	0.465**	0.358**	0.627**	0.337**	0.251**	0.349**	0.209**	0.295**	0.397**
ATME	0.074**	0.063**	0.091**	0.051**	0.047**	0.276**	0.314**	0.286**	0.341**	0.247**	0.241**	0.251**
ATMM	0.043**	0.060**	0.089**	0.081**	0.058**	0.320**	0.235**	0.201**	0.279**	0.301**	0.337**	0.257**
ATMR	0.021**	0.051**	0.051**	0.037**	0.045**	0.184**	0.277**	0.216**	0.224**	0.178**	0.149**	0.218**
ATMC	0.021**	0.044**	0.050**	0.036**	0.028**	0.294**	0.269**	0.153**	0.299**	0.334**	0.322**	0.345**
LENS	0.055**	0.087**	0.104**	0.083**	0.052**	0.278**	0.189**	0.202**	0.264**	0.353**	0.295**	0.233**
LENC	0.045**	0.060**	0.071**	0.057**	0.052**	0.578**	0.348**	0.408**	0.250**	0.345**	0.360**	0.530**
LENP	0.061**	0.077**	0.101**	0.057**	0.057**	0.399**	0.344**	0.355**	0.296**	0.306**	0.292**	0.390**
LENE	0.035**	0.057**	0.069**	0.044**	0.051**	0.500**	0.302**	0.255**	0.295**	0.293**	0.274**	0.410**
SCQ	0.043**	0.066**	0.077**	0.062**	0.064**	0.405**	0.379**	0.264**	0.397**	0.409**	0.393**	0.339**
LEQ	0.035**	0.060**	0.075**	0.066**	0.051**	0.404**	0.242**	0.262**	0.349**	0.324**	0.400**	0.296**
STQ	0.043**	0.036**	0.028**	0.029**	0.029**	0.350**	0.353**	0.371**	0.485**	0.230**	0.281**	0.469**

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปร	PARE	PROP	PROD	PROM	PROE	EXPA	EXPL	EXPR	EXPE	MOTP	MOTN	ATME
PARE	1.000											
PROP	0.396**	1.000										
PROD	0.437**	0.581**	1.000									
PROM	0.418**	0.481**	0.499**	1.000								
PROE	0.306**	0.446**	0.377**	0.548**	1.000							
EXPA	0.409**	0.308**	0.292**	0.269**	0.187**	1.000						
EXPL	0.274**	0.447**	0.358**	0.310**	0.337**	0.357**	1.000					
EXPR	0.360**	0.427**	0.426**	0.306**	0.250**	0.468**	0.841**	1.000				
EXPE	0.329**	0.472**	0.371**	0.382**	0.383**	0.344**	0.934**	0.857**	1.000			
MOTP	0.205**	0.286**	0.352**	0.102**	0.149**	0.373**	0.404**	0.509**	0.426**	1.000		
MOTN	0.341**	0.108**	0.202**	0.055**	0.040**	0.675**	0.224**	0.416**	0.220**	0.516**	1.000	
ATME	0.284**	0.344**	0.330**	0.231**	0.219**	0.362**	0.389**	0.378**	0.351**	0.591**	0.343**	1.000
ATMM	0.264**	0.349**	0.420**	0.318**	0.255**	0.185**	0.221**	0.296**	0.265**	0.328**	0.280**	0.396**
ATMR	0.160**	0.200**	0.296**	0.192**	0.148**	0.187**	0.183**	0.216**	0.215**	0.327**	0.224**	0.313**
ATMC	0.279**	0.422**	0.442**	0.301**	0.223**	0.274**	0.299**	0.379**	0.273**	0.420**	0.311**	0.331**
LENS	0.433**	0.334**	0.372**	0.289**	0.168**	0.376**	0.330**	0.421**	0.310**	0.517**	0.391**	0.669**
LENC	0.445**	0.404**	0.335**	0.422**	0.349**	0.602**	0.315**	0.412**	0.393**	0.423**	0.477**	0.498**
LENP	0.359**	0.462**	0.418**	0.419**	0.271**	0.415**	0.418**	0.418**	0.440**	0.664**	0.391**	0.816**
LENE	0.327**	0.312**	0.282**	0.191**	0.173**	0.460**	0.234**	0.325**	0.238**	0.609**	0.576**	0.597**
SCQ	0.313**	0.445**	0.466**	0.369**	0.398**	0.234**	0.270**	0.331**	0.354**	0.342**	0.261**	0.361**
LEQ	0.325**	0.407**	0.411**	0.299**	0.225**	0.319**	0.311**	0.411**	0.370**	0.573**	0.441**	0.588**
STQ	0.221**	0.416**	0.351**	0.245**	0.228**	0.359**	0.691**	0.597**	0.396**	0.536**	0.285**	0.455**

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปร	ATMM	ATMR	ATMC	LENS	LENC	LENC	LENE	SCQ	LEQ	STQ
ATMM	1.000									
ATMR	0.473**	1.000								
ATMC	0.772**	0.439**	1.000							
LENS	0.381**	0.341**	0.452**	1.000						
LENC	0.382**	0.301**	0.435**	0.643**	1.000					
LENP	0.394**	0.487**	0.474**	0.723**	0.683**	1.000				
LENE	0.344**	0.259**	0.449**	0.498**	0.638**	0.582**	1.000			
SCQ	0.714**	0.676**	0.695**	0.285**	0.454**	0.476**	0.429**	1.000		
LEQ	0.804**	0.671**	0.712**	0.595**	0.523**	0.686**	0.507**	0.714**	1.000	
STQ	0.205**	0.131**	0.284**	0.327**	0.321**	0.494**	0.307**	0.260**	0.316**	1.000

** p < .01

จากตารางที่ 7 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงของแต่ละตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงของวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.375 – 0.467 ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงของภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.318 – 0.534 ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงของการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.245 - 0.506 ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงของการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.164 - 0.507 ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงของกระบวนการบริหารคุณภาพ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.176 - 0.581 ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงของความรอบรู้ของครู มีค่าอยู่ระหว่าง 0.244 - 0.934 ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงของแรงจูงใจในการทำงานของครู มีค่าอยู่ระหว่าง 0.108 - 0.675 ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงของบรรยากาศการจัดชั้นเรียน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.021 - 0.772 ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงของกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.035 - 0.723 และตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.028 - 0.864 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่สามารถที่จะนำไปวิเคราะห์สมการโครงสร้างต่อไปได้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้เป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ระบุว่าเพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้วิจัยระดับความสำเร็จคือ คุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพนักเรียนรวมถึงการตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ที่ระบุว่า ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) mean st.dev. และ skewness kurtosis มาอธิบายสภาพของตัวแปรและค่าความสอดคล้องของตัวแปรตามและตรวจสอบค่าเฉลี่ย (mean) ของตัวแปรแต่ละตัวโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ได้จากสูตรช่วงกว้างของชั้น โดยแบ่งอธิบายตามตัวแปรของแต่ละตัวและการวัดความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) โดยใช้เกณฑ์ของเพียสัน (Pearson, 1895) ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำเร็จของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ แยกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีผลดังนี้

ตารางที่ 8 ระดับความสำเร็จของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ แยกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก	\bar{X}	เขต 1	เขต 2	เขต 3	รวม (คน)	ร้อยละ
	4.51 – 5.00	135	91	86	312	32.50
คุณภาพ	3.51 - 4.50	190	234	213	637	66.35
การบริหาร	2.51 - 3.50	5	5	1	11	1.15
โรงเรียน	1.51 – 2.50	0	0	0	0	0.00
	1.00 - 1.50	0	0	0	0	0.00
	4.51 – 5.00	151	79	81	311	32.39
คุณภาพ	3.51 - 4.50	164	236	206	606	63.13
การจัดการเรียนรู้	2.51 - 3.50	15	15	13	43	4.48
	1.51 – 2.50	0	0	0	0	0.00
	1.00 - 1.50	0	0	0	0	0.00
	4.51 – 5.00	43	12	9	64	6.67
	3.51 - 4.50	260	283	258	801	83.44
คุณภาพนักเรียน	2.51 - 3.50	27	35	33	95	9.89
	1.51 – 2.50	0	0	0	0	0.00
	1.00 - 1.50	0	0	0	0	0.00

จากตาราง 8 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กจากผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย พบว่า ตัวแปรคุณภาพการบริหารโรงเรียน ระดับความสำเร็จสูงสุดคือ ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 66.35 รองลงมาคือค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.50 และค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 1.15 ตามลำดับ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ระดับความสำเร็จสูงสุดคือ ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 63.13 รองลงมาคือ ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.39 และค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 4.48 ตามลำดับ และคุณภาพนักเรียน ที่มีระดับความสำเร็จสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 83.44

รองลงมาคือ ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 9.89 และค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำเร็จของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม มีผลดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าสถิติของตัวแปรตาม ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้และค่าความโด่งของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ภาพรวม

ความสำเร็จของ โรงเรียนขนาดเล็ก	\bar{X}	S.D	min	max	sk	kur	แปลผล
คุณภาพการบริหาร โรงเรียน	4.327	0.421	2.40	5.00	-0.610	0.968	มาก
คุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.314	0.362	3.20	5.00	-0.418	-0.353	มาก
คุณภาพนักเรียน	4.169	0.287	3.29	4.86	-0.161	-0.502	มาก
เฉลี่ย	4.270	0.087	3.20	4.95	-0.463	0.169	มาก

จากตาราง 9 พบว่าค่าเฉลี่ยความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.270$, S.D. = 0.087) เมื่อพิจารณารายด้านตามองค์ประกอบ พบว่า คุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพนักเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพการบริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.327$, S.D. = 0.421) รองลงมาคือ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.314$, S.D. = 0.362) และด้านคุณภาพนักเรียน ($\bar{X} = 4.169$, S.D. = 0.287) ตามลำดับ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และตอบคำถามข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.270$, S.D. = 0.087)

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติดังกล่าวซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ยังมีความสอดคล้องกับผลการสรุปข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกระหว่างวันที่ 17 - 28 มิถุนายน 2556 จากผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 21 คน จากประเด็นคำถามคือตามความคิดเห็นของท่านคุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับใด จากคำตอบที่ได้ของทุกคนสรุปได้ว่า คุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพนักเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของโรงเรียน ขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้นตัวแปรแฝง

3.1.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นระดับเดียว (Single Level CFA Mode)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์			\bar{X}	S.D.
	VISC	VISP	VISD		
VISC	1.000			4.378	0.454
VISP	0.429**	1.000		4.359	0.476
VISD	0.375**	0.467**	1.000	4.296	0.483

** p < .01

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัวในโมเดลวิสัยทัศน์ของผู้บริหารพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (VISD) มีความสัมพันธ์กับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISP) มากที่สุด ($r_{xy} = 0.467$) การสร้างวิสัยทัศน์ (VISC) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.378$, S.D. = 0.454) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (VISD) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.269$, S.D. = 0.483)

ตารางที่ 11 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

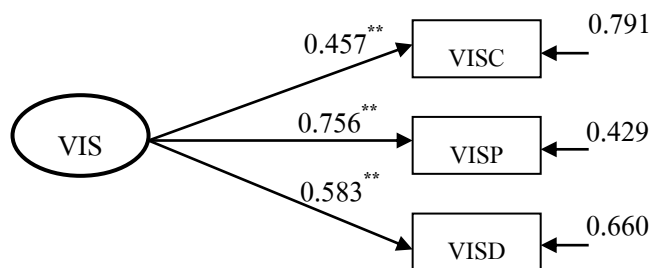
ตัวแปร	b	S.E.	Z	β	R ²
VISC	1.000	0.040	11.570	0.457**	0.209
VISP	1.833	0.013	58.970	0.756**	0.571
VISD	1.396	0.022	25.967	0.583**	0.340

** p < .01

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร พบว่า โมเดลวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 2.543$, $df = 1$, $p = 0.1108$, $CFI = 0.997$, $TLI = 0.990$, $RMSEA = 0.040$, $SRMR = 0.056$, $\chi^2/df = 2.543$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้งสามตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.457-0.756 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด หรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร คือองค์ประกอบการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISP) $\beta = 0.756$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัว พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.209-0.571 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISP) R² = 0.571

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสามตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึง โรงเรียนที่มีการสร้างวิสัยทัศน์ (VISC) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISP) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (VISD) สูง จะส่งผลให้มีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากโรงเรียนใดมีการสร้างวิสัยทัศน์ (VISC) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISP) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (VISD) ต่ำ จะส่งผลให้มีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ทุกตัวมีความสัมพันธ์ เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 18



$\chi^2 = 2.543$, $df = 1$, $p = 0.1108$, $CFI = 0.997$, $TLI = 0.990$, $RMSEA = 0.040$, $SRMR = 0.056$
 และ $\chi^2/df = 2.543$

ภาพที่ 18 โมเดลวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล
 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์			\bar{X}	S.D.
	LEAT	LEAC	LEAM		
LEAT	1.000			4.410	0.458
LEAC	0.399**	1.000		4.369	0.447
LEAM	0.532**	0.457**	1.000	4.385	0.474

** $p < .01$

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัวในโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและแบบผู้นำจริยธรรม (LEAM) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (LEAT) มากที่สุด ($r_{xy} = 0.532$) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (LEAT) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.410$, S.D. = 0.458) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (LEAC) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.369$, S.D. = 0.447)

ตารางที่ 13 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหาร

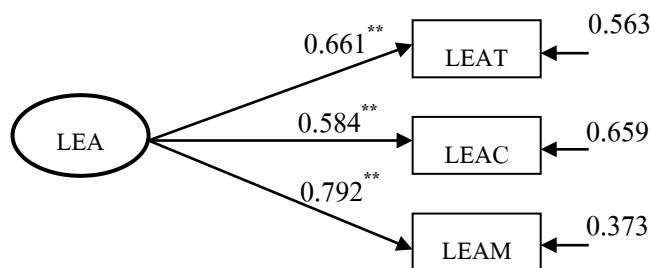
ตัวแปร	b	S.E.	Z	β	R ²
LEAT	1.000	0.018	36.754	0.661**	0.305
LEAC	0.867	0.029	19.922	0.584**	0.264
LEAM	1.210	0.026	29.894	0.792**	0.369

** p < .01

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.858$, $df = 1$, $p = 0.3542$, CFI = 1.000, TLI = 1.001, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.026, $\chi^2/df = 0.858$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้งสามตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.584-0.792 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด หรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือองค์ประกอบแบบผู้นำจริยธรรม (LEAM) $\beta = 0.792$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัว พบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.264-0.369 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ แบบผู้นำจริยธรรม (LEAM) R² = 0.369

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสามตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก ซึ่งหมายถึง โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (LEAT) แบบเปลี่ยนแปลง (LEAC) และแบบผู้นำจริยธรรม (LEAM) สูง จะส่งผลให้มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากโรงเรียนใดมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (LEAT) แบบเปลี่ยนแปลง (LEAC) และแบบผู้นำจริยธรรม (LEAM) ต่ำ จะส่งผลให้มีภาวะผู้นำของผู้บริหารต่ำด้วยแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกตัวมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพประกอบที่ 19



$\chi^2 = 0.858$, $df = 1$, $p = 0.3542$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.001$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.026$
 และ $\chi^2/df = 0.858$

ภาพที่ 19 โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้
 ในโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์			\bar{X}	S.D.
	INSV	INSF	INSE		
INSV	1.000			4.395	0.504
INSF	0.479**	1.000		4.474	0.477
INSE	0.449**	0.494**	1.000	4.222	0.466

** $p < .01$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัวในโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก และการสร้างความคิดหวัง (INSE) มีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญ (INSF) มากที่สุด ($r_{xy} = 0.494$) การให้ความสำคัญ (INSF) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.474$, $S.D. = 0.477$) และการสร้างความคิดหวัง (INSE) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.222$, $S.D. = 0.466$)

ตารางที่ 15 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ

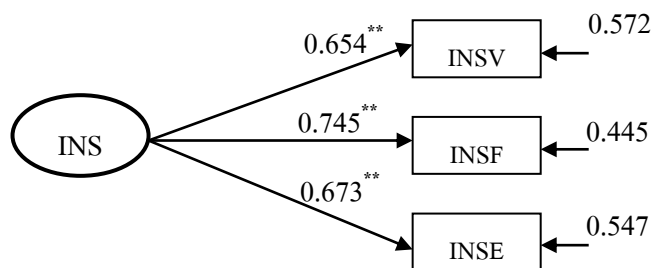
ตัวแปร	b	S.E.	Z	β	R ²
INSV	1.000	0.026	24.882	0.654**	0.428
INSF	1.060	0.013	55.819	0.745**	0.555
INSE	0.961	0.026	26.062	0.673**	0.453

** p < .01

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.668$, $df = 1$, $p = 0.4136$, CFI = 1.000, TLI = 1.002, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.015, $\chi^2/df = 0.668$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้งสามตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.654-0.745 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด หรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดต่อการสร้างแรงบันดาลใจ ก็องค์ประกอบการให้ความสำคัญ (INSF) $\beta = 0.745$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัว พบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.428-0.555 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ การให้ความสำคัญ (INSF) R² = 0.555

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสามตัวมีความสำคัญในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึงโรงเรียนที่มีการให้คุณค่า (INSV) การให้ความสำคัญ (INSF) และการสร้างความคาดหวัง (INSE) สูง จะส่งผลให้มีการสร้างแรงบันดาลใจสูงด้วย ขณะเดียวกัน ในทางตรงข้ามหากโรงเรียนใดมีการให้คุณค่า (INSV) การให้ความสำคัญ (INSF) และการสร้างความคาดหวัง (INSE) ต่ำ จะส่งผลให้มีการสร้างแรงบันดาลใจต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดการสร้างแรงบันดาลใจทุกตัวมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 20



$\chi^2 = 0.668$, $df = 1$, $p = 0.4136$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.002$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.015$
 และ $\chi^2 / df = 0.668$

ภาพที่ 20 โมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน
 โมเดลการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์				\bar{X}	S.D.
	PARD	PART	PARI	PARE		
PARD	1.000				4.235	0.538
PART	0.431**	1.000			4.164	0.513
PARI	0.277**	0.335**	1.000		4.445	0.517
PARE	0.348**	0.394**	0.387**	1.000	4.418	0.410

** $p < .01$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งสี่ตัวในโมเดลการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (PART) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (PARD) มากที่สุด ($r_{xy} = 0.431$) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (PARI) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.445$, S.D. = 0.517) และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (PART) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.164$, S.D. = 0.513)

ตารางที่ 17 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันันของโมเดลการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

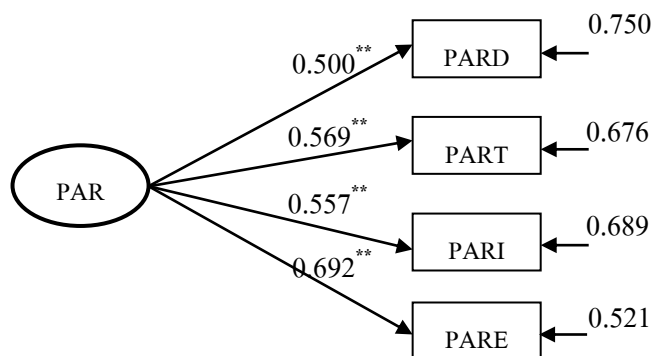
ตัวแปร	b	S.E.	Z	β	R ²
PARD	1.000	0.035	14.204	0.500**	0.250
PART	1.073	0.037	15.388	0.569**	0.324
PARI	1.090	0.034	16.205	0.557**	0.311
PARE	1.084	0.017	41.281	0.692**	0.479

** p< .01

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันันของโมเดลการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องพบว่า โมเดลการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.014$, $df = 1$, $p = 0.9070$, CFI = 1.000, TLI = 1.010, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.002, $\chi^2/df = 0.014$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักห้องค้ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักห้องค้ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักห้องค้ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.500-0.692 โดยห้องค้ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดต่อการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องคือ ห้องค้ประกอบการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (PARE) $\beta = 0.692$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัวพบว่า มีค่า ตั้งแต่ 0.250-0.479 โดยห้องค้ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (PARE) R² = 0.479

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสี่ตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึงห้องเรียนที่มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (PARD) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (PART) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (PARI) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (PARE) สูง จะส่งผลให้มีการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากห้องเรียนห้องใดมีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (PARD) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (PART) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (PARI) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (PARE) ต่ำ จะส่งผลให้มีการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกตัว มีเครือข่ายความสัมพันธ์เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 21



$\chi^2 = 0.014$, $df = 1$, $p = 0.9070$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.010$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.002$
 และ $\chi^2/df = 0.014$

ภาพที่ 21 โมเดลการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน
 โมเดลกระบวนการบริหารคุณภาพ

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์				\bar{X}	S.D.
	PROP	PROD	PROM	PROE		
PROP	1.000				4.377	0.479
PROD	0.581**	1.000			4.237	0.520
PROM	0.481**	0.499**	1.000		4.193	0.515
PROE	0.446**	0.377**	0.548**	1.000	4.164	0.575

** $p < .01$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งสี่ตัว ในโมเดลกระบวนการบริหารคุณภาพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (PROD) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผน (PROP) มากที่สุด ($r_{xy} = 0.581$) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (PROP) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.377$, S.D. = 0.479) และการประเมินและรายงานผล (PROE) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.164$, S.D. = 0.575)

ตารางที่ 19 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันันของโมเดลกระบวนการบริหารคุณภาพ

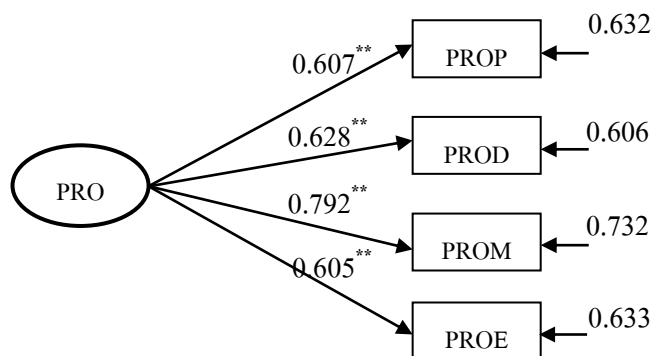
ตัวแปร	b	S.E.	Z	β	R ²
PROP	1.000	0.029	20.711	0.607**	0.368
PROD	1.109	0.028	22.681	0.628**	0.394
PROM	1.393	0.011	74.058	0.792**	0.628
PROE	1.155	0.022	27.031	0.605**	0.367

** p < .01

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันันของโมเดลกระบวนการบริหารคุณภาพ พบว่า โมเดลกระบวนการบริหารคุณภาพมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.034$, $df = 1$, $p = 0.8527$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.005$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.003$, $\chi^2/df = 0.034$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักห้องค้ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้งสี่ตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักห้องค้ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักห้องค้ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.605-0.792 โดยห้องค้ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดต่อกระบวนการบริหารคุณภาพ คือการกำกับติดตาม (PROM) $\beta = 0.792$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัวพบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.367-0.628 โดยห้องค้ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานสูงสุดคือการกำกับติดตาม (PROM) $R^2 = 0.628$

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสี่ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึงโรงเรียนที่มีการวางแผน (PROP) การปฏิบัติ (PROD) การกำกับติดตาม (PROM) และการประเมินและรายงานผล (PROE) สูง จะส่งผลให้มีกระบวนการบริหารคุณภาพสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากโรงเรียนใดมีการวางแผน (PROP) การปฏิบัติ (PROD) การกำกับติดตาม (PROM) และการประเมินและรายงานผล (PROE) ต่ำ จะส่งผลให้มีกระบวนการบริหารคุณภาพต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในกระบวนการบริหารคุณภาพทุกตัวมีความสัมพันธ์เกือหนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 22



$\chi^2 = 0.034$, $df = 1$, $p = 0.8527$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.005$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.003$
 และ $\chi^2/df = 0.034$

ภาพที่ 22 โมเดลกระบวนการบริหารคุณภาพ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน
 โมเดลความรู้ของครู

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์				\bar{X}	S.D.
	EXPA	EXPL	EXPR	EXPE		
EXPA	1.000				4.336	0.491
EXPL	0.357**	1.000			4.206	0.535
EXPR	0.468**	0.841**	1.000		4.243	0.453
EXPE	0.344**	0.934**	0.857**	1.000	4.283	0.451

** $p < .01$

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งสี่ตัว ในโมเดล
 ความรู้ของครู พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและการเรียนการสอนที่เน้น
 ผู้เรียนเป็นสำคัญ (EXPE) มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเชื่อมโยง (EXPL) มากที่สุด
 ($r_{xy} = 0.934$) ศักยภาพของคน (EXPA) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.336$, S.D. = 0.491) และ
 กระบวนการเชื่อมโยง (EXPL) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.206$, S.D. = 0.535)

ตารางที่ 21 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความรอบรู้ของครู

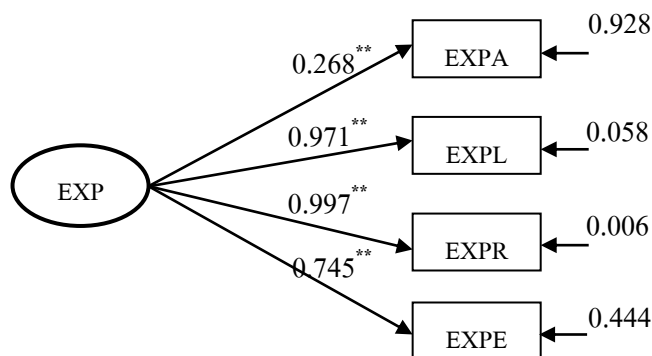
ตัวแปร	b	S.E.	Z	β	R ²
EXPA	1.000	0.028	9.567	0.268**	0.072
EXPL	3.670	0.019	50.132	0.971**	0.942
EXPR	3.128	0.000	7471.836	0.997**	0.994
EXPE	2.532	0.014	52.681	0.745**	0.556

** p < .01

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความรอบรู้ของครู พบว่า โมเดลความรอบรู้ของครู มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 5.842$, $df = 2$, $p = 0.0539$, CFI = 0.998, TLI = 0.993, RMSEA = 0.045, SRMR = 0.011, $\chi^2/df = 2.921$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.268-0.997 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดต่อความรอบรู้ของครู คือ องค์ประกอบเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา (EXPR) $\beta = 0.997$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.072-0.994 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา (EXPR) $R^2 = 0.994$

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสี่ตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านความรอบรู้ของครู โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึงห้องเรียนที่มีศักยภาพของคน (EXPA) กระบวนการเชื่อมโยง (EXPL) เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา (EXPR) และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (EXPE) สูง จะส่งผลให้มีความรอบรู้ของครูสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากห้องเรียนห้องใดมีศักยภาพของคน (EXPA) กระบวนการเชื่อมโยง (EXPL) เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา (EXPR) และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (EXPE) ต่ำ จะส่งผลให้มีความรอบรู้ของครูต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดความรอบรู้ของครูทุกตัวมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 23



$\chi^2 = 5.842$, $df = 2$, $p = 0.0539$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.993$, $RMSEA = 0.045$, $SRMR = 0.011$
 และ $\chi^2 / df = 2.921$

ภาพที่ 23 โมเดลความรอบรู้ของครู

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน
 โมเดลแรงจูงใจในการทำงานของครู

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์		\bar{X}	S.D.
	MOTP	MOTN		
MOTP	1.000		4.313	0.386
MOTN	0.516**	1.000	4.304	0.431

** $p < .01$

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งสองตัวใน
 โมเดลแรงจูงใจในการทำงานของครู พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองมีค่าแตกต่างจาก
 ศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{xy} = 0.516$) การเสริมแรง
 ทางบวก (MOTP) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.313$, S.D. = 0.386) และ การยับยั้ง (MOTN)
 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.304$, S.D. = 0.431)

ตารางที่ 23 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลแรงจูงใจในการทำงานของครู

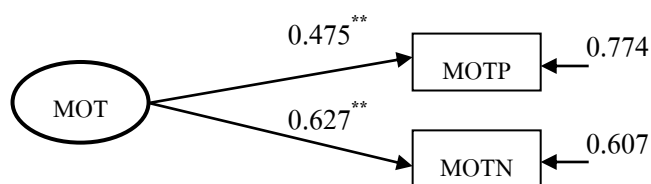
ตัวแปร	b	S.E.	Z	β	R ²
MOTP	1.000	0.031	15.161	0.475**	0.226
MOTN	1.612	0.022	28.912	0.627**	0.393

** p < .01

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลแรงจูงใจในการทำงานของครู โมเดลแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.019$, $df = 1$, $p = 0.8897$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.011$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.009$, $\chi^2/df = 0.019$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งสองตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.475-0.627 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูคือ องค์ประกอบการยับยั้ง (MOTN) $\beta = 0.627$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัวพบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.226-0.393 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ การยับยั้ง (MOTN) R² = 0.393

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสองตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึงห้องเรียนที่มีการเสริมแรงทางบวก (MOTP) และการยับยั้ง (MOTN) สูง จะส่งผลให้มีกระบวนการจัดการเรียนรู้สูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากห้องเรียนห้องใดมีการเสริมแรงทางบวก (MOTP) และการยับยั้ง (MOTN) ต่ำ จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานของครูต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เกือหนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 24



$\chi^2 = 0.019$, $df = 1$, $p = 0.8897$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.011$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.009$
 และ $\chi^2/df = 0.019$

ภาพที่ 24 โมเดลแรงจูงใจในการทำงานของครู

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน
 โมเดลบรรยากาศการจัดชั้นเรียน

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์				\bar{X}	S.D.
	ATME	ATMM	ATMR	ATMC		
ATME	1.000				4.259	0.422
ATMM	0.369**	1.000			4.287	0.579
ATMR	0.313**	0.473**	1.000		4.488	0.476
ATMC	0.331**	0.772**	0.439**	1.000	4.345	0.367

** $p < .01$

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวในโมเดล
 บรรยากาศการจัดชั้นเรียนพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและการสร้างความสัมพันธ์
 (ATMC) มีความสัมพันธ์กับการจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ (ATMM) มากที่สุด ($r_{xy} = 0.772$)
 การกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติ (ATMR) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.488$, S.D. = 0.476) และการจัด
 สิ่งแวดล้อม (ATME) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.259$, S.D. = 0.422)

ตารางที่ 25 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ันของโมเดลบรรยากาศการจ้ดจ้ดชั้นเรียน

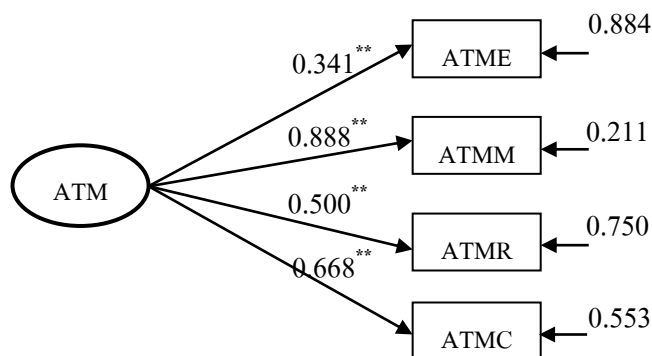
ตัวแปร	b	S.E.	Z	β	R ²
ATME	1.00	0.033	10.396	0.341**	0.116
ATMM	3.345	0.029	31.082	0.888**	0.789
ATMR	1.584	0.029	17.013	0.500**	0.250
ATMC	1.750	0.027	24.324	0.668**	0.447

** p < .01

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ันของโมเดลบรรยากาศการจ้ดจ้ดชั้นเรียน พบว่า โมเดลบรรยากาศการจ้ดจ้ดชั้นเรียน มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.123$, $df = 1$, $p = 0.7260$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.007$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.002$, $\chi^2/df = 0.123$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักห้องค้ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้งสี่ตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักห้องค้ประกอบทุกตัวมีน้ัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ันน้ำหนักห้องค้ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.341-0.888 โดยห้องค้ประกอบที่มีน้ันน้ำหนักมากที่สุด หรือตัวแปรที่มีน้ันน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดต่อบรรยากาศการจ้ดจ้ดชั้นเรียนคือ ห้องค้ประกอบ การจ้ดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ (ATMM) $\beta = 0.888$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.116-0.789 โดยห้องค้ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงที่สุดคือห้องค้ประกอบการจ้ดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ (ATMM) $R^2 = 0.789$

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสี่ตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านบรรยากาศการจ้ดจ้ดชั้นเรียน โดยมีค่าน้ันน้ำหนักเป็นบวก หมายถึงห้องเรียนที่มีการจ้ดตั้งแวดล้อม (ATME) การจ้ดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ (ATMM) การกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติ (ATMR) และการสร้างความสัมพันธ์ (ATMC) สูง จะส่งผลให้มีบรรยากาศการจ้ดจ้ดชั้นเรียนสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหาก ห้องเรียนห้องใดมีการจ้ดตั้งแวดล้อม (ATME) การจ้ดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ (ATMM) การกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติ (ATMR) และการสร้างความสัมพันธ์ (ATMC) ต่ำ จะส่งผลให้มีบรรยากาศการจ้ดจ้ดชั้นเรียนต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดบรรยากาศการจ้ดจ้ดชั้นเรียนทุกตัวมีความสัมพันธ์เก้ือหน้ันซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 25



$\chi^2 = 0.123$, $df = 1$, $p = 0.7260$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.007$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.002$
 และ $\chi^2/df = 0.123$

ภาพที่ 25 โมเดลบรรยายกาการจัดชั้นเรียน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล
 กระบวนการจัดการเรียนรู้

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์				\bar{X}	S.D.
	LENS	LENC	LENP	LENE		
LENS	1.000				4.308	0.537
LENC	0.643**	1.000			4.384	0.334
LENP	0.723**	0.683**	1.000		4.313	0.450
LENE	0.498**	0.638**	0.582**	1.000	4.255	0.386

** $p < .01$

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งสี่ตัวในโมเดล
 กระบวนการจัดการเรียนรู้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและการวิเคราะห์
 กระบวนการจัดการเรียนรู้ (LENP) มีความสัมพันธ์กับการวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ (LENS)
 มากที่สุด ($r_{xy} = 0.723$) การวิเคราะห์สาระที่เรียนรู้จากมาตรฐานด้านความรู้ (LENC) มีค่าเฉลี่ย
 สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.384$, S.D. = 0.334) และการวิเคราะห์กระบวนการวัดและประเมินผล (LENE)
 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.255$, S.D. = 0.386)

ตารางที่ 27 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลกระบวนการจัดการเรียนรู้

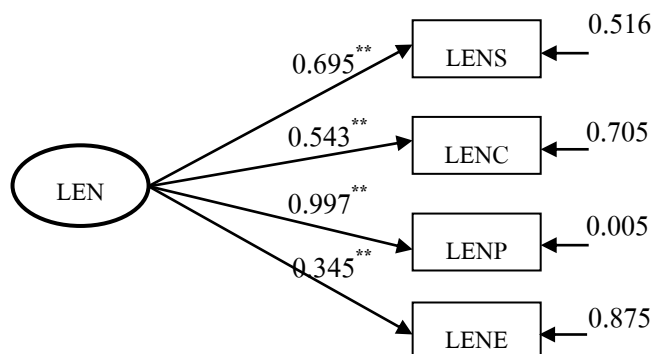
ตัวแปร	b	S.E.	Z	β	R ²
LENS	1.000	0.050	13.884	0.695**	0.484
LENC	0.541	0.028	19.703	0.543**	0.295
LENP	1.149	0.000	8280.593	0.997**	0.995
LENE	0.400	0.028	12.855	0.354**	0.125

** p < .01

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลกระบวนการจัดการเรียนรู้ พบว่า โมเดลกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.235$, $df = 1$, $p = 0.6282$, CFI = 1.000, TLI = 1.006, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.013, $\chi^2/df = 0.235$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้งสี่ตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.354-0.997 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ คือองค์ประกอบ การวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ (LENP) $\beta = 0.997$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.125-0.995 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือการวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ (LENP) R² = 0.995

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสี่ตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึงห้องเรียนที่มีการวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ (LENS) การวิเคราะห์สาระที่เรียนรู้จากมาตรฐานด้านความรู้ (LENC) การวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ (LENP) และการวิเคราะห์กระบวนการวัดและประเมินผล (LENE) สูง จะส่งผลให้มีกระบวนการจัดการเรียนรู้สูงด้วย ในขณะที่เดียวกันในทางตรงข้ามหากห้องเรียนห้องใดมีการวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ (LENS) การวิเคราะห์สาระที่เรียนรู้จากมาตรฐานด้านความรู้ (LENC) การวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ (LENP) และการวิเคราะห์กระบวนการวัดและประเมินผล (LENE) ต่ำ จะส่งผลให้มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทุกตัวมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 26



$\chi^2 = 0.235$, $df = 1$, $p = 0.6282$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.006$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.013$
 และ $\chi^2/df = 0.235$

ภาพที่ 26 โมเดลกระบวนการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล
 ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์			\bar{X}	S.D.
	SCQ	LEQ	STQ		
SCQ	1.000			4.327	0.421
LEQ	0.714**	1.000		4.314	0.362
STQ	0.260**	0.316**	1.000	4.169	0.287

** $p < .01$

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัว
 ในโมเดลความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด
 มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก
 และคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (LEQ) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารโรงเรียน (SCQ)
 มากที่สุด ($r_{xy} = 0.714$) คุณภาพการบริหารโรงเรียน (SCQ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.327$,
 S.D. = 0.421) และ คุณภาพนักเรียน (STQ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.169$, S.D. = 0.287)

ตารางที่ 29 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสำเร็จของโรงเรียน
ขนาดเล็ก

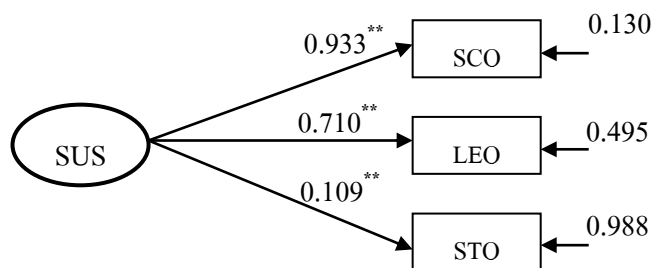
ตัวแปร	b	S.E.	Z	β	R ²
SCQ	1.000	0.003	293.705	0.933**	0.870
LEQ	0.618	0.016	44.973	0.710**	0.505
STQ	0.150	0.029	3.734	0.109**	0.012

** p < .01

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โมเดลความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความตรงเชิงโครงสร้างพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.874$, $df = 2$, $p = 0.6461$, CFI = 1.000, TLI = 1.018, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.063, $\chi^2/df = 0.437$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.109-0.933 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กคือ องค์ประกอบคุณภาพการบริหารโรงเรียน (SCQ) $\beta = 0.933$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.012-0.870 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ คุณภาพการบริหารโรงเรียน (SCQ) R² = 0.870

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสามตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึงโรงเรียนที่มีคุณภาพการบริหารโรงเรียน (SCQ) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ (LEQ) และคุณภาพนักเรียน (STQ) สูง จะส่งผลให้มีความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากโรงเรียนใดมีคุณภาพการบริหารโรงเรียน (SCQ) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ (LEQ) และคุณภาพนักเรียน (STQ) ต่ำ จะส่งผลให้มีความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กทุกตัวมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 27



$\chi^2 = 0.874$, $df = 2$, $p = 0.6461$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.018$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.063$
 และ $\chi^2 / df = 0.437$

ภาพที่ 27 โมเดลความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel Level CFA Model)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ ในตัวแปรความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับห้องเรียนหรือระดับภายในกลุ่ม (Within Level) และความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับโรงเรียนหรือระดับระหว่างกลุ่ม (Between Level) ตัวแปรที่ใช้ในการวัดความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของ ฮอย และมิสเกิล(Hoy & Miskel, 2001, p.297) วิเชียร พันธุ์เรือบูตร (2548, น.100) เนนเบอร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg & Ornstine, 2004, p.103) แนวคิดคุณภาพการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) วิกกินส์ และแมกซ์ทิก (Wiggins & McThighe, 2006, p.268) และมานะ สีนธุงษานนท์ (2550, น.7) มาใช้ในการศึกษาและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จซึ่งเป็นตัวแปรตามของการวิจัย คือ คุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพนักเรียน ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของโมเดลการวัดความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก

ระดับข้อมูล	ตัวแปร	b	S.E.	Z	β	R ²
ระดับ	SCQ	1.000	0.033	21.598	0.720**	0.518
ห้องเรียน	LEQ	2.064**	0.012	75.244	0.906**	0.821
	STQ	2.090**	0.010	85.321	0.871**	0.758
ระดับ	SCQ	1.000	0.072	7.387	0.531**	0.282
โรงเรียน	LEQ	1.495**	0.005	190.779	0.947**	0.898
	STQ	0.480**	0.078	6.174	0.481**	0.232

**p<0.01

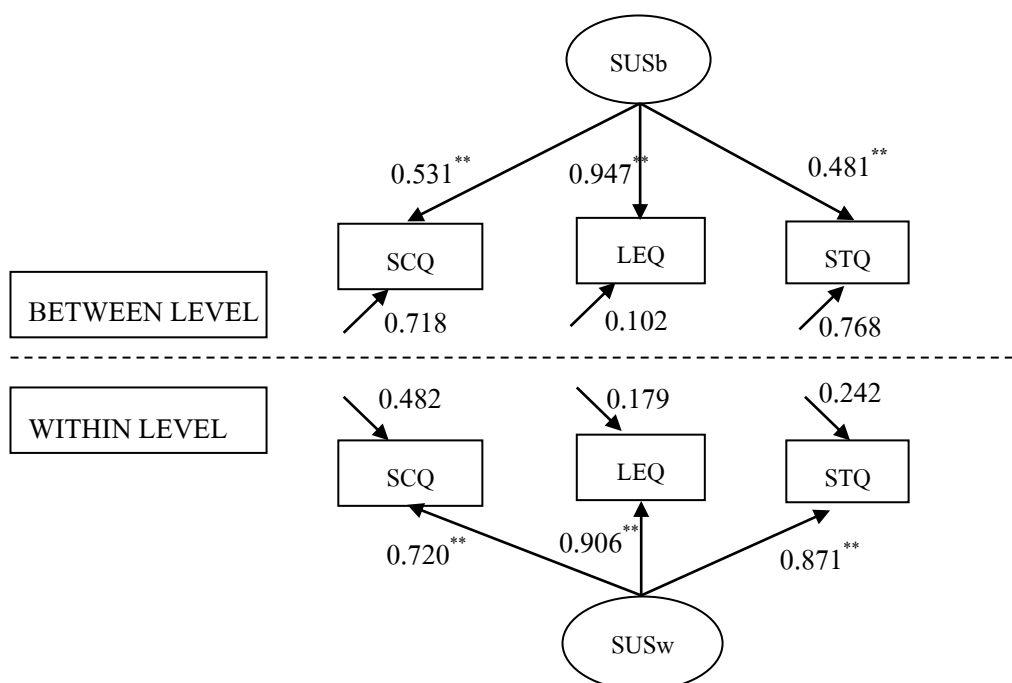
จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของโมเดลความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โมเดลความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กมีความตรงเชิงโครงสร้างพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.010$, $df = 1$, $p = 0.9223$, CFI = 1.000, TLI = 1.050, RMSEA = 0.000, SRMR Within = 0.000, SRMR Between = 0.002 และค่า $\chi^2/df = 0.010$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัว ในระดับห้องเรียนหรือระดับภายในกลุ่มพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.720-0.906 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กคือ องค์ประกอบด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (LEQ) β เท่ากับ 0.906 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.518-0.821 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือองค์ประกอบด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (LEQ) R² เท่ากับ 0.821

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัว ในระดับโรงเรียนหรือระดับระหว่างกลุ่มพบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.481-0.947 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กคือ องค์ประกอบด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (LEQ) β เท่ากับ 0.947

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.232-0.898 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ องค์ประกอบด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (LEQ) R^2 เท่ากับ 0.898

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสามตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึง โรงเรียนที่มีความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณภาพการบริหารโรงเรียน ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณภาพนักเรียนสูงก็จะส่งผลให้ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากโรงเรียนใดมีความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณภาพการบริหารโรงเรียน ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณภาพนักเรียนต่ำก็จะส่งผลให้มีความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กทุกตัว มีความสัมพันธ์เกี่ยวพันซึ่งกันและกันดังภาพที่ 28



$\chi^2 = 0.010$, $df = 1$, $p = 0.9223$, $CFI = 1.000$ $TLI = 1.050$, $RMSEA = 0.000$,

SRMR Within = 0.000, SRMR Between = 0.002 และ $\chi^2/df = 0.010$

ภาพที่ 28 พหุระดับของโมเดลการวัดความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก

การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlations : ICC)

เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อมูล ที่จะนำไปใช้วิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในระดับห้องเรียน เพื่อตรวจสอบว่ามีค่า ICC มากเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับต่อไปหรือไม่ ซึ่งค่า ICC ของตัวแปรที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับได้ มีค่ามากกว่า .05 ผลดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (intraclass correlation) ของตัวแปร

ตัวแปร	ค่า ICC	ตัวแปร	ค่า ICC
SCQ	0.870	ATME	0.577
LEQ	0.637	ATMM	0.877
STQ	0.385	ATMR	0.860
EXPA	0.507	ATMC	0.555
EXPL	0.542	LENS	0.651
EXPR	0.606	LENC	0.551
EXPE	0.550	LENP	0.485
MOTP	0.418	LENE	0.477
MOTN	0.701		

จากตารางที่ 31 การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปรทุกตัว พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นระหว่าง 0.385 – 0.877 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 โดยค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของการจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ (ATMM) มีค่าสูงสุด ICC = 0.877 และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของคุณภาพนักเรียน (STQ) มีค่าต่ำสุด ICC = 0.385 แสดงว่าค่า ICC ของตัวแปรระดับห้องเรียนมีค่ามากเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับต่อไปได้

3.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ แบ่งออกเป็น

3.2.1 วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรแฝงแต่ละระดับ

1) วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรแฝงระดับห้องเรียน

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับห้องเรียนพบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 61.193$, $df = 16$, $p = 0.000$, $CFI = 0.994$, $TLI = 0.945$, $RMSEA = 0.054$, $SRMR = 0.047$, $\chi^2/df = 3.824$ นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือโมเดลมีความตรงภายหลังจากการตรวจสอบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว จึงได้พิจารณาการประมาณค่าพารามิเตอร์ คำนำน้หนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดผล ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 คำนำน้หนักองค์ประกอบ ของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับห้องเรียน (within level)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	b	S.E.	Z	β	R ²
SUS	SCQ	1.000	0.001	658.134	0.968**	0.937
	LEQ	1.010	0.119	8.395	0.998**	0.996
	STQ	0.308**	0.043	8.377	0.376**	0.141
EXP	EXPA	1.000	0.103	7.403	0.728**	0.530
	EXPL	0.618**	0.043	10.346	0.441**	0.195
	EXPR	0.751**	0.020	32.165	0.647**	0.419
	EXPE	0.634**	0.047	10.798	0.505**	0.255

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกตได้	b	S.E.	Z	β	R ²
MOT	MOTP	1.000	0.022	28.180	0.624**	0.389
	MOTN	1.184	0.070	8.658	0.603**	0.364
ATM	ATME	1.000	0.018	36.792	0.667**	0.445
	ATMM	1.546	0.010	84.052	0.811**	0.657
	ATMR	1.399	0.006	137.451	0.871**	0.758
	ATMC	0.902**	0.068	9.975	0.680**	0.462
LEN	LENS	1.000	0.008	98.214	0.817**	0.667
	LENC	0.583**	0.048	14.469	0.697**	0.486
	LENP	0.546**	0.023	23.150	0.534**	0.285
	LENE	0.548**	0.059	9.821	0.578**	0.335

R² ของสมการโครงสร้างความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับห้องเรียน คือ 0.993

** p < .01

จากตารางที่ 32 ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรแฝงทุกตัวในสมการโครงสร้างระดับห้องเรียนหรือระดับภายในกลุ่มพบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.376 - 0.998 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (LEQ) $\beta = 0.998$ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุดคือ คุณภาพนักเรียน (STQ) $\beta = 0.376$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.141 - 0.996 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ (LEQ) R² = 0.996

ส่วนการวิเคราะห์ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดลสมการโครงสร้างระดับห้องเรียน ผลดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง ระดับห้องเรียน (within level)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	b	S.E.	Z	β	R ²
SUS	EXP	-0.303	0.383	-0.732	-0.280	0.993
	MOT	0.332	0.341	0.636	0.217	
	ATM	1.374**	0.051	19.671	0.906**	
	LEN	0.047	0.112	0.484	0.054	
LEN	EXP	0.559**	0.050	8.841	0.446**	0.501
	ATM	0.607**	0.058	6.631	0.384**	
MOT	EXP	0.624**	0.109	8.068	0.883**	0.780
ATM	EXP	0.357**	0.056	8.006	0.450**	0.203

R² ของสมการโครงสร้างความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับห้องเรียน คือ 0.993

** p < .01

จากตารางที่ 33 ค่าประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับห้องเรียนหรือระดับภายในกลุ่ม พบว่า ตัวแปรบรรยากาศการจัดชั้นเรียนสูงที่สุด โดยมีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ (b) 1.374 ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ (β) 0.906 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรความรู้ของครูมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กน้อยที่สุด โดยมีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ (b) -0.303 มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ (β) -0.303 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ตัวแปรทุกตัวในระดับห้องเรียนในโมเดลสมการโครงสร้างร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กในระดับห้องเรียนร้อยละ 99.30

การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลดังตารางที่ 34

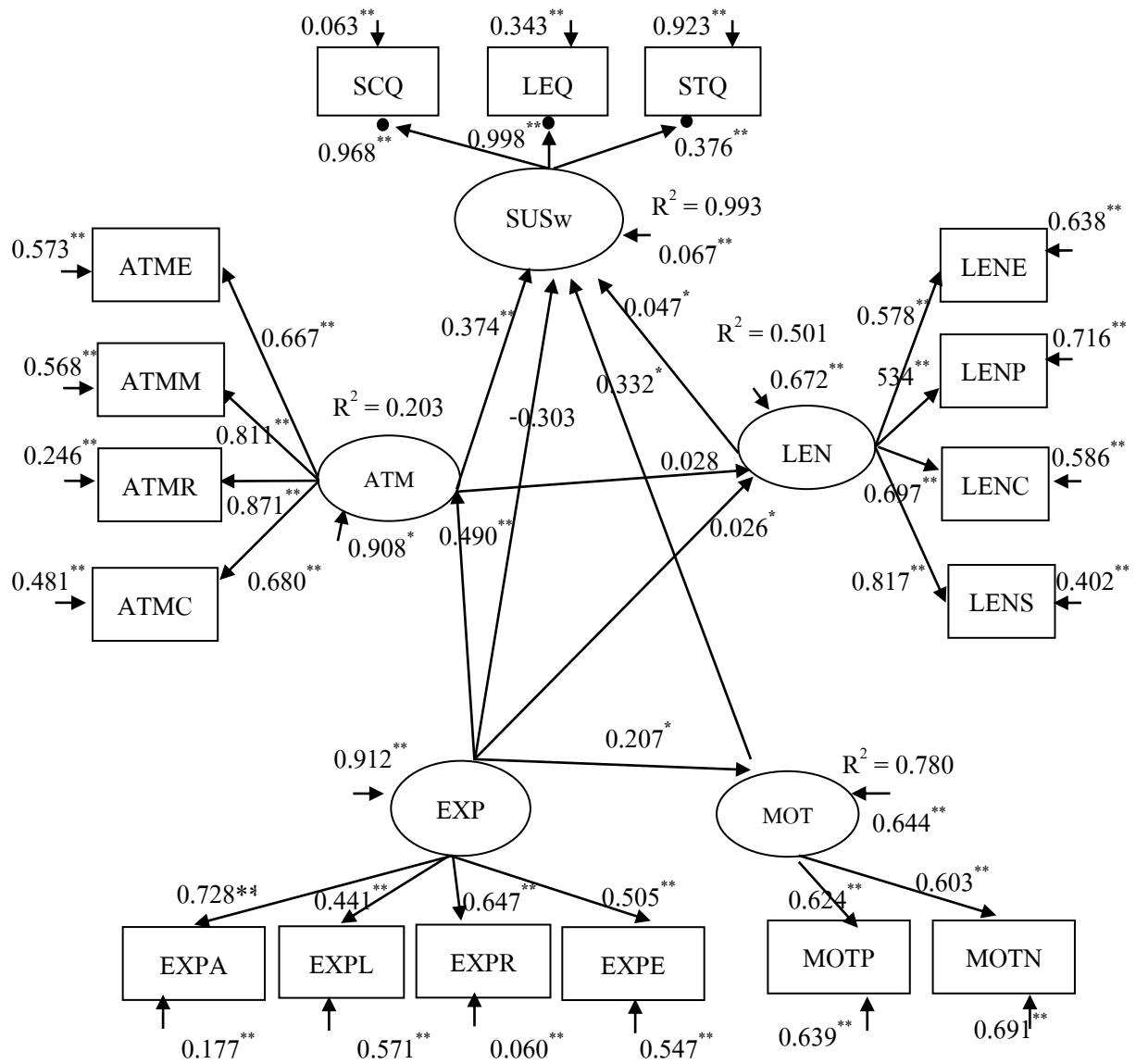
ตารางที่ 34 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในโมเดลสมการโครงสร้าง
ของตัวแปรระดับห้องเรียน (within level)

ตัวแปร ทำนาย	อิทธิพล ทางตรง	อิทธิพลทางอ้อมผ่าน				อิทธิพลรวม
		LEN	MOT	ATM	LEN&ATM	
EXP	-0.303	0.026*	0.207*	0.490**	0.010	0.431**
ATM	0.374**	0.028	-	-	-	0.402**
LEN	0.047*	-	-	-	-	0.047*
MOT	0.332*	-	-	-	-	0.332*

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

จากตารางที่ 34 การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับห้องเรียน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลรวมพบว่า บรรยากาศการจัดชั้นเรียน(ATM) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด (0.374) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจในการทำงานของครู (MOT) กระบวนการจัดการเรียนรู้ (LEN) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.332 และ 0.047 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความรอบรู้ของครู (EXP) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ (LEN) แรงจูงใจในการทำงานของครู (MOT) และบรรยากาศการจัดชั้นเรียน (ATM) ที่ขนาดอิทธิพลรวม 0.431 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงแต่ละตัวแปรและวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนาย จากตารางที่ 32 ถึงตารางที่ 34 สามารถนำมาเขียนแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลได้ดังภาพที่ 29



$\chi^2 = 61.193$, $df = 16$, $p = 0.000$, $CFI = 0.994$, $TLI = 0.945$, $RMSEA = 0.054$, $SRMR = 0.047$

และ $\chi^2/df = 3.824$

ภาพที่ 29 โมเดลสมการความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับห้องเรียน

2) วิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างตัวแปรแฝงระดับโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างระดับ โรงเรียนพบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างระดับ โรงเรียนพบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 165.923$, $df = 82$, $p = 0.000$, $CFI = 0.989$, $TLI = 0.976$, $RMSEA = 0.033$, $SRMR = 0.022$ ซึ่งค่า $\chi^2/df = 2.023$ นั้นคือยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือโมเดลมีความตรง

ภายหลังจากการตรวจสอบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วจึงได้พิจารณาการประมาณค่าพารามิเตอร์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดผล ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับโรงเรียน (Between Level)

ตัวแปร แฝง	ตัวแปร สังเกตได้	b	S.E.	Z	β	R ²
SUS	SCQ	1.000	0.001	654.537	0.968**	0.937
	LEQ	0.785**	0.044	17.523	0.773**	0.598
	STQ	0.439**	0.053	9.994	0.534**	0.285
VIS	VISC	1.000	0.031	14.404	0.442**	0.195
	VISP	1.678**	0.022	30.027	0.671**	0.450
	VISD	1.726**	0.022	32.337	0.709**	0.502
LEA	LEAT	1.000	0.020	36.531	0.717**	0.514
	LEAC	0.998**	0.015	48.298	0.719**	0.517
	LEAM	1.044**	0.013	55.544	0.735**	0.540

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ตัวแปร แฝง	ตัวแปร สังเกตได้	b	S.E.	Z	β	R ²
	INSV	1.000	0.001	1088.137	0.980**	0.961
INS	INSF	0.819**	0.049	17.270	0.847**	0.718
	INSE	0.894**	0.049	19.150	0.938**	0.881
PAR	PARD	1.000	0.028	18.346	0.507**	0.257
	PART	1.060**	0.026	22.134	0.570**	0.325
	PARI	1.056**	0.026	20.666	0.548**	0.300
	PARE	1.096**	0.022	32.557	0.709**	0.503
PRO	PROP	1.000	0.019	40.861	0.772**	0.596
	PROD	1.049**	0.019	38.681	0.754**	0.568
	PROM	0.877**	0.023	27.478	0.636**	0.405
	PROE	0.793**	0.029	18.337	0.526**	0.276

R² ของสมการโครงสร้างความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับโรงเรียน คือ 0.553

** p < .01

จากตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรแฝงทุกตัวในสมการโครงสร้างระดับโรงเรียนหรือระดับระหว่างกลุ่ม พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.442 - 0.980 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ในองค์ประกอบการให้คุณค่า (INSV) $\beta = 0.980$ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุดคือ ทัศนคติของผู้บริหาร ในองค์ประกอบการสร้างทัศนคติ (VISC) β เท่ากับ 0.442 เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.195 - 0.961 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจในองค์ประกอบการให้คุณค่า (INSV) R² = 0.961

ส่วนการวิเคราะห์ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดลสมการโครงสร้างระดับโรงเรียนหรือระดับระหว่างกลุ่ม ผลดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับโรงเรียน (Between Level)

ตัวแปร แฝง	ตัวแปร สังเกตได้	b	S.E.	Z	β	R ²
	VIS	1.302	1.208	1.077	0.507**	
	LEA	-2.114	1.287	-1.643	0.570**	
SUS	INS	-0.046	0.048	-0.971	0.548**	0.553
	PAR	1.200**	0.433	2.771	0.709**	
	PRO	0.367**	0.056	6.557	0.367**	
VIS	LEA	0.572**	0.021	45.467	0.977**	0.955
INS	LEA	0.958**	0.028	22.918	0.633**	0.400
PAR	LEA	0.782**	0.015	63.264	0.952**	0.906
PRO	INS	0.285**	0.082	4.602	0.378**	0.366

R² ของสมการโครงสร้างความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับโรงเรียน คือ 0.553

** p < .01

จากตารางที่ 36 ค่าประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับโรงเรียนหรือระดับระหว่างกลุ่ม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEA) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุด โดยมีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ (b) -2.114 มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ (β) 0.570 ส่วนตัวแปรการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (PRO) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กน้อยที่สุด โดยมีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ (b) 0.367 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ (β) 0.367

วิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลดังตารางที่ 37

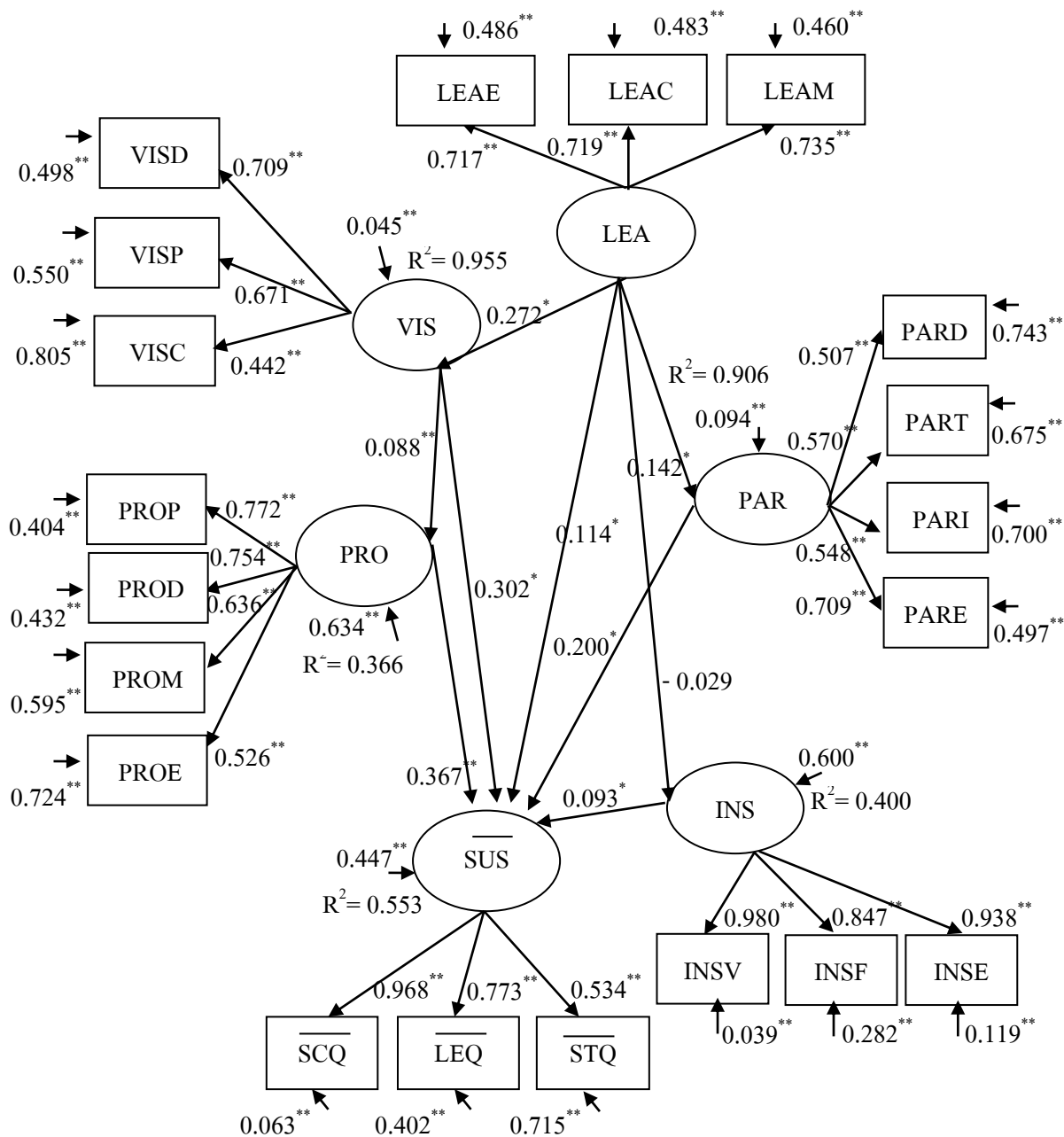
ตารางที่ 37 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับโรงเรียน (between level)

ตัวแปรทำนาย	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อมผ่าน					อิทธิพลรวม
		VIS	PAR	INS	PRO	PRO&VIS	
LEA	0.114*	0.272*	0.142**	-0.029	-	0.088**	0.360**
VIS	0.302*	-	-	-	-	-	0.302*
PAR	0.200*	-	-	-	-	-	0.200*
PRO	0.367*	-	-	-	-	-	0.367**
INS	0.093*	-	-	-	-	-	0.093*

**P < .01, *P < .05

จากตารางที่ 37 การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับโรงเรียน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลรวมพบว่า กระบวนการบริหารคุณภาพ (PRO) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด (0.367) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VIS) และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (PAR) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่ขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.302 และ 0.200 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEA) และการสร้างแรงบันดาลใจ (INS) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.360 และ 0.093 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงแต่ละตัวแปรและวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนาย จากตารางที่ 35 ถึงตารางที่ 37 สามารถนำมาเขียนแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างโมเดล สามารถเขียนแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลได้ดังภาพที่ 30



$\chi^2 = 165.923$, $df = 82$, $p = 0.000$, $CFI = 0.989$, $TLI = 0.976$, $RMSEA = 0.033$,
 $SRMR = 0.022$ และ $\chi^2/df = 2.023$

ภาพที่ 30 โมเดลสมการความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับโรงเรียน

3.2.2 วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel structural equation modeling)

เป็นการศึกษาปัจจัยระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณา จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 781.387$, $df = 321$, $CFI = 0.922$, $TLI = 0.831$, $RMSEA = 0.039$, $SRMR \text{ Within} = 0.012$, $SRMR \text{ Between} = 0.257$ ซึ่งค่า $\chi^2 / df = 2.434$ สำหรับโมเดลที่ซับซ้อนสัดส่วนระหว่างค่าไคสแควร์กับองศาอิสระ ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 2 - 5 สามารถยอมรับได้ โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือโมเดลมีความตรงได้ ดังนั้น โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภายหลังจากการตรวจสอบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว จึงได้พิจารณาการประมาณค่าพารามิเตอร์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดผลดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	b	S.E.	Z	β	R ²
Within Level						
SUS	SCQ	1.000	0.030	8.566	0.261**	0.068
	LEQ	4.944*	0.193	4.036	0.777**	0.604
	STQ	5.410**	0.016	48.159	0.789**	0.623
EXP	EXPA	1.000	0.026	23.567	0.608**	0.370
	EXPL	0.844**	0.058	8.963	0.523**	0.273
	EXPR	1.231**	0.093	10.634	0.987**	0.973
	EXPE	0.685**	0.059	8.074	0.474**	0.225
MOT	MOTP	1.000	0.022	23.861	0.527**	0.278
	MOTN	0.268	0.087	1.861	0.161**	0.026

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	b	S.E.	Z	β	R ²
ATM	ATME	1.000	0.018	16.767	0.301**	0.090
	ATMM	1.740**	0.122	6.164	0.752**	0.566
	ATMR	1.658**	0.032	25.487	0.807**	0.651
	ATMC	0.986**	0.056	5.800	0.323**	0.104
LEN	LENS	1.000	0.030	18.493	0.557**	0.311
	LENC	0.656**	0.088	5.482	0.481**	0.232
	LENP	0.673**	0.063	6.324	0.400**	0.160
	LENE	0.745**	0.072	6.047	0.434**	0.189
Between Level						
SUS	SCQ	1.000	0.042	16.957	0.711**	0.506
	LEQ	1.004**	0.007	142.302	0.932**	0.869
	STQ	0.058	0.071	1.849	0.105	0.011
VIS	VISC	1.000	0.056	8.906	0.495**	0.245
	VISP	2.186**	0.002	524.868	0.977**	0.954
	VISD	0.986**	0.040	13.605	0.546**	0.298
LEA	LEAT	1.000	0.056	10.306	0.575**	0.331
	LEAC	1.134**	0.048	13.299	0.644**	0.415
	LEAM	1.219**	0.024	28.240	0.691**	0.478
INS	INSV	1.000	0.120	6.966	0.836**	0.699
	INSF	0.821**	0.093	7.861	0.733**	0.537
	INSE	0.496**	0.064	7.287	0.468**	0.219

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกตได้	B	S.E.	Z	β	R ²
PAR	PARD	1.000	0.024	24.432	0.589**	0.347
	PART	0.943**	0.078	8.252	0.644**	0.414
	PARI	0.965**	0.089	7.400	0.657**	0.432
	PARE	1.102**	0.070	12.456	0.870**	0.757
PRO	PROP	1.000	0.043	15.216	0.651**	0.424
	PROD	1.112**	0.051	13.701	0.695**	0.483
	PROM	1.031**	0.044	14.791	0.646**	0.417
	PROE	1.123**	0.048	13.202	0.636**	0.404
R ² ของสมการโครงสร้างความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับห้องเรียน คือ 0.291						
R ² ของสมการโครงสร้างความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับโรงเรียน คือ 0.244						

**P < .01

จากตารางที่ 38 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในระดับห้องเรียนหรือระดับภายในกลุ่ม (within level) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.161 - 0.987 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา (EXPR) $\beta = 0.987$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R²) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.026 - 0.973 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือ เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา (EXPR) R² = 0.973

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ ในระดับโรงเรียนหรือระดับระหว่างกลุ่ม (Between Level) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบส่วนมากมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.105 - 0.977 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กคือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISP) β มีค่าเท่ากับ 0.977 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R²) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่าตั้งแต่

0.011 - 0.954 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISP) R^2 มีค่าเท่ากับ 0.954

ส่วนการวิเคราะห์ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับผล ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกตได้	b	S.E.	Z	β	R^2
Within Level						
SUS	EXP	-0.029	0.139	-1.176	-0.163	0.291
	MOT	0.018	0.086	0.929	0.080	
	ATM	0.215	0.209	2.260	0.472*	
	LEN	0.054*	0.108	2.471	0.267*	
LEN	EXP	0.430**	0.075	6.534	0.492**	0.070
	ATM	0.135	0.069	0.866	0.060	
MOT	EXP	0.204*	0.085	3.104	0.264*	0.264
ATM	EXP	0.200**	0.085	6.055	0.514**	0.276
Between Level						
SUS	VIS	0.898	0.317	2.302	0.729*	0.244
	LEA	0.000	0.319	0.001	0.000	
	INS	-0.130	0.152	-1.357	-0.206	
	PAR	0.003	0.117	0.028	0.003	
	PRO	-0.259	0.153	-2.050	-0.313*	

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกตได้	b	S.E.	Z	β	R ²
VIS	LEA	0.656**	0.042	18.463	0.780**	0.608
PAR	LEA	0.958**	0.040	18.010	0.728**	0.530
PRO	VIS	1.037**	0.050	13.836	0.696**	0.484
R ² ของสมการ โครงสร้างความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับห้องเรียน คือ 0.291						
R ² ของสมการ โครงสร้างความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับโรงเรียน คือ 0.244						

**P< .01, *P< .05

จากตารางที่ 39 ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับห้องเรียน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุดคือ ตัวแปรบรรยากาศการจัดชั้นเรียน(ATM) มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.215 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.472 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือตัวแปรกระบวนการจัดการเรียนรู้(LRN) มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.054 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.267 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุดคือ ตัวแปรภาวะวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร(VIS) มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.898 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.729 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กระดับโรงเรียน คือตัวแปรกระบวนการบริหารคุณภาพ (PRO) มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -0.259 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ -0.313 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในโมเดลสมการโครงสร้าง
พหุระดับ

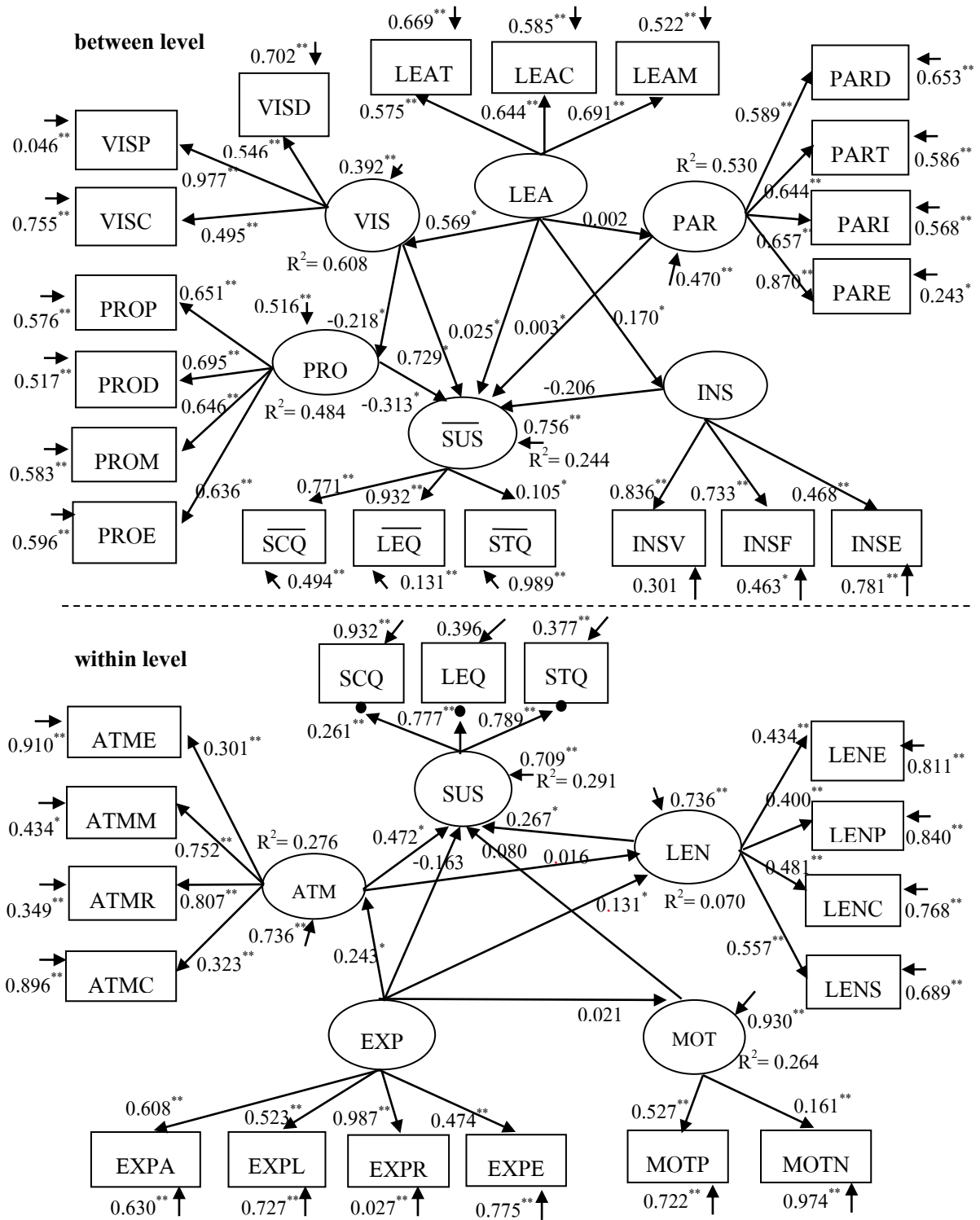
ตัวแปร ทำนาย	อิทธิพล ทางตรง	อิทธิพลทางอ้อมผ่าน								อิทธิพล รวม
		MOTw	ATMw	LENw	LENw& ATMw	VISb	PARb	PROb	INSb	
EXPw	-0.163	0.021	0.243*	0.131*	0.008	-	-	-	-	0.240**
ATMw	0.472*	-	-	0.016	-	-	-	-	-	0.488*
MOTw	0.080	-	-	-	-	-	-	-	-	0.080
LENw	0.267*	-	-	-	-	-	-	-	-	0.267*
LEAb	0.025*	-	-	-	-	0.569*	0.002	-	0.170*	0.402*
VISb	0.729*	-	-	-	-	-	-	-0.218*	-	0.512*
PARb	0.003*	-	-	-	-	-	-	-	-	0.003*
PROb	-0.313*	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.313*
INSb	-0.206	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.206

**P< .01, *P< .05

จากตารางที่ 40 การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับพหุระดับ เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลรวมพบว่า ระดับห้องเรียน บรรยากาศการจัดชั้นเรียน (ATMw) มีขนาดอิทธิพลโดยรวมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุดเท่ากับ 0.488 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของครู (MOTw) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.080 อย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (LENw) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.267 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความรอบรู้ของครู (EXPw) มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.240 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาในระดับ โรงเรียนพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VISb) มีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุดเท่ากับ 0.729 และทางอ้อมผ่านกระบวนการบริหารคุณภาพ (PROb) ต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ -0.218 และขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.512 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAb) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VISb) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (PARb) และกระบวนการบริหารคุณภาพ (PROb) ต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.569, 0.002 และ 0.170 โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.402 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.003 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกระบวนการบริหารคุณภาพ (PROb) มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -0.313 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์หน้าหน้าองค์ประกอบและขนาดอิทธิพลของตัวแปรแฝงจากตารางที่ 38 ถึงตารางที่ 40 สามารถนำมาเขียนแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลในสมการโครงสร้างพหุระดับได้ดังภาพที่ 31



$\chi^2 = 781.387, df = 321, CFI = 0.922, TLI = 0.831, RMSEA = 0.039,$

SRMR Within = 0.012, SRMR Between = 0.257 และ $\chi^2/df = 2.434$

ภาพที่ 31 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ
โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เจาะลึกแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะสนับสนุนวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแบ่งกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา 8 คน และกลุ่มครูผู้สอน 13 คน ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ตารางที่ 41 บทสรุปฝั่งความคิดของผู้บริหารสถานศึกษากับประเด็นคุณภาพการบริหารโรงเรียน

ประเด็นคำถาม	ประเด็นคำตอบ
ตามความคิดเห็นของท่านคุณภาพการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับใด	ผู้บริหารคนที่ 1 คนที่ 4 และคนที่ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารคนที่ 2 คนที่ 3 คนที่ 6 คนที่ 7 และคนที่ 8 อยู่ในระดับมาก
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปัจจัยระดับโรงเรียนที่จะส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ	ผู้บริหารคนที่ 1 การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรครู และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาและดำเนินการจัดกิจกรรมการบริหาร ผู้บริหารคนที่ 2 การมีภาวะความเป็นผู้นำที่พร้อมไปด้วยความรู้ความเข้าใจในเชิงวิชาการและการบริหาร ผู้บริหารคนที่ 3 ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และมีกระบวนการในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารคนที่ 4 หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการครองตน ครองคนและครองงาน ก็จะส่งผลให้โรงเรียนพบกับความสำเร็จได้ ผู้บริหารคนที่ 5 การวางแผนปฏิบัติงานที่ดี มีการกำกับติดตามชัดเจน รวมถึงการประเมินและรายงานผลตามกรอบของงานในโรงเรียน ความสำเร็จก็จะเกิดขึ้น

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเด็นคำตอบ
	<p>ผู้บริหารคนที่ 6 ความสำเร็จเกิดมาจากการสร้างเครือข่ายสร้างแรงจูงใจในการร่วมมือกันของทีมงานที่มีผลลัพธ์และความต้องการร่วมกันในการทำงานของผู้บริหาร</p>
	<p>ผู้บริหารคนที่ 7 วิสัยทัศน์เป็นปัจจัยที่จำเป็นยิ่งของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทุกระดับ</p>
	<p>ผู้บริหารคนที่ 8 ความรู้ความสามารถในการใช้ปัจจัยทางการบริหาร (4M) ให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน จะทำให้เกิดความสำเร็จ</p>

ตารางที่ 42 บทสรุปฝั่งความคิดของผู้บริหารสถานศึกษากับประเด็นคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ประเด็นคำถาม	ประเด็นคำตอบ
ตามความคิดเห็นของท่าน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับใด	ผู้บริหารคนที่ 1 และคนที่ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารคนที่ 2 คนที่ 3 คนที่ 4 คนที่ 6 คนที่ 7 และคนที่ 8 อยู่ในระดับมาก
ปัจจัยระดับห้องเรียน จะส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร	ผู้บริหารคนที่ 1 ครูต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีกระบวนการสอนที่ดี มีสื่อวัตกรรมการสอนที่เหมาะสม และการวัดผลจะต้องครอบคลุม ผู้บริหารคนที่ 2 แรงจูงใจหรือความเป็นครูมืออาชีพ จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ผู้บริหารคนที่ 3 ความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ทั้งแผนการสอน สื่อวิธีการสอน การวัดและประเมินผลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร ผู้บริหารคนที่ 4 ครูเป็นผู้ศึกษาวิเคราะห์ตนเอง ผู้เรียนกระบวนการสอน และมีแรงจูงใจในการสอนโดยไม่คิดต้นทุนกำไร ผู้บริหารคนที่ 5 การพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก จะทำให้การเรียนรู้ของเด็กมีคุณภาพ ผู้บริหารคนที่ 6 ความรู้ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน ภายใต้งบประมาณและการสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้บริหารคนที่ 7 เป็นความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของครูแต่ละคนที่จะนำออกมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่สอน โดยมีแรงจูงใจภายในที่ดี และก่อให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารคนที่ 8 การเข้าใจและสามารถวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างละเอียด ก็จะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 43 บทสรุปฝั่งความคิดของผู้บริหารสถานศึกษากับประเด็นคุณภาพของนักเรียน

ประเด็นคำถาม	ประเด็นคำตอบ
ตามความคิดเห็นของท่าน คุณภาพของนักเรียนอยู่ในระดับใด	ผู้บริหารคนที่ 1 คนที่ 4 และคนที่ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารคนที่ 2 คนที่ 3 คนที่ 6 คนที่ 7 และคนที่ 8 อยู่ในระดับมาก
ปัจจัยระดับห้องเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างไร	ผู้บริหารคนที่ 1 ครูที่ดีย่อมสามารถสอนลูกศิษย์ให้มีคุณภาพได้ ผู้บริหารคนที่ 2 ความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน จะทำให้ความรู้ความสามารถของนักเรียนมีคุณภาพต่างกัน ผู้บริหารคนที่ 3 วิธีการสอนของครูจะส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน ผู้บริหารคนที่ 4 การมีทักษะวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการเสริมแรง การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ ผู้บริหารคนที่ 5 การสอนที่ดีของครูต้องมีการเชื่อมโยงแผนการจัดการเรียนรู้ และการมีข้อตกลงร่วมกัน ผู้บริหารคนที่ 6 ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ผู้เรียน และความตั้งใจสอนของครู จะเป็นผลให้นักเรียนมีคุณภาพ ผู้บริหารคนที่ 7 ความพร้อมของสื่อ และวัสดุในการจัดการเรียนการสอนที่ครบถ้วนตามกลุ่มสาระ ผู้บริหารคนที่ 8 ครูต้องสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง โดยครูต้องใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน และมีการกำกับติดตามประเมินผล

ตารางที่ 44 บทสรุปฝั่งความคิดของครูผู้สอนกับประเด็นคุณภาพการบริหารโรงเรียน

ประเด็นคำถาม	ประเด็นคำตอบ
ตามความคิดเห็นของท่าน คุณภาพการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับใด	ครูคนที่ 4 คนที่ 5 คนที่ 7 คนที่ 9 อยู่ในระดับมากที่สุด ครูคนที่ 1 คนที่ 2 คนที่ 3 คนที่ 6 คนที่ 8 คนที่ 10 คนที่ 11 คนที่ 12 และคนที่ 13 อยู่ในระดับมาก
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปัจจัยระดับห้องเรียนที่จะส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ	ครูคนที่ 1 การสอนของครูจะต้องมีแผนการสอน มีสื่อการสอน ที่ให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง และมีการนำผลนั้นไปพัฒนาต่อให้ดีขึ้น ครูคนที่ 2 ครูต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารเพื่อสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียนและมีคุณภาพ ครูคนที่ 3 กระบวนการสอนที่มีคุณภาพของครูจะส่งผลคุณภาพการบริหารของผู้บริหาร ครูคนที่ 4 ครูเข้าใจหลักสูตร เข้าใจวิธีการจัดการเรียนรู้ รู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล ใส่ใจกับการเรียนการสอนไม่ทิ้งเด็ก ความสำเร็จของโรงเรียนก็จะเกิดขึ้น ครูคนที่ 5 การจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีข้อตกลงร่วมกัน ใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย สอนให้เต็มที่ เต็มเวลา เต็มหลักสูตร ครูคนที่ 6 ถ้าครูได้รับการกำลังใจที่ดีจากผู้บริหารและครูมีความตั้งใจจริงในการจัดการเรียนการสอน ความสำเร็จจะปรากฏให้เห็น ครูคนที่ 7 หากครูทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศที่ยิ้มแย้ม จะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน และจะเกิดคุณภาพต่อโรงเรียน ครูคนที่ 8 ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู ความพร้อมของสื่อการสอน และได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหาร ครูคนที่ 9 ครูต้องเป็นครูมืออาชีพ ทันต่อหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเด็นคำตอบ
	ครูคนที่ 10 ครูสอนเต็มหลักสูตร อุทิศเวลา ผู้บริหารสนับสนุนจะส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน
	ครูคนที่ 11 การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เพื่อให้เกิดคุณภาพของการเรียนการสอน
	ครูคนที่ 12 ถ้าผู้บริหารให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ครูก็มีกำลังใจในการทำงาน
	ครูคนที่ 13 ครูจะสอนได้ผลดีต้องรู้และเข้าใจวิธีการสอน ใช้สื่อเป็นสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนได้ดี

ตารางที่ 45 บทสรุปฝั่งความคิดของครูผู้สอนกับประเด็นคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ประเด็นคำถาม	ประเด็นคำตอบ
ตามความคิดเห็นของท่าน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับใด	ครูคนที่ 1 คนที่ 2 คนที่ 4 คนที่ 5 คนที่ 10 อยู่ในระดับมากที่สุด ครูคนที่ 3 คนที่ 6 คนที่ 7 คนที่ 8 คนที่ 9 คนที่ 12 และคนที่ 13 อยู่ในระดับมาก ครูคนที่ 11 อยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยระดับห้องเรียน จะส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ประสบผลสำเร็จได้อย่างไร	ครูคนที่ 1 ครูมีความเป็นมืออาชีพ รอบรู้ในการจัดการเรียนการสอน มีแผนการสอน ใช้สื่อการสอน ให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูคนที่ 2 ต้องมีแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศของการเรียนการสอนที่มีสื่อการเรียนการสอนที่พร้อม ครูคนที่ 3 การจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรกำหนด ครูคนที่ 4 ใช้หลักสูตร ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รู้จักวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และมีการวัดผลประเมินผลชัดเจน ครูคนที่ 5 มีบรรยากาศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีข้อตกลงร่วมกันกับผู้เรียน และผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ครูคนที่ 6 ครูมีกำลังใจที่ดี การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือกันในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูคนที่ 7 บรรยากาศในการเรียนการสอนที่เป็นมิตรจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ครูคนที่ 8 ความรู้ความเข้าใจของครูในวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูคนที่ 9 ความเป็นมืออาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีการประยุกต์ใช้ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ตนเองรับผิดชอบ ครูคนที่ 10 ครูสอนเต็มหลักสูตร เต็มเวลา และการมีจิตอาสา

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเด็นคำตอบ
	ครูคนที่ 11 มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยน เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
	ครูคนที่ 12 ครูมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน
	ครูคนที่ 13 ความรู้และความเข้าใจทันต่อความเจริญก้าวหน้าในวิธีการจัดการเรียนการสอน และสามารถใช้สื่อการสอนได้เหมาะสม

ตารางที่ 46 บทสรุปฝั่งความคิดของครูผู้สอนกับประเด็นคุณภาพของนักเรียน

ประเด็นคำถาม	ประเด็นคำตอบ
ตามความคิดเห็นของท่าน คุณภาพของนักเรียนอยู่ในระดับใด	ครูคนที่ 1 คนที่ 4 คนที่ 5 คนที่ 6 คนที่ 7 และคนที่ 11 อยู่ในระดับมาก ครูคนที่ 2 คนที่ 3 คนที่ 8 คนที่ 9 คนที่ 10 คนที่ 12 และคนที่ 13 อยู่ในระดับปานกลาง
ท่านคิดว่าปัจจัยในระดับห้องเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างไร	ครูคนที่ 1 ครูรอบรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการอย่างมีคุณภาพ ครูคนที่ 2 แรงจูงใจและการสร้างบรรยากาศของการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ครูคนที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอนตามหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ปัจจุบัน ครูคนที่ 4 มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และการวัดผลประเมินผลชัดเจน ครูคนที่ 5 บรรยากาศที่ดีของชั้นเรียน มีผลต่อความสนใจในการเรียน และคุณภาพของนักเรียน ครูคนที่ 6 ความรู้ความสามารถของครูในการจัดเตรียมการสอน มีขั้นตอนการสอนที่ชัดเจน มีกำลังใจที่ดีในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจะดีขึ้น ครูคนที่ 7 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ครบทุกขั้นตอน จะทำให้การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ ครูคนที่ 8 ถ้าครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน ย่อมทำให้นักเรียนมีคุณภาพด้วยเช่นกัน ครูคนที่ 9 การจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตจริงของนักเรียน คุณภาพของนักเรียนก็จะมีคุณภาพทันสมัยด้วย

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเด็นคำตอบ
	ครูคนที่ 10 ถ้าครูสอนเต็มหลักสูตร เต็มเวลา และสอนอย่างมุ่งมั่น คุณภาพนักเรียนก็จะดีด้วย
	ครูคนที่ 11 การมีความรู้ความเข้าใจ มีวิธีการจัดการเรียนการสอนใช้สื่อ ได้เหมาะสม นักเรียนจะมีความตั้งใจเรียนมากขึ้น
	ครูคนที่ 12 ครูมีความตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเท จะส่งผลต่อคุณภาพ ของนักเรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน
	ครูคนที่ 13 วิธีการจัดการเรียนการสอน และการใช้สื่อการเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับวัย จะทำให้นักเรียนเหล่านั้นมีคุณภาพ

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ

วัตถุประสงค์ การวิจัย	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
ข้อ 1 เพื่อศึกษา ระดับความสำเร็จ ของโรงเรียนขนาด เล็ก จังหวัดชัยภูมิ	<p>ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ในด้าน</p> <p>1. คุณภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.265, S.D. = 0.421$)</p> <p>2. คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.345, S.D. = 0.362$)</p> <p>3. คุณภาพนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.160, S.D. = 0.287$)</p> <p>4. ความสำเร็จของโรงเรียน ขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.277, S.D. = 0.285$)</p>	<p>จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และ ครู พบว่า</p> <p>1. คุณภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก</p> <p>2. คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ใน ระดับมาก</p> <p>3. คุณภาพนักเรียน อยู่ในระดับมาก</p> <p>4. จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสำเร็จของโรงเรียน ขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก</p>
ข้อ 2 เพื่อศึกษา อิทธิพลของปัจจัย เชิงพระระดับที่ส่งผล ต่อความสำเร็จของ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ	<p>ระดับห้องเรียน พบว่า</p> <p>1. บรรยากาศการจัดชั้นเรียน (ATMw) มีขนาดอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมรวมสูงที่สุด เท่ากับ 0.472 และ 0.488 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.276</p>	<p>จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า</p> <p>1. ครูต้องได้รับการสนับสนุนที่ดี จากผู้บริหาร การช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน เพื่อสร้างบรรยากาศใน โรงเรียนให้น่าอยู่น่าเรียนและมีการ จัดบรรยากาศในห้องเรียนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีข้อตกลงร่วมกัน ใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย สอนให้ เต็มที่ เต็มเวลา เต็มหลักสูตร จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียน การสอน</p>

ตารางที่ 47 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การวิจัย	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
	2. แรงจูงใจในการทำงานของครู (MOTw) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.080 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.264	2. ความสำเร็จเกิดมาจากการสร้างเครือข่ายแรงจูงใจในการร่วมมือกันของทีมงานที่มีผลลัพท์และความต้องการร่วมกันในการทำงานของผู้บริหาร และครูผู้สอน
	3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ (LENw) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.267 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.070	3. ครูเข้าใจและวิเคราะห์หลักสูตรวิธีการจัดการเรียนรู้ จัดทำแผนการเรียนรู้ รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ใส่ใจกับการเรียนการสอน มีการวัดผลประเมินผลชัดเจน ไม่ทิ้งห้องเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนก็จะเกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ
	4. ความรอบรู้ของครู (EXPw) มีอิทธิพลทางตรง ด้วยขนาดอิทธิพล -0.163 และทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.240 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.291	4. ครูมีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รอบรู้ในการจัดการเรียนการสอน มีแผนการสอน ใช้สื่อการสอน ให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 47 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การวิจัย	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
	ระดับโรงเรียน พบว่า	จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า
	1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAb) มีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กเท่ากับ 0.025 และขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.402 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.244	1. การมีภาวะความเป็นผู้นำที่พร้อมไปด้วยความรู้ ความเข้าใจมีทักษะในเชิงวิชาการและการบริหาร
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ (INS) มีขนาดอิทธิพลทางตรงผกผันต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กต่ำที่สุดเท่ากับ -0.206 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.244	2. หากมีแรงขับภายในที่ดี ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของครูแต่ละคนก็จะถูกนำออกมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่สอน ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือคุณภาพที่ดีของนักเรียน
	3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VISb)) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีขนาดอิทธิพลสูงที่สุดเท่ากับ 0.729 และ 0.512 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.608	3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงาน วิสัยทัศน์เป็นปัจจัยที่จำเป็นยิ่งของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในระดับและทุกวิธีการ

ตารางที่ 47 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การวิจัย	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
	4. กระบวนการบริหารคุณภาพ (PROb) มีอิทธิพลทางตรงผกผันต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ -0.313 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.484	4. การวางแผนปฏิบัติงานที่ดีมีการกำกับติดตามชัดเจน รวมถึงการประเมินและรายงานผลตามกรอบของงานในโรงเรียนความสำเร็จก็จะเกิดขึ้น
	5. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (PARb) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.003 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.530	5. การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการ บุคลากรครู และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการจัดกิจกรรมและการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนถือว่าทุกฝ่ายได้รับทราบในความสำเร็จหรือการแก้ปัญหาพร้อมกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ จากการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 320 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหาร 320 คน ครูผู้สอน 640 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 960 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพคือ ผู้บริหาร 8 คน ครูผู้สอน 13 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 21 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ 1) ตัวแปรต้น แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับโรงเรียนประกอบด้วย วัฒนธรรมของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และกระบวนการบริหารคุณภาพ ระดับห้องเรียนประกอบด้วย ความรอบรู้ของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู บรรยากาศการจัดชั้นเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย คุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพนักเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่เป็นตัวเลขจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบและยืนยันความถูกต้องของโมเดลสมการโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาตามหลักระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามผู้บริหารมีค่าเท่ากับ 0.83 และแบบสอบถามครูมีค่าเท่ากับ 0.98 2) แบบสัมภาษณ์เจาะลึก ใช้เก็บข้อมูลที่ไม่สามารถเก็บในเชิงปริมาณได้ ทั้งนี้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยที่อาศัยข้อมูล สถิติ ตัวเลขเป็นหลัก ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้อาจรายละเอียดและไม่ลึกซึ้งใน

บางแง่มุม จึงต้องอาศัยข้อมูลเชิงคุณภาพที่ไม่ต้องใช้สถิติตัวเลข แต่ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีการจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดมาสังเคราะห์ร่วมด้วย เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่พบจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นระดับเดียว (Single Level CFA Model) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นพหุระดับ (Multilevel CFA Model) วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (Single Level SEM) วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.270$, S.D. = 0.087) ค่าความเบี่ยงเบน แสดงว่าความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากมีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณารายด้านตามองค์ประกอบพบว่าความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณภาพการบริหารโรงเรียน ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณภาพนักเรียน อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ย ด้านคุณภาพการบริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.327$, S.D. = 0.421) ค่าความเบี่ยงเบน แสดงว่าความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณภาพการบริหารโรงเรียน ส่วนมาก มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย รองลงมาคือ ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.314$, S.D. = 0.362) ค่าเบี่ยงเบน แสดงว่าความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ส่วนมากมีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย และด้านคุณภาพนักเรียน ($\bar{X} = 4.169$, S.D. = 0.287) ค่าเบี่ยงเบน แสดงว่าความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณภาพนักเรียนส่วนมากมีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยตามลำดับ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และตอบคำถามข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกับผลการสรุปข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ เจาะลึกของผู้บริหาร และครู จำนวน 21 คน สรุปได้ว่าความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านคุณภาพการบริหารโรงเรียน ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้และด้านคุณภาพนักเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

2. อิทธิพลของปัจจัยเชิงพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

2.1 ผลการประมาณค่าขนาดอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างพระคัมภีร์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลปรากฏ ดังนี้

2.1.1 ในระดับห้องเรียน (within level) พบว่า บรรยากาศการจัดชั้นเรียน(ATM) มีอิทธิพลทางตรงด้วยขนาดอิทธิพล 0.472 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโดยทางอ้อมผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ (LEN) ด้วยขนาดอิทธิพล 0.016 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ขนาดอิทธิพลรวม 0.488 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกระบวนการจัดการเรียนรู้ (LEN) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จ ของโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.267 ตามลำดับ ส่วนความรอบรู้ของครู (EXP) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ (LEN) ผ่านบรรยากาศการจัดชั้นเรียน (ATM) ด้วยขนาดอิทธิพล 0.131 และ 0.243 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครู (MOT) ด้วยขนาดอิทธิพล 0.021 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและโดยอ้อมผ่านทั้งกระบวนการจัดการเรียนรู้ (LEN) และบรรยากาศการจัดชั้นเรียน(ATM) ด้วยขนาดอิทธิพล 0.008 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติด้วยขนาดอิทธิพลรวม 0.240 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอำนาจการพยากรณ์ตัวแปรทำนายทุกตัว ได้แก่ ความรอบรู้ของครู (EXP) แรงจูงใจในการทำงานของครู (MOT) บรรยากาศการจัดชั้นเรียน(ATM) และกระบวนการจัดการเรียนรู้ (LEN) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ในระดับห้องเรียนได้ร้อยละ 29.10

จากข้อค้นพบเชิงปริมาณดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ครูต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหาร มีแรงจูงใจที่ดีในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน และมีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีข้อตกลงร่วมกัน เข้าใจและวิเคราะห์หลักสูตร วิธีการจัดการเรียนรู้ จัดทำแผนการเรียนรู้ รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลใส่ใจกับการเรียนการสอน ใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย สอนให้เต็มที่ เต็มเวลา เต็มหลักสูตรมีการวัดผลประเมินผลชัดเจน ด้วยความเป็นมืออาชีพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.1.2 ในระดับโรงเรียน (between level) พบว่า ทัศนคติของผู้บริหาร (VIS) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุดด้วยขนาดอิทธิพล 0.729 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางลบทางอ้อมผ่านกระบวนการบริหารคุณภาพ (PRO) ต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่ขนาดอิทธิพลเท่ากับ -0.218 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.512 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEA) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยขนาดอิทธิพล 0.025 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทางอ้อมผ่านทัศนคติของผู้บริหาร (VIS) ด้วยขนาดอิทธิพล 0.569 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (PAR) ด้วยขนาดอิทธิพล 0.002 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและกระบวนการบริหารคุณภาพ (PRO) ที่ขนาดอิทธิพล 0.170 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลรวม 0.402 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (PAR) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยขนาดอิทธิพล 0.003 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กระบวนการบริหารคุณภาพ (PRO) มีขนาดอิทธิพลทางลบกับ -0.313 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจ (INS) มีขนาดอิทธิพลทางลบเท่ากับ -0.206 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านอำนาจการพยากรณ์ตัวแปรทำนายทุกตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEA) ทัศนคติของผู้บริหาร (VIS) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (PAR) กระบวนการบริหารคุณภาพ (PRO) และการสร้างแรงบันดาลใจ (INS) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กในระดับโรงเรียนได้ร้อยละ 24.40

จากข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า การมีภาวะความเป็นผู้นำที่พร้อมไปด้วยความรู้ความเข้าใจในเชิงวิชาการ เชิงบริหาร มีแรงขับภายในที่สามารถโน้มน้าวจิตใจครูให้เห็นความสำคัญของการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน การปฏิบัติ การกำกับติดตามชัดเจนรวมถึงการประเมินและรายงานผลตามกรอบภาระของงาน ภายใต้นี้ความรู้ความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารที่มีทัศนคติ จะส่งผลให้โรงเรียนเกิดความสำเร็จโดยตรง

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศการจัดชั้นเรียน (ATM) และกระบวนการจัดการเรียนรู้ (LEN) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนความรอบรู้ของครู (EXP) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ในระดับห้องเรียน การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (PAR) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก กระบวนการบริหารคุณภาพ (PRO) มีอิทธิพลทางลบต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กและการสร้างแรงบันดาลใจ (INS) ไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEA) และทัศนคติของผู้บริหาร (VIS) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียน

ขนาดเล็กและในเชิงคุณภาพครูที่ได้รับการสนับสนุนที่ดีในการจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความเข้าใจและวิเคราะห์หลักสูตรนำสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้ ใช้สื่อที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีการวัดผลประเมินผลชัดเจน นอกจากนี้การมีภาวะผู้นำความสามารถใฝ่เรียนรู้ นำมาซึ่งจิตใจครู การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะส่งผลให้โรงเรียนเกิดความสำเร็จได้

2.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ กับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ $\chi^2 = 781.387$, $df = 321$, $CFI = 0.922$, $TLI = 0.831$, $RMSEA = 0.039$, $SRMR Within = 0.012$, $SRMR Between = 0.257$ และค่า $\chi^2 / df = 2.434$ ในกรณีที่โมเดลสมการซับซ้อนสัดส่วนค่าไคสแควร์กับองศาอิสระที่มีค่าระหว่าง 2 - 5 สามารถยอมรับได้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำเร็จจากการสัมภาษณ์พบว่า โดยภาพรวมทั้งคุณภาพการบริหารโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับมาก จะเห็นว่าสอดคล้องกับแนวทางการยกระดับคุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น.19) ที่กำหนดให้ใช้รูปแบบในการดำเนินการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กโดยมีนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 (2553, น.32) คือการเรียนรู้แบบรวมชั้น การบูรณาการหลักสูตร ความร่วมมือจากชุมชน การใช้ ICT รูปแบบ โรงเรียนเครือข่าย การผสมผสานด้วยวิธีการที่หลากหลาย และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน และสอดคล้องกับสมเดช สีแสง (2553, น.27) ที่ได้กล่าวถึงการใช้ นวัตกรรมรูปแบบการสอนคณะชั้น รูปแบบบูรณาการ รูปแบบเครือข่าย และรูปแบบ ICT เพื่อที่จะนำสู่การบริหารจัดการคุณภาพทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ วิกกินส์ และแมกซ์ทิก (Wiggins & McThighe, 2006, p.268) ที่กล่าวถึงวิธีการที่ผู้บริหาร และครูได้ปฏิบัติร่วมกันอย่างเอาใจใส่และเต็มศักยภาพส่งผลให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน และมานะ สินธุวงษานนท์ (2550, น.7) ที่ได้กล่าวถึงโรงเรียนที่มีความสำเร็จต้องมีการบูรณาการปัจจัยที่หลากหลายร่วมกัน และเป็นผลมาจากการศึกษาและพัฒนาตนเองตามแนวคิดคุณภาพการบริหาร โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management :

SBM) ที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและโรงเรียน และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของลูเนนเบิร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg & Ornstine, 2004, p.103) ที่ว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยการจัดกลุ่มที่มีความหลากหลายแบบมีส่วนร่วมอย่างมีความคาดหวังและมีความสำเร็จสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ มีการใช้นวัตกรรมทางการบริหารจัดการจึงส่งผลให้เกิดความสำเร็จดังกล่าวได้

อีกนัยหนึ่งที่มองความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารจัดการโรงเรียน ในด้านคุณภาพการบริหาร คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพนักเรียนของการวิจัยที่ศึกษาระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิที่พบว่า ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับดีมากนั้น อาจเป็นผลมาจากการศึกษา การพัฒนาตนเองในการนำหลักวิชาการบริหาร ระเบียบ กฎหมายและเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารมาใช้อย่างตรงไปตรงมา รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของครูตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงเกิดความสำเร็จขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องกับฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p.297) ที่กล่าวว่า การที่จะประเมินว่าโรงเรียนใดประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นจึงควรเปรียบเทียบการประเมินระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์นั้น นอกจากนี้ความสำเร็จด้านคุณภาพการบริหารที่พิจารณาจากผลของการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์และเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และโรงเรียน ความสำเร็จด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่พิจารณาจากผลของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเกิดความเข้าใจที่คงทนตามเป้าหมายของการเรียนรู้ ส่วนความสำเร็จด้านคุณภาพนักเรียน พิจารณาจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีนิสัยสุภาพเรียบร้อย ร่าเริง เบิกบาน สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร พันธุ์เครือบุตร (2548, น.100) ที่ได้ศึกษาพบว่าองค์ประกอบด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การพัฒนาคน พัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชยอยู่เสมอ

2. ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ คือ ปัจจัยระดับห้องเรียนและปัจจัยระดับโรงเรียน ปัจจัยแต่ละระดับมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งกันและกัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 อิทธิพลของปัจจัยเชิงพหุระดับ ระดับห้องเรียน

ความรอบรู้ของครู มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครู บรรยายกาศการจัดชั้นเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาด

เล็ก จังหวัดชัยภูมิ และบรรยากาศการจัดชั้นเรียน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของครูและกระบวนการจัดการเรียนรู้มีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ จากอิทธิพลของปัจจัยเชิงพหุระดับดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1.1 ความรอบรู้ของครู

ผลการวิจัยพบว่า ความรอบรู้ของครู มีอิทธิพลผกผันทางตรงและ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครู บรรยากาศการจัดชั้นเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ อาจกล่าวได้ว่าการที่ครูมีความรู้ความสามารถตามหลักการถ่ายทอดความรู้และแนวคิดภายในตนเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้มีอำนาจทางวิชาการ (expert power) มีแนวคิดการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกัน ให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพนั้น สามารถเป็นตัวชี้วัดได้ว่าครูที่ให้ความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุคของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาสู่เป้าหมายในการจัดการเรียนรู้คือ ดี เก่ง และมีความสุขโดยตรง นอกจากนี้ ความรู้ความสามารถของครูที่มีความมุ่งมั่นภายในที่สูงส่ง รู้จักแยกแยะวิเคราะห์ศักยภาพของคนในการเรียนรู้แต่ละด้าน เพื่อสร้างแนวทางคิดสร้างสรรค์ในการจัดบรรยากาศของการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ที่มีรูปแบบของการจัดการเรียนรู้เฉพาะตนต่าง ๆ กัน ย่อมส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่เป็นผลมาจากครูมีความรู้รอบในหลักการสอน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p.216) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, น.28) ที่กล่าวว่าความรอบรู้ในการสอนของครูเป็นปัจจัยที่ทำให้งานการสอนประสบผลสำเร็จ ความรอบรู้ที่เกิดจากความสามารถและประสบการณ์ของครูในการปฏิบัติการสอนจะมีลักษณะการเตรียมการสอนเนื้อหาและวิธีการ การจัดสิ่งแวดล้อม บรรยากาศที่จูงใจและเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเชื่อมประสบการณ์ รวมถึงการสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและการ์คเนอร์ (Gardner, 1983, p.238 อ้างจาก วิชัย วงษ์ใหญ่, 2543, น.7) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546, น.172) ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และพัฒนาพระจันท์ (2542, น.73) ได้กล่าวถึงสรุปได้ว่า ความรอบรู้ ของครูควรประกอบด้วย ศักยภาพของคน กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีการเรียนรู้และการเรียนรู้เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.2 บรรยากาศการจัดชั้นเรียน

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการจัดชั้นเรียน มีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน โดยตรง ในลักษณะการสร้างบรรยากาศที่ท้าทายเป็นอิสระให้ความรักความอบอุ่นและดูแลให้บรรลุผลการจัดบรรยากาศชั้นเรียนอาจจัดเป็นสองลักษณะคือ เป็นรูปธรรมและนามธรรม ดังเช่นชาอู๋ฮุย อัจฉินสมาจาร (2544, น.47) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย น่าดู มีความสะอาด มีเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนของนักเรียนมีความราบรื่นและการจัดให้นักเรียนรู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรักความศรัทธาต่อกัน ตลอดจนมีอิสระกล้าแสดงออกอย่างมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน นอกจากนี้มาร์ซาโน (Marzano, 2000) มูจัน และเรย์โนลด์ (Muijs & Reynolds, 2001; quoting Sergiovanni, et al., 2004) เชลล์ และเบอร์เคน (Schell & Burden, 2000; quoting Burden, 2003) กล่าวไว้สรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศการจัดชั้นเรียน ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของครูผู้สอนที่ต้องดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในลักษณะของการดำเนินการจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน จัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในชั้นเรียนด้วยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน เพื่อส่งผลให้การจัดกิจกรรมชั้นเรียนสามารถดำเนินไปด้วยความมีประสิทธิภาพ วันเพ็ญ บูรีสูงเนิน (2552) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ปิยะพร เมืองใจ, วันเพ็ญ รัตนพันธ์ และไอลดา เรืองสมบุรณ์ (2549) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนและภาคี อนันต์นาวิ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ เชียร์เรนซ์ และปีลกรัม (Scheerrens and Pelgrum, 1989) มาร์ซาโน (Marzano, 2000) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศในโรงเรียนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

อาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศการจัดชั้นเรียน เป็นคุณลักษณะที่ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการสอนนักเรียน และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี

ในชั้นเรียนส่งผลให้นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนการสอนของครูโดยตรงและส่งผลในภาพรวมต่อความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณี ชูทัย (2542, น.261) เชลล์และเบอร์เคน (Schell & Burden, 2000, p.349; quoting Burden, 2003, p. 52) ที่ผู้วิจัยได้สรุปไว้คือ เป็นการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานการกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติของชั้นเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับ โรงเรียน และการจัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบ

2.1.3 แรงจูงใจในการทำงานของครู

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ในเชิงปริมาณจะไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ แต่จากการสัมภาษณ์จะพบความสัมพันธ์ทางตรงของแรงจูงใจ หรือแรงผลักดัน ที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดจากความกระหายหรือความต้องการอย่างยิ่งยวดที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ในการทำงานของครู ดังที่กิลฟอร์ด (Guilford, 1968, p.39) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องมีความทะเยอทะยาน ประารถนาที่จะทำกิจการนั้นให้สำเร็จ มีความเพียรพยายาม มีความเต็มใจมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จได้ โดยที่ครูส่วนมากจะมีลักษณะเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานทั้งนี้เพราะว่าเมื่อโรงเรียนมีความสำเร็จ มีชื่อเสียงขึ้นมาครูจะนิ่งเฉยไม่ได้ ครูจะต้องมีความต้องการที่จะทำงานให้สอดคล้องกับโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับเคสท์และโรเซนวิก (Kast & Rosenzweig, 1988) ได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง มีความหวังอย่างมาก มีความพยายาม มีความอดทนทำงาน แม้ถูกขัดจังหวะและมีความคิดในเชิงอนาคตจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้

ในโรงเรียนโดยทั่วไป ครูจะได้รับการจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจากผู้บริหาร ลูธานส์ (Luthans, 1995) ได้กล่าวว่า ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการจูงใจให้ครูทุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ว่าแรงจูงใจในการร่วมมือกันของทีมงานมาจากการสร้างเครือข่ายทำงานของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีผลลัพธ์และความต้องการร่วมกันจะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรง เช่นเดียวกับการศึกษาของภารดี อนันต์นารี (2545) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินอกจากนี้ โบวี, ทิลล์, วูดและโดเวล, บาร์โทลและคนอื่น ๆ (Bovee, Thill, Wood & Dovel, 1993; Bartol, et al., 1998) ได้กล่าวถึงและสรุปได้ว่า ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับการเสริมแรงในทางบวก การเสริมแรงในทางลบ การยับยั้งและการลงโทษ ในสองชนิดแรกมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพฤติกรรมหรือก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ส่วนสองชนิดหลังเพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การที่ครูจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานตามที่ต้องการสร้างความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์และกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจ ความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นได้

2.1.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ จากอิทธิพลต่อความสำเร็จดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้และทักษะของนักเรียนที่เป็นผลโดยตรงของกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครูได้จัดเตรียมให้นักเรียน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัยที่ต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้นักเรียนมีบทบาทในการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากที่สุด โดยที่ครูคอยสนับสนุนให้นักเรียนได้สร้างองค์ความรู้ขึ้นสูงต่อไป

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ที่ว่า ครูต้องเข้าใจและวิเคราะห์หลักสูตรได้ รู้วิธีการจัดการเรียนรู้ จัดทำแผนการเรียนรู้ รู้จักวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ใส่ใจกับการเรียนการสอน มีการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรจะทำให้การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพความสำเร็จของโรงเรียนก็จะเกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ ซึ่งวัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, น.12-13) สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2542, น.47) และกรมวิชาการ (2543, น.16) สมชาย ฐิติรัตนอักษร (2551) สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547, น.27) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้สรุปได้ว่า ครูต้องศึกษาหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเข้าใจ เตรียมแหล่งความรู้ วิเคราะห์หลักสูตรสู่จัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดเตรียมสื่อ การวัดและประเมินผลร่วมวางแผน และพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 และมาตรา 24 โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและก่อให้เกิดความรู้หรือประสบการณ์ และสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ แสดงว่าการจัดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จจะต้องมีปัจจัยกระบวนการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผล โดยมีหลักเกณฑ์ที่ประจักษ์ก็คือการมีรูปแบบที่ชัดเจน มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นพิมพ์เขียวในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาร์ซาโน (Marzano, 2000) เชียร์เรนซ์ และปีลกรัม (Scheerrens and Pelgrum, 1989) ที่พบว่าการใช้เวลาในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรูปแบบการเรียนการสอน มีการเรียนรู้แบบอิสระ มีการปรับการเรียนการสอนมีรูปแบบและคุณภาพการสอน การออกแบบหลักสูตรและการจัดชั้นเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

2.2 อิทธิพลของปัจจัยเชิงพระระดับ ระดับโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กและทางอ้อมผ่านกระบวนการบริหารคุณภาพต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ส่วนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและกระบวนการบริหารคุณภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ จากอิทธิพลของปัจจัยเชิงพระระดับดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและการสร้างแรงบันดาลใจต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อพฤติกรรมของครูและวัฒนธรรมองค์กร โดยการใช้อำนาจและบารมีแห่งตนในการสร้างภาวะผู้นำ สร้างเครือข่ายของผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารแต่ละคนจะมีลักษณะพฤติกรรมความเป็นผู้นำอย่างไร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือรูปแบบหรือสไตล์ของพฤติกรรม บาร์โธลและคนอื่น ๆ (Bartol, et al., 1998) พบว่า ลักษณะมีส่วนสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและเชื่อกันว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ผู้นำได้กระทำมากกว่า โดยมีผลการศึกษาวิจัยที่มหาลัยไอโอวาพบว่า พฤติกรรมแบบอำนาจนิยมเป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ทำเน้นการควบคุม ซึ่งตรงกันข้ามกับแบบประชาธิปไตยนิยมที่ผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่มเน้นการให้คำแนะนำปรึกษาและแบบอิสระนิยมที่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ เพียงแต่จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารตามผลการวิจัยนั้น บ่งบอกถึงการใช้ภาวะความรู้ความสามารถทางวิชาการ และหลักการบริหารความเป็นผู้นำ การจัดการทรัพยากรทางการบริหาร โดยวิธีการบริหาร สอดคล้องกับข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ที่ว่า การมีภาวะความเป็นผู้นำที่พร้อมไปด้วยความรู้ ความเข้าใจในเชิงวิชาการและการบริหาร จะนำมาซึ่งความสำเร็จ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง เบิร์นส์ (Burns, 1985, p. 257) ได้กล่าวว่า การแสดงควมมีภาวะผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม นั่นหมายความว่ากระบวนการบริหาร

ของผู้บริหารจะถูกใช้ด้วยภาวะของความเป็นผู้นำที่มีความรู้ นอกจากนี้แนวคิดการมีภาวะผู้นำแบบใหม่ที่ เบิร์นส์ (Burns, 1985, p.257) ได้กล่าวไว้คือ ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีลักษณะเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำจริยธรรม จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ ภาวะแบบผู้นำจริยธรรม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้จะต้องมีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรม เช่นเดียวกับ สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ (2551) มาร์ซาโน (Marzano, 2000) และฟอสเตอร์และไฮแลร์ (Foster & Hilaire, 2002, p.158) ได้ศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนและภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน

2.2.2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงและผกผันทางอ้อมผ่านกระบวนการบริหารคุณภาพต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก อาจกล่าวได้ว่า คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญของผู้บริหารมีอาชีพคือ ความมีวิสัยทัศน์ที่สามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จในอนาคต ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับปรับเปลี่ยนในระบบความคิดและบทบาทของตัวผู้บริหารเอง เช่นเดียวกับ นัทและเบคคอฟ (Nutt & Backoff, 1996) ออบอลเลนสกี (Obolensky, 1997, p.71) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ผู้นำองค์การมีอยู่และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างขึ้นมาเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสามารถวางแผนการอำนวยความสะดวกและการให้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายให้สามารถพัฒนาตนเองและองค์การไปสู่อนาคตที่ดี ซึ่งองค์การมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนภารกิจเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวขององค์การให้ประสบความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่มีค่าสูงสุดคือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ยอมรับซึ่งได้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวผู้บริหารคือ คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และความสามารถทางด้านสติปัญญา จะถูกนำออกมาใช้ในการมองภาพในอนาคตที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ความเป็นไปได้และสามารถอธิบายหรือมองให้เห็นวิธีการปฏิบัติให้สำเร็จผล ซึ่งสอดคล้องกับมารศรี สุธานี (2540) เดวิส (Davis, 1989) ลอซค์ และคนอื่นๆ (Locke, et al., 1991) ดังที่ได้กล่าวไว้ นอกจากนี้ แมนาส (Manasse, 1996) และ เทรธโอแวน (Trethovan, 1997) ได้ศึกษาพบว่า ความรู้ความสามารถที่มีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีหลายด้านอาทิทักษะด้านการจัดการทำข้อมูล การวินิจฉัย

องค์การ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และความตระหนักในตนเองที่จะถูกนำมาใช้งาน นอกจากนี้ความสำคัญของการคงอยู่ซึ่งความมีวิสัยทัศน์ก็คือการมีปัจจัยของการสร้างวิสัยทัศน์ในตัวผู้บริหาร ในโรงเรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่จะสามารถนำสู่การพาคิดพาทำตามวิสัยทัศน์ให้สำเร็จได้

จากผลข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ ในการครองตน ครองคนและครองงาน วิสัยทัศน์เป็นปัจจัยที่จำเป็นยิ่งของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทุกระดับและทุกวิธีการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของบรอน (Braun, 1991) ที่ว่าวิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การมีส่วนร่วม การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งหากวิเคราะห์ก็พบว่า การครองคนเทียบได้กับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ต้องมีการอธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ การครองงาน ก็คือการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่เป็นการปฏิบัติโดยความร่วมมือ ทุ่มเทก่าลังใจ กำลังความคิด และความเพียรพยายามของสมาชิกในองค์การ เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จ ส่วนการครองตนเป็นเสมือนว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างรอบด้านให้เกิดความสำเร็จนั่นเอง นอกจากนี้ สมจิตร อุดม (2547) ปิยะพร เมืองใจ, วันเพ็ญรัตนพันธ์ และไอลดา เรื่องสมบุรณ์ (2549) วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ได้ศึกษาพบว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.3 การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน เช่น ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า ชุมชนและท้องถิ่นในลักษณะของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา โดยมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมทำนั้นหมายความว่า โรงเรียนขนาดเล็กจะต้องมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งอุทัย บุญประเสริฐ (2543) ธงชัย สันติวงษ์ (2550) บราวน์และโมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980) ไคท์และไกร์ลิงค์ (Keith & Girling, 1991) และเบนนิส (Bennis, 1997) ได้กล่าวไว้สรุปได้ว่าหลักการของการบริหารการมีส่วนร่วมเป็นวิธีบริหารที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ร่วมความคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา ร่วมใช้

ความคิดสร้างสรรค์ นำความรู้ความชำนาญร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ รวมถึงการควบคุมผลลัพธ์ขององค์กรและมีความเท่าเทียมในสิทธิขั้นพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องยังมีรูปแบบอีกหลายลักษณะ ดังที่เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546) อมเรศ ศิลาอ่อน (2545) อุทัย บุญประเสริฐ (2543) เบนนิส (Bennis, 1997) และ โคเฮน (Cohen, 1990) ได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมีความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่ทุกสังคมต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในลักษณะเข้าร่วมโดยตรงทุกคน การมีส่วนร่วมทางอ้อมโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชนและการที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้องค์กรต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ การวิเคราะห์สรุปปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การดำเนินการแก้ไข ปัญหา การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับโคเฮน (Cohen, 1990) ได้กำหนดชนิดการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จากข้อค้นพบของพรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2551) เชียร์เรนซ์และโบสเคอร์ (Scheerrens & Pelgrum, 1989) และ มาร์ซาโน (Marzano, 2000) ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.4 กระบวนการบริหารคุณภาพ

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กระบวนการบริหารคุณภาพมีอิทธิพลทางลบต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จที่แท้จริงย่อมมีที่มาจากกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพของผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยความรับผิดชอบ ทั้งนี้กระบวนการบริหารควรมีองค์ประกอบที่ทำให้ขณะปฏิบัติงานราบรื่นอย่างมีคุณภาพและมีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเสนาะ ดิยาว (2546) ปราชญา กล้าพัญญูและสมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, น.11) ไชมอน (Simon, 1997) และเซอร์จิโอแวนนี และสตาฟฟี (Sergiovanni & Staff, 1988) ได้กล่าวไว้สรุปได้ว่าในกระบวนการบริหารคุณภาพเป็นกระบวนการใช้ศิลปะในการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติซึ่งในโรงเรียนก็คือ ครู ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายโดยอาศัยปัจจัยการสนับสนุนช่วยเหลือประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

และความต่อเนื่องของการพัฒนา โดยที่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ในทัศนของผู้บริหารและครูพบว่า กระบวนการบริหารคุณภาพเป็นการวางแผนปฏิบัติงานที่ดี มีการกำกับติดตามชัดเจน รวมถึงการประเมินและรายงานผลตามกรอบของงานในโรงเรียนความสำเร็จก็จะเกิดขึ้น นั่นหมายถึงว่าหากโรงเรียนใดที่ผู้บริหารวางแผนจัดระบบหรือกระบวนการบริหารงานไว้ได้เหมาะสม มีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมทั้งการกำกับติดตาม การวัดและประเมินผลความสำเร็จก็จะเกิดผลโดยตรง เดมมิ่ง (Deming, 1950, p.274; อ้างจาก สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์, 2542, น.188) จูราน (Juran, 1988) ได้เสนอแนวคิดสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารคุณภาพเป็นการนำเอาวัฒนธรรมแห่งคุณภาพคือ ต้นทุนคุณภาพที่มีความยืดหยุ่น มีการสร้างนิสัยในการปรับปรุงคุณภาพขององค์กร ภายใต้เงื่อนไขการวางแผนการควบคุมและการปรับปรุงคุณภาพมาเป็นที่ตั้ง มีการจัดทำแผนปฏิบัติ สร้างภาวะผู้นำ และสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ให้เป็นระบบและใช้ระบบนั้นเป็นวัฒนธรรมในการควบคุมคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พิสนุ พงศ์ศรี (2542) และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาพบว่า กระบวนการบริหารองค์กรวัฒนธรรมกลุ่มและกระบวนการบริหารกลุ่มมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรสูงกว่าตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับกลุ่มและระดับบุคคล ส่วนพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้สำเร็จ

2.2.5 การสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการวิจัยในเชิงปริมาณพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ แต่ในเชิงคุณภาพอาจกล่าวได้ว่า โดยปกติทั่วไปการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูหรือบุคคลทั่วไปเกิดพลังอำนาจสู่การคิด การวิเคราะห์ และการตัดสินใจกระทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าความต้องการสิ่งเร้าที่เป็นเงื่อนไขคาดหวังในใจของการทำงานในส่วนลึกของครูที่เป็นจิตวิญญาณแก่นแท้ของตัวครูที่มีความต้องการจะแสดงออกมาโดยการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จและเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำงานพบว่า การให้ความสำคัญมีค่าสูงสุด แสดงว่าส่วนใหญ่มีความต้องการสิ่งเร้าภายในจิตใจหรือเป็นนามธรรมด้วยวิธีการที่ผู้บริหารกระตุ้นขวัญและโน้มน้าวจิตใจให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความสมานฉันท์ มีความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวรู้สึกผูกพันเป็นเจ้าของร่วมคิดร่วมสร้างผลงานให้สำเร็จ ตามที่เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันส์และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003, p.118) วรูม (Vroom, 1976) สมิหระ จิตตลดากร (2546, น.68) สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547, น.47) ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น.74) ได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า

การที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดแรงบันดาลใจมีอารมณ์ร่วมและแสดงพฤติกรรม โดยการจูงใจ เชื่อมโยงรางวัลกับผลงานและผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของการทำงาน ในลักษณะรางวัลภายนอกที่มีคุณค่าเชิงบวก เช่นการเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและลักษณะรางวัลภายในที่เป็นความรู้สึกเชิงบวกในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลเชิงคุณภาพที่สรุปได้ว่า หากมีแรงจูงใจภายในที่ดีความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของครูแต่ละคนก็จะถูกนำออกมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่สอน ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือคุณภาพที่ดีของนักเรียนความสำเร็จในภาพรวมก็เกิดขึ้น นั่นก็คือผู้บริหารและครูจะต้องมีกระบวนการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งกันและกันในการทำงาน ซึ่ง วรูม (Vroom, 1976) ได้กล่าวไว้ว่า สรุปได้ว่า เมื่อให้คุณค่าความสำคัญแก่บุคคลซึ่งเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ก็จะนำไปสู่การรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้เชื่อมโยรางวัลกับผลงานและความพยายามที่ปฏิบัติ นั้น สอดคล้องกับฮัลปีน (Halpin, 1966) พบว่า กระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระเบียบปฏิบัติขององค์กรเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำสู่การปฏิบัติดังนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน ควรตระหนักและเอาใจใส่ดูแลนักเรียนทุกคน และโรงเรียน โดยประสานความร่วมมือร่วมใจของชุมชนให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะให้โรงเรียนมีความสำเร็จที่ดีกว่า จากผลการวิจัยที่พบว่าความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ นั้นเป็นผลมาจากผู้บริหาร ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีการดูแล รับผิดชอบนักเรียนและโรงเรียนที่ดีที่ส่งผลให้โรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จที่ดีกว่า โรงเรียนที่ขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจัง
2. ผู้บริหารระดับโรงเรียน หรือระดับที่สูงกว่าควรมีจุดเน้นหรือกลยุทธ์ในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่สมบูรณ์และมีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำพาการจัดบรรยากาศของชั้นเรียนให้สำเร็จ ทั้งนี้จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรบรรยากาศการจัดชั้นเรียนและตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิมากที่สุด
3. ผู้บริหารควรตระหนักและสร้างจุดเน้นในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้ของตนเองสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศการจัดชั้นเรียน จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียน

ขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ บรรยากาศการจัดชั้นเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่วนตัวแปรระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลผกผันต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ คือความรู้ของครู ดังนั้นหากครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เพียบพร้อมและได้รับแรงจูงใจที่ดีย่อมนำไปสู่ความสำเร็จได้

4. นโยบายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับที่สูงกว่า ควรนำประเด็นจากตัวแปรมาพิจารณากำหนดหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารและครู เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำยุคใหม่ วิธีการสร้างแรงบันดาลใจในสถานศึกษา แนวทางการได้และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง หรือกำหนดเป็นประเด็นในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ กระบวนการบริหารคุณภาพและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบในรูปแบบอื่น ๆ ในกรณีของโรงเรียนที่มีครูครบชั้นและไม่ครบชั้น หรือโรงเรียนที่ผู้บริหารยังไม่ได้รับการแต่งตั้งมาว่า จะส่งผลต่อความสำเร็จในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีค่าตอบอย่างไร เพื่อตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กซ้ำในลักษณะที่คล้าย ๆ กัน จากการพิจารณาผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรบรรยากาศการจัดชั้นเรียนและตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งที่โรงเรียนบางแห่งมีแต่ครู ไม่มีผู้บริหารหรือ มีครูไม่ครบชั้นถึงแม้จะรวมผู้บริหารแล้วก็ตาม และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่สามารถบ่งบอกถึงศักยภาพที่มีอยู่ถึงความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่แตกต่างกัน

2. ควรมีการเพิ่มระดับและขอบเขตในการศึกษาคำตอบถึงความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก เช่นระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหาร มีขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่างในระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ เพื่อให้มีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ต่างระดับและมีประชากร ผู้ให้ข้อมูลที่กว้างขึ้น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยพหุระดับที่ศึกษาตัวแปรในสองระดับ คือระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

3. ในการศึกษาหรือการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการกำหนดองค์ประกอบความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างอื่น เช่น ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่

ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายในและการรับรองคุณภาพการศึกษาภายนอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) และรางวัลที่ได้รับ เป็นต้น เพื่อให้มีการนำทฤษฎีและผลการวิจัยที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคปัจจุบัน เพราะว่าการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบของความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประกอบด้วยคุณภาพการบริหาร โรงเรียน คุณภาพการจัด การเรียนรู้และคุณภาพนักเรียนก็ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีมาสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชัยภูมิ

4. ควรมีการศึกษาและสร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการกำหนดตัวแปรอื่น ๆ เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงคุณภาพ หรือประสิทธิผล โดยใช้ข้อมูลจากตัวแปรที่เป็นทั้งความคิดเห็น (opinion) และข้อเท็จจริง (fact) ของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อยืนยันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดอื่น ๆ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะความคิดเห็น (opinion) เพียงอย่างเดียว ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพส่งผลให้ได้ข้อสรุปตัวแปรในระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งกันและกัน

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ รอดจ่าย. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2549). การศึกษาเพื่อคุณค่าแห่งชีวิต. สมุทรสาคร : แปลนพริ้นท์ติ้ง.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. (2544). บรรยากาศในชั้นเรียนและการจูงใจนักเรียน. วารสารวิชาการ. 4(4): 42-53.
- ณรงค์ รอดพันธุ์. (2542, กุมภาพันธ์-มิถุนายน). ครูกับการพัฒนาตนเอง. ข้าราชการครู. 3 (2), 7.
- ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร. (2553). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ณัฐพันธ์ เขจรพันธ์ และคณะ. (2546). TQM : กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เพอเม็ท.
- ทวีศักดิ์ นพเกษตร. (2549). วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ 2 คู่มือปฏิบัติการวิจัยประยุกต์เพื่อพัฒนาคนองค์กร และสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครราชสีมา : โชคเจริญมาร์เก็ตติ้ง.
- ทิสนา แคมมณี. (2547). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สุทธาคารพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธวัช บุญยมนี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เฮลโลการพิมพ์.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. (2548, กันยายน). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน. พระจอมเกล้าลาดกระบัง, 2(3), 76-82.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์.

- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผล การเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับลดหลั่นสอดคล้องเชิงเส้น. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). การจูงใจ จิตวิทยาการบริหารบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปิติชาย ต้นปิติ. (2547). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะพร เมืองใจ, วันเพ็ญ รัตนพันธ์ และไอลดา เรื่องสมบูรณ์. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรรณี ชูทัย. (2542). จิตวิทยาการเรียนการสอน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2551). ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการ กระจายอำนาจไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสนุ พองศรี. (2542). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการ การศึกษานอกระบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญานิพนธ์คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 8-15. (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- มานะ สิ้นธุวงษานนท์. (2550). ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ดุสิตวิทยบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ราชันย์ บุญธิดา. (2542). การวิเคราะห์พหุระดับ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2542). ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2546). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์กร. ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ดุสิตวิทยบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิเชียร พันธุ์เครือบุตร. (2548). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอาชีวเอกชน. ปริญญาโทดุสิตวิทยบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2543). ภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์และดิเรก ศรีสุขโข. (2551). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). การวิเคราะห์พหุระดับ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2543, สิงหาคม). กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนา. วิชาการ. 3(8), 47-48.
- สมจิตร อุดม. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้. ปริญญานิพนธ์การศึกษาคุุฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย ฐิติรัตน์อัศว. (2551). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้. ค้นเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2553. จาก <http://www.nfe.go.th/0405/NFE-note/somchai01.html>
- สมเดช สีแสง. (2553). คิด มองไกลพัฒนาการศึกษาไทยรับการปฏิรูป. นนทบุรี : ชคชา.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. (2543, ตุลาคม). ปฏิรูปการเรียนรู้อย่างไรจึงจะได้ผล. วิชาการ. 3(8), 37-40.
- สมิหระ จิตตลดากร. (2546). แรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : แสงเทียนการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2554). แผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2554-2561. ชัยภูมิ : มิตรภาพการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (2553). รายงานผลการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก. ชัยภูมิ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). รายงานการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้แบบคณะชั้นและผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- . (2554). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). บทสรุปยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ศรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2548). รายงานการวิจัย เรื่องปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : ศรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- . (2552). ปาฐกถาพิเศษเรื่อง “ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา : ปัญหาและทางออก. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2542). **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ดันอ้อ แกรมมี่.
- สิริลักษณ์ เอี่ยมสำอางค์. (2546). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูการบรรลูดาน ตามขั้นพัฒนาการและพฤติกรรมการพึ่งตนเองของวัยเด็กตอนกลางในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชาดา อินทรกำแหง ณ ราชสีมา. (2546, กันยายน-ธันวาคม). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักศึกษา**. วารสารการศึกษาพยาบาล. (14) 3, 47-57.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). **หลักการและทฤษฎี การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุนทรพจน์ ดำรงพานิช. (2555). **โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันท์ สีพาย. (2555). **อิทธิพลกำกับของสไตล์การเรียนรู้ในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องระบบจำนวน ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและ ประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2554). **จิตวิทยาการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). **ประเภทของแรงจูงใจ จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2548). **ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ของรัฐในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2547). **วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2546). **การบริหารกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). **ภาวะผู้นำ ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ บริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2543). **จากรวมเกียรติสู่การประเมิน**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
ปาริชาติเครื่องเขียน.
- โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ. (2552). **บุพปัจจัยของกระบวนการสอนและผลการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม
สาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และเขต 2**. คุุณิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการ
บริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อมเรศ ศิลาอ่อน. (2545). **การประชุมเสวนาวิชาการ การประกันคุณภาพการศึกษา**. ในสำนักงาน
รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). **รวมบทความบรรยาย
พิเศษ 2 ปี สมศ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). **ภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของสถานศึกษา ตาม พ.ร.บ.การศึกษา
แห่งชาติ การประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- Atkinson, J.W. (1991). **An introduction to motivation**. New York : D. van Nostrand Reinhold.
- Bartol, V.A. and others. (1998). **The relationship between personality traits of selected New
Jersey public high school educators and successful academic achievement of at-
risk students(CD-Rom)**. Dissertation Abstracts International-A, 59(4), 1015.
- Bennis, G. (1997). **Organizing genius : the secret of creative collaboration**. Massachusetts :
Addison-Wesley.
- Braun, J.B. (1991). **An analysis of principal leadership vision and its relationship to school
climate**. Dissertation Abstracts International, 52(4), 11139-A.
- Brown, W.B. & Moberg, D.J. (1980). **Organization theory and management : A macro
approach**. New York : John Wiley and Sons.
- Bruns, J.M. (1985). **Leadership**. New York : Harper & Row.
- Burden, R. (2003). **Classroom management**. (2nd ed.). New York : Wiley & Sons.
- Burstein, L. (1980). **Analysis of multilevel data in educational research evaducation
in bertiner(ED) review of research in education**. Washington, DC. America.
- Cohen, W.A. (1990). **The art of the leadership**. Englewood Cliffs, N J : Prentice-Hall.

- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5th ed.). New York : Harper Collins.
- Davis, K. (1989). **Human behavior at work : Organization behavior**. (6th ed.). New York : McGraw –Hill.
- Dunn, N. William. (1980). **Public policy analysis : An introduction**. N J : Prentice-Hall.
- Edmonds, R. (1997). Some Schools work and more can. **Social policy**. 37(1), 25-38. Educational Research Association.
- Foster, R. & Brenda St. Hilaire. (2002). **Leadership for school improvement : Principals and teachers perspective**. Retrieved 25 August 2013. From <http://www.2\Leadership for school file \foster.html>.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1991). **Organization : Behavior struction processes**. (7th ed.). Homewood : IL Hoffman.
- (1997). **Organization : Behavior, structure processes**. (9th ed.). New York : McGraw-hill.
- Gorton, R.D. (1983). **School administration and supervision**. Dubuque : Wm.C. Brown.
- Guilford, J.P. (1968). **Factor that aid and hinder creativity**. Teachers college record.
- Halpin, A. W. (1966). **Theory and research in administration**. New York : MacMillan.
- Hoy, & Miskel, C. G. (2001). **Education administration : Theory research and practice**. (6th ed.). New York : Mcgraw – Hill.
- (2005). **Educational administration : Theory, Research and Practice**. (7th ed.)
- Juran, M. (1988). **Juran’s Quality control**. (4th ed.). New York : Mcgraw-Hill.
- Kast , F.E.& Rosenzweig, J.E. (1988). **Organization and management : A systems and contingency approach**. (4th ed.). New York : Mc Graw- Hill.
- Keith, S & Girling, R. H. (1991). **Education, management and participation**. Boston : Allyn and Bacon.
- Knezevich, S. J. (1984). **Administration of public education**. (4th ed.). New York : Harper and Row.
- Kreft , I.G. & Lan, de L. (1991). Model based ranking of school. **Educational research**. 15(1), 45-49.

- Locke, E.A., Shaw, K.N., Saari, L.M. and Latham, G.P. (1991). Goal setting and task performance, **Psychological Bulletin**, 90.
- Lunenburg, F.C. and Ornstien, A. C. (2004). **Educational administration**. (4th ed.). Belmont : Thomson Learning.
- Luthans, F. (1995). **Organization behavior**. (7th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Manasse, A. L. (1996). Principals as leaders of high-performing systems. **Educational leadership**, 41(5).
- Marzano, R. J. (2000). A new era of school reform : **Going where the research takes us**. Aurora, Co : Mid. Continent research for educational learnig. Manasse.
- Mitchell, T. R. (1982). People in organization : **An introduction to organizational behavior**. (2nd ed.). Tokyo : McGraw-Hill.
- Morrison, J.A. (2002). Performance management in further education : **A Balanced scorecard Approach**. Doctor of education thesis. Depratment of educational and Professional studies University of Strathclyde. New York: McGraw - Hill.
- Nutt, P.C. & Backoff, R.W. (1996). Walking the vision and walking the talk : Transforming public organization with strategic leadership. **Public productivity and management review**, 4(19), p.455-486.
- Obolensky, N. (1997). **Practical business re-engineering : Tools and techniques for achieving effective changes**. London : Kogan page.
- Reid, K., David, H., & Peter, H. (1988). **Toward the effective school**. Oxford : Basic Blackwell.
- Robbins, S.P. (1994). Organization theory : **Structure, design and applications**. (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Rowley, J. W. (1996). Motivation and academic staff in higher education. **Quality assurance in education**, 4(3), 11-16.
- Scheerrens J., Vermeulen, C.J. and Pelgrum W.J. (1989). Generalisability of instructional and school effectiveness indicator across nation. **International journal of educational research**, 13(7), 23-27.

- Schermerhorn, J. R., James G. H., and Richard N. O. (2003). **Organizational Behavior**. (8th ed.). USA : John Wiley & Sons.
- Seldin, P. (1988). **Evaluation and development administrative performance**. Sanfrancisco : Jossey-bass.
- Sergiovanni, T. J. and others. (2004). **Education Governance and Administration**. (5th ed.). Boston : Peason Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T. J. & Robert J. S. (1993). **Supervision : A Redefinition**. (6th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T.J., & Staff, R.J. (1988). **Supervisor human perspectives**. (4th ed.). New York : McGraw Hill.
- Simon, H.A. (1997). **Administrative behavior**. (3rd ed.). New York : McMillan.
- Stedman, L.C. (1988). It's time we change the effective school formula. **Kappan**. 69(3), 198-244.
- Steers, R. M. (1980). When is an organization effective. A process approach to understanding effectiveness. **Organizations dynamics**. 5.p. 50-63.
- (1991). **Motivation and work behavior**. (5th ed.). New York : McGraw Hill.
- Steers,R.M., Ungson, G.R. & Mowday, R.T. (1985). Managing effective organization : **An introduction**. Boston; Kent.
- Stuart, K. R. & Roskin. (1983). **Success guide to managerial achievement**. Virginia : A Prentice-Hall company.
- Trethowan, D. M. (1997). **Managing with appraisal achieving quality schools through performance management**. London : Pual chapman.
- Vroom, W.H. (1976). **Working and motivation**. New York : john wiley and sons.
- Weber, M. and Parson, T. (1947). **The theory of social and economic organization**. New York : Free.
- Wiggins, G. and Mctighe, J. (2006). **Understanding by design**. (2rd ed.). New Jersey : Pearson Education,Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--|--|
| 1. ดร.มานะ สิ้นธวงษานนท์ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิโพธิ์ วัฒนานิมิตกุล | รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ประยुทธ ไทยธานี | ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา |
| 4. นายสถาพร ศรีม่วง | ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลนครนายก
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ |
| 5. นายวิชัย เพ็ชรเรือง | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
หัวหน้ากลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิ เขต 1 |

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ที่

วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอลิขิตเปลี่ยนแปลงอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อม

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ด้วยข้าพเจ้า นายวิชัย ประทุมไทย นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รหัส ๕๒๗๓๑๐๔๐๑๒ มีความประสงค์เปลี่ยนแปลงอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อม จาก รศ.ดร.คิลก บุญเรืองรอด เนื่องจากท่านเสียชีวิต มาเป็น ดร.พีรพัฒน์ วัชรินทรางกูร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนเพชรพิทยาคม วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายวิชัย ประทุมไทย)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย

210

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน คร.มานะ สิ้นรุวงษานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวิชัย ประทุมไทย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. คร.สนั่น ประจงจิตร | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ คร.ดิศก บุญเรืองรอด | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.สุภารัตน์ ชาญเลขา | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๕๔

211

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี

เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิโพธิ์ วัฒนานิมิตกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวิชัย ประทุมไทย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ดร.สนั่น ประจงจิตร | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.คิลก บุญเรืองรอด | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ ชาญเสขา | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาคด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๓๓-๓๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

212

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ไทยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวิชัย ประทุมไทย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงพระคดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ดร.สนั่น ประจงจิตร | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.คิลก บุญเรืองรอด | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ ชาญเสขา | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๓๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๘๖

บัณฑิตวิทยาลัย

213

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน นายสถาพร ศรีม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวิชัย ประทุมไทย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงพระคดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. คร.สนั่น ประจงจิตร | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.คิลก บุญเรืองรอด | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ ชาญเลขา | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๕๗

214

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี

เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน นายวิชัย เพ็ชรเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวิชัย ประทุมไทย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. คร.สนั่น ประจงจิตร | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.คិតก บุญเรืองรอด | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ ชาญเลขา | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๓๓-๓๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๘๘

บัณฑิตวิทยาลัย

215

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ที่ทดลองใช้เครื่องมือในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวิชัย ประทุมไทย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. คร.สนั่น ประจงจิตร | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.คิลก บุญเรืองรอด | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ ชาญเลขา | ที่ปรึกษาร่วม |

การทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ณ หน่วยงานของท่าน มหาวิทยาลัยจึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลในการทำคุษฎีนิพนธ์เพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๖๓๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

216

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวิชัย ประทุมไทย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ดร.สนั่น ประจงจิตร | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.คิลก บุญเรืองรอด | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ ชาญเลขา | ที่ปรึกษาร่วม |

การทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือวิจัย ณ หน่วยงานของท่าน โดยขอกความอนุเคราะห์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ตอบแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๖๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ที่ พิเศษ/๒๕๕๖

โรงเรียนบ้านนางเม้ง สพฐ.

ต.โพนทอง อ.เมือง จ.ชัยภูมิ ๓๖๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๕๖

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ข้าพเจ้า นายวิชัย ประทุมไทย ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ให้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผลของการวิจัยในครั้งนี้มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ และโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กอย่างยั่งยืน

ในการนี้ ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังนั้นการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านจะทำให้ผลการศึกษานี้มีคุณค่าอย่างยิ่ง อนึ่ง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ โดยจะวิเคราะห์ และเสนอผลการศึกษาในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อให้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง แล้วส่งคืนให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในหน่วยงานของท่านเพื่อรวบรวมใส่ซองที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ให้ เพื่อผู้วิจัยจะมารับคืนใน วันที่ มีนาคม ๒๕๕๖ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย ประทุมไทย)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

สำหรับผู้บริหาร เขต ()1 ()2 ()3

แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาประกอบการวิจัย
เรื่อง

ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

.....

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามสภาพของท่าน ในปัจจุบัน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ซึ่งตรงกับระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนของท่านในเรื่องต่าง ๆ โดยแต่ละช่องมีความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร					
	1. การสร้างวิสัยทัศน์					
1	เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ					
2	กำหนดวัฒนธรรมขององค์การ ความต้องการและค่านิยม ร่วมกับสมาชิก					
3	มีทักษะการวางแผนทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายของการบริหารจัดการศึกษาร่วมกัน					
	2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์					
4	มีทักษะการติดต่อสื่อสาร การพูด การฟัง การเขียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์					
5	นำผลการวิเคราะห์องค์การที่เป็น โอกาสและอุปสรรคมาวางแผนการปฏิบัติงาน					
6	มีการสื่อสารแบบสองทางเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และการยอมรับความคิดเห็น					
	3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
7	มีทักษะในการมอบหมายงาน การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม					
8	มีทักษะในการบริหารและนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์การ					
9	มีทักษะการปฏิบัติตนให้บรรลุผลและเป็นแบบอย่างตามวิสัยทัศน์					
10	มีการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อองค์การ					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
	1. ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน					
11	วางแผนกำหนดเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ					
12	ตัดสินใจใช้การแลกเปลี่ยนโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ					
13	ใช้ความรู้และทักษะต่างๆ ในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง					
14	ใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้ร่วมงาน					
	2. ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง					
15	ยอมรับ และสามารถเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดีได้ในทุกสถานการณ์					
16	นำข้อเสนอแนะของบุคลากรที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนางาน					
17	พัฒนาผู้ร่วมงานทุกคนให้มีภาวะผู้นำ					
	3. ผู้นำจริยธรรม					
18	สร้างความพึงพอใจต่อความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
19	มุ่งความสัมพันธในด้านการต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม ความเป็นธรรมและความยุติธรรมให้กับผู้เกี่ยวข้อง					
20	รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นของโรงเรียน					
	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
	1. การให้คุณค่า					
21	ตระหนักในการสร้างผลงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน					
22	กระตุ้นช่วย ใ้บุคลากรมีความตั้งใจและจริงใจต่อภาระงาน					
23	สร้างความสมานฉันท์ระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
	2. การให้ความสำคัญ					
24	สร้างความรัก ความสามัคคี และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน					
25	คำนึงถึงผลลัพธ์และความสำคัญต่อที่จะเกิดขึ้นจากการให้รางวัล					
26	นำผลลัพธ์ของการให้รางวัลมาสร้างความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับการพัฒนา					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง					
	3. การสร้างความคาดหวัง					
27	สร้างความคาดหวัง ความเชื่อมั่น และความเชื่อใจให้ผู้ร่วมงาน					
28	ชี้แนะมูลค่าของผลงานที่เกิดขึ้นต่อผู้เกี่ยวข้อง					
29	มีพฤติกรรมแบบอย่างที่มีมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในทุกสถานการณ์					
	1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
30	ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม					
31	ผู้เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ					
	2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ					
32	ผู้เกี่ยวข้องมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมการดำเนินงานของโรงเรียน					
33	ผู้เกี่ยวข้องประสานงานความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน					
34	มีขั้นตอนในการประสานงานที่ชัดเจนและเหมาะสม					
	3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์					
35	ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหารจัดการศึกษา					
36	ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียน					
	4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
37	มีความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรที่ได้รับทางด้านการบริหารจัดการศึกษา					
38	ประเมินผลความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง					
39	ติดตาม และรักษาสภาพการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา					
	ด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ					
	1. การวางแผน					
40	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
41	ใช้ทรัพยากรและปัจจัยในการปฏิบัติงานเหมาะสมและบรรลุผลสำเร็จ					
42	มีขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนพัฒนาเหมาะสม					
	2. การปฏิบัติ					
43	ใช้ความรู้ความเข้าใจ และความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการคุณภาพที่ทันสมัย					
44	เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติและพัฒนางานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
45	การมีส่วนร่วมเป็นวัฒนธรรมแห่งคุณภาพให้เกิดขึ้นจากขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
	3. การกำกับติดตาม					
46	ควบคุม กำกับ ติดตาม เพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
47	มีนวัตกรรมและสร้างบรรยากาศในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
	4. การประเมินและรายงานผล					
48	นำการวิจัยและพัฒนา มาสร้างหลักประกันการบริหารคุณภาพ					
49	ปรับปรุงแก้ไขวิธปฏิบัติมีความทันสมัย และสอดคล้องต่อเป้าหมายการบริหารคุณภาพ					

ตอนที่ 3 ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ซึ่งตรงกับระดับความสำเร็จของโรงเรียนของท่านในเรื่องต่าง ๆ โดยแต่ละช่องมีความหมายต่อไปนี้

ข้อ	รายการ	ระดับความสำเร็จ				
		5	4	3	2	1
	ด้านคุณภาพการบริหารโรงเรียน					
	1. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม					
1	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ					
2	มีการดำเนินงานธุรการที่สนับสนุนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง					
	2. การบริหารจัดการ					
3	มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
4	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความชัดเจนและเกิดผลลัพธ์ตามมาตรฐานการศึกษา					
5	ผลการบริหารงานวิชาการมีคุณภาพให้ผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เกี่ยวข้อง					
6	การใช้เงินงบประมาณเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความคุ้มค่า และโปร่งใส					
	3. ความร่วมมือ					
7	การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาคุ้มค่าเหมาะสม					
8	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
	4. ความยั่งยืนและต่อเนื่อง					
9	การได้รับรางวัลและการเผยแพร่ผลงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
10	บุคลากรมีความก้าวหน้า และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการ	ระดับความสำเร็จ				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้						
	1. การเรียนรู้อย่างเข้าใจ					
11	แสวงหาวิธีการต่างๆ ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วยิ่งขึ้น					
12	มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม					
13	สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่คงทนตามเป้าหมายของการเรียนรู้					
14	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและหลากหลาย					
	2. การสร้างองค์ความรู้					
15	ครูมีเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย					
16	มีรูปแบบของการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น					
17	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเอง					
	3. การนำความรู้ไปใช้					
18	จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน					
19	กระตุ้นให้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันด้วยวิธีการต่างๆ					
20	สะท้อนคุณค่า ชื่อเสียงและประโยชน์ที่เกิดจากการจัดกระบวนการเรียนรู้					
ด้านคุณภาพของนักเรียน						
	1. สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี					
21	นักเรียนมีสุขภาพกายที่แข็งแรง เจริญเติบโตตามเกณฑ์					
22	นักเรียนเป็นผู้ร่าเริง เบิกบาน มีสุขภาพจิตที่ดี					
23	นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีนิสัยสุภาพเรียบร้อย					
	2. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน					
24	นักเรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน					
25	นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับ					
	3. คิดเป็น ทำเป็น					
26	นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้					
27	นักเรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการเรียนรู้					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามครูผู้สอนประกอบการวิจัย
เรื่อง

สำหรับครูผู้สอน
เขต ()1 ()2 ()3

ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

.....

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามสภาพของท่าน ในปัจจุบัน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ซึ่งตรงกับระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนของท่านในเรื่องต่าง ๆ โดยแต่ละช่องมีความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความรู้ของครู					
	1. สักยภาพของคน					
1	มีความรู้ความเข้าใจวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2	มีความรู้เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้อย่างมีขั้นตอน					
	2. กระบวนการเชื่อมโยง					
3	เตรียมการสอนทั้งด้านเนื้อหา กิจกรรม และสื่อการเรียนรู้					
4	จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่จูงใจช่วยเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้					
	3. เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา					
5	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน					
6	ประยุกต์วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย					
7	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงได้					
	4. การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
8	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนฝึกคิดในการแก้ปัญหา					
9	จัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์					
10	วิเคราะห์ผู้เรียนและกระบวนการเรียนรู้เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	แรงจูงใจในการทำงานของครู					
11	1. การเสริมแรงทางบวก ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน มีทักษะการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ					
12	รับผิดชอบต่อผลงานและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
13	ภูมิใจต่อรางวัลที่ได้รับเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
	2. การยับยั้ง					
14	ยอมรับการวางแผนกำหนดเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพร่วมกัน					
15	เต็มใจที่จะรับผิดชอบงานที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น					
16	ไม่มีอคติต่อการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง					
	ด้านบรรยากาศชั้นเรียน					
	1. การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน					
17	มีความรู้ความสามารถในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน					
18	สร้างความสัมพันธ์ร่วมกันของสิ่งแวดล้อมในและนอกห้องเรียน					
19	จัดบรรยากาศที่กระตุ้นและให้โอกาสนักเรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์					
	2. การจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์					
20	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์การเรียนรู้ภายในห้องเรียนให้พร้อมใช้					
21	มีบรรยากาศการใช้ การจัดเก็บอุปกรณ์มีความสวยงามและเป็นระเบียบ					
	3. การกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติ					
22	มีบรรยากาศการรู้จักใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองอย่างมีขอบเขตในชั้นเรียน					
23	ใช้ข้อตกลง และข้อปฏิบัติในการปกครองชั้นเรียนให้มีระเบียบวินัย					
	4. การสร้างความสัมพันธ์					
24	จัดกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนเกิดความอบอุ่นสบายใจ รักครู รักโรงเรียน และรักการมาเรียน					
25	จัดตกแต่งสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
26	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	กระบวนการจัดการเรียนรู้					
	1. การวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้					
27	วิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัดในการจัดทำแผนการเรียนรู้มี					
28	พัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร					
	2. การวิเคราะห์สาระที่เรียนรู้จากมาตรฐานด้านความรู้					
29	มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำสู่การปฏิบัติ					
30	ใช้สื่อที่ทันสมัยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา					
31	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียน					
	3. การวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้					
32	ความรู้ความสามารถในการวางแผนเตรียมการจัดการเรียนรู้					
33	มีความยืดหยุ่นในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
34	จัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนากระบวนการคิด					
	4. การวิเคราะห์กระบวนการประเมินผล					
35	มีกิจกรรมการประเมินที่มุ่งสร้างค่านิยมอันพึงประสงค์					
36	ใช้กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพที่แท้จริง					

ตอนที่ 3 ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ซึ่งตรงกับระดับความสำเร็จของโรงเรียนของท่านในเรื่องต่าง ๆ โดยแต่ละช่องมีความหมายต่อไปนี้

ข้อ	รายการ	ระดับความสำเร็จ				
		5	4	3	2	1
	ด้านคุณภาพการบริหารโรงเรียน					
	1. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม					
1	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ					
2	มีการดำเนินงานธุรการที่สนับสนุนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง					
	2. การบริหารจัดการ					
3	มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
4	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความชัดเจนและเกิดผลลัพธ์ตามมาตรฐานการศึกษา					
5	ผลการบริหารงานวิชาการมีคุณภาพให้ผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เกี่ยวข้อง					
6	การใช้เงินงบประมาณเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความคุ้มค่า และโปร่งใส					
	3. ความร่วมมือ					
7	การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาคุ้มค่าเหมาะสม					
8	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
	4. ความยั่งยืนและต่อเนื่อง					
9	การได้รับรางวัลและการเผยแพร่ผลงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
10	บุคลากรมีความก้าวหน้า และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการ	ระดับ ความสำเร็จ				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้						
	1. การเรียนรู้อย่างเข้าใจ					
11	แสวงหาวิธีการต่างๆ ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วยิ่งขึ้น					
12	มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม					
13	สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่คงทนตามเป้าหมายของการเรียนรู้					
14	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและหลากหลาย					
	2. การสร้างองค์ความรู้					
15	ครูมีเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย					
16	มีรูปแบบของการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น					
17	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเอง					
	3. การนำความรู้ไปใช้					
18	จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน					
19	กระตุ้นให้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันด้วยวิธีการต่างๆ					
20	สะท้อนคุณค่า ชื่อเสียงและประโยชน์ที่เกิดจากการจัดกระบวนการเรียนรู้					
ด้านคุณภาพของนักเรียน						
	1. สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี					
21	นักเรียนมีสุขภาพกายที่แข็งแรง เจริญเติบโตตามเกณฑ์					
22	นักเรียนเป็นผู้ร่าเริง เบิกบาน มีสุขภาพจิตที่ดี					
23	นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีนิสัยสุภาพเรียบร้อย					
	2. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน					
24	นักเรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน					
25	นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับ					
	3. คิดเป็น ทำเป็น					
26	นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้					
27	นักเรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการเรียนรู้					

แบบสัมภาษณ์เจาะลึกสำหรับผู้บริหาร และครูผู้สอน ประกอบการวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

โรงเรียน.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัดชัยภูมิ เก็บข้อมูลวันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2556

1. ตามความคิดเห็นของท่าน “คุณภาพการบริหาร โรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพของนักเรียน” ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดชัยภูมิ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

คุณภาพการบริหาร โรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

คุณภาพการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

คุณภาพของนักเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปัจจัยด้านตัวผู้บริหารที่จะส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ปัจจัยด้านตัวครู จะส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ตามความคิดเห็นของท่าน ปัจจัยในด้านใดที่จะส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กประสบความสำเร็จมากที่สุด

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับ “ความสำเร็จของโรงเรียน”

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: msem

DATA:

FILE IS "D:\Wichai\chaidat.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE ID CLUS SCQ LEQ STQ EXPA EXPL EXPR EXPE MOTP MOTN ATME ATMM
 ATMR ATMC LENS LENC LENP LENE VISC VISP VISD LEAT LEAC LEAM INSV INSF
 INSE PARD PART PARI PARE PROP PROD PROM PROE;

USEVARIABLES ARE CLUS SCQ LEQ STQ EXPA EXPL EXPR EXPE MOTP MOTN ATME
 ATMM ATMR ATMC LENS LENC LENP LENE VISC VISP VISD LEAT LEAC LEAM INSV
 INSF INSE PARD PART PARI PARE PROP PROD PROM PROE;

CLUSTER IS CLUS;

BETWEEN ARE VISC-PROE;

ANALYSIS:

TYPE IS TWOLEVEL;

ESTIMATOR IS MLR;

ITERATIONS = 100000;

CONVERGENCE = 0.000001;

MODEL:

%WITHIN%

SUS_w BY SCQ LEQ STQ;

EXP_w BY EXPA EXPL EXPR EXPE;

MOT_w BY MOTP MOTN;

ATM_w BY ATME ATMM ATMR ATMC;

LEN_w BY LENS LENC LENP LENE;

SUS_w ON EXP_w; SUS_w ON ATM_w; MOT_w ON EXP_w;

SUS_w ON MOT_w; SUS_w ON LEN_w; ATM_w ON EXP_w;

LEN_w ON EXP_w;

LEN_w ON ATM_w;

MODEL INDIRECT:

SUSw IND EXPw;	SUSw IND LENw;	SUSb IND PARb;
SUSw IND ATMw;	SUSb IND LEAb;	SUSb IND PROb;
SUSw IND MOTw;	SUSb IND VISb;	SUSb IND INSb;

OUTPUT: mod(1) SAMPSTAT STANDARDIZED CINTERVAL TECH1 TECH4;

SAVEDATA:

RESULTS IS D:\Wichai;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

msem

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	960
Number of dependent variables	34
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	11

Observed dependent variables

Continuous

VISC	VISP	VISD	LEAT	LEAC	LEAM
INSV	INSF	INSE	PARD	PART	PARI
PARE	PROP	PROD	PROM	PROE	SCQ
LEQ	STQ	EXPA	EXPL	EXPR	EXPE
MOTP	MOTN	ATME	ATMM	ATMR	ATMC
LENS	LENC	LENP	LENE		

Continuous latent variables

SUSW	EXPW	MOTW	ATMW	LENW	SUSB
VISB	LEAB	INSB	PARB	PROB	

Variables with special functions

Cluster variable CLUS

Between variables

VISC	VISP	VISD	LEAT	LEAC	LEAM
------	------	------	------	------	------

INSV	INSF	INSE	PARD	PART	PARI
PARE	PROP	PROD	PROM	PROE	
Estimator				MLR	
Information matrix				OBSERVED	
Maximum number of iterations				100000	
Convergence criterion				0.100D-05	
Maximum number of EM iterations				500	
Convergence criteria for the EM algorithm					
Loglikelihood change				0.100D-02	
Relative loglikelihood change				0.100D-05	
Derivative				0.100D-03	
Minimum variance				0.100D-03	
Maximum number of steepest descent iterations				20	
Maximum number of iterations for H1				2000	
Convergence criterion for H1				0.100D-03	
Optimization algorithm				EMA	

Input data file(s)

D:\Wichai\chaidat.dat

Input data format FREE

SUMMARY OF DATA

Number of clusters	320
Average cluster size	3.000

Estimated Intraclass Correlations for the Y Variables

Intraclass		Intraclass		Intraclass	
Variable	Correlation	Variable	Correlation	Variable	Correlation
SCQ	0.870	LEQ	0.637	STQ	0.385
EXPA	0.507	EXPL	0.542	EXPR	0.606
EXPE	0.550	MOTP	0.418	MOTN	0.701
ATME	0.577	ATMM	0.877	ATMR	0.860
ATMC	0.555	LENS	0.651	LENC	0.551
LENP	0.485	LENE	0.477		

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters	461
Loglikelihood	
H0 Value	-5911.497
H0 Scaling Correction Factor for MLR	1.446
H1 Value	-5445.910
H1 Scaling Correction Factor for MLR	1.342
Information Criteria	
Akaike (AIC)	12744.994
Bayesian (BIC)	14988.650
Sample-Size Adjusted BIC	13524.527
$(n^* = (n + 2) / 24)$	
Chi-Square Test of Model Fit	
Value	781.387*
Degrees of Freedom	321
P-Value	0.0000
Scaling Correction Factor for MLR	1.192
RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)	
Estimate	0.039
CFI/TLI	
CFI	0.922
TLI	0.831
Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model	
Value	6618.796
Degrees of Freedom	697
P-Value	0.0000
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	
Value for Within	0.012
Value for Between	0.257

MODEL RESULTS

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E. Est./S.E.	P-Value	
Within Level					
SUSW BY					
SCQ		1.000	0.000	999.000	999.000
LEQ		4.944	1.465	3.376	0.001
STQ		5.410	0.625	8.659	0.000
EXPW BY					
EXPA		1.000	0.000	999.000	999.000
EXPL		0.844	0.104	8.128	0.000
EXPR		1.231	0.137	9.013	0.000
EXPE		0.685	0.090	7.602	0.000
MOTW BY					
MOTP		1.000	0.000	999.000	999.000
MOTN		0.268	0.142	1.893	0.058
ATMW BY					
ATME		1.000	0.000	999.000	999.000
ATMM		1.740	0.367	4.736	0.000
ATMR		1.658	0.201	8.250	0.000
ATMC		0.986	0.156	6.327	0.000
LENW BY					
LENS		1.000	0.000	999.000	999.000
LENC		0.656	0.129	5.076	0.000
LENP		0.673	0.110	6.093	0.000
LENE		0.745	0.136	5.466	0.000
SUSW ON					
EXPW		-0.029	0.027	-1.072	0.284
MOTW		0.018	0.020	0.904	0.366
ATMW		0.215	0.116	1.853	0.064

LENW	0.054	0.023	2.388	0.017
LENW ON				
EXPW	0.430	0.082	5.248	0.000
ATMW	0.135	0.156	0.867	0.386
MOTW ON				
EXPW	0.204	0.071	2.888	0.004
ATMW ON				
EXPW	0.200	0.045	4.456	0.000
SCQ	-0.006	0.002	-3.442	0.001
Between Level				
SUSB BY				
SCQ	1.000	0.000	999.000	999.000
LEQ	1.004	0.094	10.652	0.000
STQ	0.058	0.040	1.464	0.143
VISB BY				
VISC	1.000	0.000	999.000	999.000
VISP	2.186	0.265	8.246	0.000
VISD	0.986	0.148	6.669	0.000
LEAB BY				
LEAT	1.000	0.000	999.000	999.000
LEAC	1.134	0.151	7.523	0.000
LEAM	1.219	0.141	8.643	0.000
INSB BY				
INSV	1.000	0.000	999.000	999.000
INSF	0.821	0.117	6.992	0.000
INSE	0.496	0.109	4.538	0.000
PARB BY				
PARD	1.000	0.000	999.000	999.000
PART	0.943	0.145	6.507	0.000
PARI	0.965	0.168	5.736	0.000
PARE	1.102	0.148	7.449	0.000

PROB	BY				
PROP		1.000	0.000	999.000	999.000
PROD		1.112	0.102	10.887	0.000
PROM		1.031	0.108	9.505	0.000
PROE		1.123	0.129	8.695	0.000
SUSB	ON				
VISB		0.898	0.465	1.932	0.053
LEAB		0.000	0.331	0.001	0.999
INSB		-0.130	0.107	-1.215	0.224
PARB		0.003	0.092	0.028	0.978
PROB		-0.259	0.137	-1.883	0.060
VISB	ON				
LEAB		0.656	0.112	5.858	0.000
PARB	ON				
LEAB		0.958	0.137	7.011	0.000
PROB	ON				
VISB		1.037	0.185	5.607	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

Two-Tailed

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value	
Within Level					
SUSW	BY				
SCQ		0.261	0.030	8.566	0.000
LEQ		0.777	0.193	4.036	0.000
STQ		0.789	0.016	48.159	0.000
EXPW	BY				
EXPA		0.608	0.026	23.567	0.000
EXPL		0.523	0.058	8.963	0.000
EXPR		0.987	0.093	10.634	0.000

EXPE	0.474	0.059	8.074	0.000
MOTW	BY			
MOTP	0.527	0.022	23.861	0.000
MOTN	0.161	0.087	1.861	0.063
ATMW	BY			
ATME	0.301	0.018	16.767	0.000
ATMM	0.752	0.122	6.164	0.000
ATMR	0.807	0.032	25.487	0.000
ATMC	0.323	0.056	5.800	0.000
LENW	BY			
LENS	0.557	0.030	18.493	0.000
LENC	0.481	0.088	5.482	0.000
LENP	0.400	0.063	6.324	0.000
LENE	0.434	0.072	6.047	0.000
SUSW	ON			
EXPW	-0.163	0.139	-1.176	0.239
MOTW	0.080	0.086	0.929	0.353
ATMW	0.472	0.209	2.260	0.024
LENW	0.267	0.108	2.471	0.013
LENW	ON			
EXPW	0.492	0.075	6.534	0.000
ATMW	0.060	0.069	0.866	0.387
MOTW	ON			
EXPW	0.264	0.085	3.104	0.002
ATMW	ON			
EXPW	0.514	0.085	6.055	0.000
Residual Variances				
SCQ	0.932	0.016	58.746	0.000
LEQ	0.396	0.299	1.325	0.185
STQ	0.377	0.026	14.585	0.000
EXPA	0.630	0.031	20.067	0.000

EXPL	0.727	0.061	11.910	0.000
EXPR	0.027	0.183	0.145	0.884
EXPE	0.775	0.056	13.935	0.000
MOTP	0.722	0.023	30.986	0.000
MOTN	0.974	0.028	34.756	0.000
ATME	0.910	0.011	84.335	0.000
ATMM	0.434	0.184	2.361	0.018
ATMR	0.349	0.051	6.825	0.000
ATMC	0.896	0.036	24.973	0.000
LENS	0.689	0.034	20.514	0.000
LENC	0.768	0.085	9.083	0.000
LENP	0.840	0.051	16.607	0.000
LENE	0.811	0.062	13.012	0.000
SUSW	0.709	0.149	4.773	0.000
MOTW	0.930	0.045	20.674	0.000
ATMW	0.736	0.087	8.433	0.000
LENW	0.724	0.063	11.589	0.000

Between Level

SUSB BY

SCQ	0.711	0.042	16.957	0.000
LEQ	0.932	0.007	142.302	0.000
STQ	0.105	0.071	1.489	0.136

VISB BY

VISC	0.495	0.056	8.906	0.000
VISP	0.977	0.002	524.868	0.000
VISD	0.546	0.040	13.605	0.000

LEAB BY

LEAT	0.575	0.056	10.306	0.000
LEAC	0.644	0.048	13.299	0.000
LEAM	0.691	0.024	28.240	0.000

INSB BY

INSV	0.836	0.120	6.966	0.000
INSF	0.733	0.093	7.861	0.000
INSE	0.468	0.064	7.287	0.000
PARB	BY			
PARD	0.589	0.024	24.432	0.000
PART	0.644	0.078	8.252	0.000
PARI	0.657	0.089	7.400	0.000
PARE	0.870	0.070	12.456	0.000
PROB	BY			
PROP	0.651	0.043	15.216	0.000
PROD	0.695	0.051	13.701	0.000
PROM	0.646	0.044	14.791	0.000
PROE	0.636	0.048	13.202	0.000
SUSB	ON			
VISB	0.729	0.317	2.302	0.021
LEAB	0.000	0.319	0.001	0.999
INSB	-0.206	0.152	-1.357	0.175
PARB	0.003	0.117	0.028	0.978
PROB	-0.313	0.153	-2.050	0.040
VISB	ON			
LEAB	0.780	0.042	18.463	0.000
PARB	ON			
LEAB	0.728	0.040	18.010	0.000
PROB	ON			
VISB	0.696	0.050	13.836	0.000
Residual Variances				
VISC	0.755	0.055	13.711	0.000
VISP	0.046	0.004	12.606	0.000
VISD	0.702	0.044	16.043	0.000
LEAT	0.669	0.064	10.420	0.000
LEAC	0.585	0.062	9.387	0.000

LEAM	0.522	0.034	15.421	0.000
INSV	0.301	0.201	1.499	0.134
INSF	0.463	0.137	3.385	0.001
INSE	0.781	0.060	12.962	0.000
PARD	0.653	0.028	22.945	0.000
PART	0.586	0.100	5.837	0.000
PARI	0.568	0.117	4.873	0.000
PARE	0.243	0.121	2.004	0.045
PROP	0.576	0.056	10.350	0.000
PROD	0.517	0.071	7.328	0.000
PROM	0.583	0.056	10.352	0.000
PROE	0.596	0.061	9.726	0.000
SCQ	0.494	0.060	8.275	0.000
LEQ	0.131	0.012	10.679	0.000
STQ	0.989	0.015	66.690	0.000
SUSB	0.756	0.117	6.441	0.000
VISB	0.392	0.066	5.961	0.000
PARB	0.470	0.059	7.972	0.000
PROB	0.516	0.070	7.374	0.000

R-SQUARE

Within Level

Variable	Observed			
	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
SCQ	0.068	0.016	4.283	0.000
LEQ	0.604	0.299	2.018	0.044
STQ	0.623	0.026	24.080	0.000
EXPA	0.370	0.031	11.784	0.000
EXPL	0.273	0.061	4.482	0.000
EXPR	0.973	0.183	5.317	0.000
EXPE	0.225	0.056	4.037	0.000

MOTP	0.278	0.023	11.931	0.000
MOTN	0.026	0.028	0.931	0.352
ATME	0.090	0.011	8.383	0.000
ATMM	0.566	0.184	3.082	0.002
ATMR	0.651	0.051	12.743	0.000
ATMC	0.104	0.036	2.900	0.004
LENS	0.311	0.034	9.246	0.000
LENC	0.232	0.085	2.741	0.006
LENP	0.160	0.051	3.162	0.002
LENE	0.189	0.062	3.024	0.002
Latent			Two-Tailed	
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
SUSW	0.291	0.149	1.957	0.050
MOTW	0.070	0.045	1.552	0.121
ATMW	0.264	0.087	3.028	0.002
LENW	0.276	0.063	4.408	0.000

Between Level

Observed			Two-Tailed	
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
VISC	0.245	0.055	4.453	0.000
VISP	0.954	0.004	262.434	0.000
VISD	0.298	0.044	6.803	0.000
LEAT	0.331	0.064	5.153	0.000
LEAC	0.415	0.062	6.649	0.000
LEAM	0.478	0.034	14.120	0.000
INSV	0.699	0.201	3.483	0.000
INSF	0.537	0.137	3.930	0.000
INSE	0.219	0.060	3.643	0.000
PARD	0.347	0.028	12.216	0.000
PART	0.414	0.100	4.126	0.000

PARI	0.432	0.117	3.700	0.000
PARE	0.757	0.121	6.228	0.000
PROP	0.424	0.056	7.608	0.000
PROD	0.483	0.071	6.850	0.000
PROM	0.417	0.056	7.396	0.000
PROE	0.404	0.061	6.601	0.000
SCQ	0.506	0.060	8.479	0.000
LEQ	0.869	0.012	71.151	0.000
STQ	0.011	0.015	0.745	0.457
Latent			Two-Tailed	
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
SUSB	0.244	0.117	2.077	0.038
VISB	0.608	0.066	9.232	0.000
PARB	0.530	0.059	9.005	0.000
PROB	0.484	0.070	6.918	0.000

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix -0.325E-16

(ratio of smallest to largest eigenvalue)

TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

STDYX Standardization

					Two-Tailed
					Estimate
					S.E.
					Est./S.E.
					P-Value
WITHIN					
Effects from EXPW to SUSW					
Total		0.240	0.047	5.148	0.000
Total indirect		0.403	0.141	2.852	0.004
Specific indirect					
SUSW	MOTW				
EXPW		0.021	0.025	0.859	0.390

SUSW	ATMW				
EXPW		0.243	0.118	2.050	0.040
SUSW	LENW				
EXP		0.131	0.062	2.109	0.035
SUSW	LENW	ATMW			
EXPW		0.008	0.010	0.864	0.388
Direct					
SUSW					
EXPW		-0.163	0.139	-1.176	0.239
Effects from ATMW to SUSW					
Total		0.488	0.203	2.400	0.016
Total indirect		0.016	0.018	0.877	0.381
Specific indirect					
SUSW LENW					
ATMW		0.016	0.018	0.877	0.381
Direct					
SUSW					
ATMW		0.472	0.209	2.260	0.024
Effects from MOTW to SUSW					
Total		0.080	0.086	0.929	0.353
Total indirect		0.000	0.000	0.000	1.000
Direct					
SUSW					
MOTW		0.080	0.086	0.929	0.353
Effects from LENW to SUSW					
Total		0.267	0.108	2.471	0.013
Total indirect		0.000	0.000	0.000	1.000
Direct					
SUSW					
LENW		0.267	0.108	2.471	0.013
Effects from LEAB to SUSB					

Total	999.000	NaN	NaN	0.000
Total indirect	999.000	NaN	NaN	0.000
Effects from VISB to SUSB				
Total	999.000	NaN	NaN	0.000
Total indirect	999.000	NaN	NaN	0.000
Effects from PARB to SUSB				
Total	999.000	NaN	NaN	0.000
Total indirect	999.000	NaN	NaN	0.000
Effects from PROB to SUSB				
Total	999.000	NaN	NaN	0.000
Total indirect	999.000	NaN	NaN	0.000
Effects from INSB to SUSB				
Total	999.000	NaN	NaN	0.000
Total indirect	999.000	NaN	NaN	0.000
BETWEEN				
Effects from EXPW to SUSW				
Total	999.000	NaN	NaN	0.000
Total indirect	999.000	NaN	NaN	0.000
Effects from ATMW to SUSW				
Total	999.000	NaN	NaN	0.000
Total indirect	999.000	NaN	NaN	0.000
Effects from MOTW to SUSW				
Total	999.000	NaN	NaN	0.000
Total indirect	999.000	NaN	NaN	0.000
Effects from LENW to SUSW				
Total	999.000	NaN	NaN	0.000
Total indirect	999.000	NaN	NaN	0.000
Effects from LEAB to SUSB				
Total	0.402	0.135	2.978	0.003
Total indirect	0.401	0.244	1.646	0.100
Specific indirect				

SUSB	VISB				
LEAB		0.569	0.254	2.235	0.025
SUSB	PARB				
LEAB		0.002	0.085	0.028	0.978
SUSB	PROB	VISB			
LEAB					
		-0.170	0.089	-1.905	0.057
Direct					
SUSB					
LEAB		0.025	0.319	0.001	0.009
Effects from VISB to SUSB					
Total		0.512	0.232	2.207	0.027
Total indirect		-0.218	0.114	-1.909	0.056
Specific indirect					
SUSB	PROB				
VISB		-0.218	0.114	-1.909	0.050
Direct					
SUSB					
VISB		0.729	0.317	2.302	0.021
Effects from PARB to SUSB					
Total		0.003	0.117	0.028	0.008
Total indirect		0.000	0.000	0.000	1.000
Direct					
SUSB					
PARB		0.003	0.117	0.028	0.008
Effects from PROB to SUSB					
Total		-0.313	0.153	-2.050	0.040
Total indirect		0.000	0.000	0.000	1.000
Direct					
SUSB					
PROB		-0.313	0.153	-2.050	0.040

Effects from INSB to SUSB

Total	-0.206	0.152	-1.357	0.175
Total indirect	0.000	0.000	0.000	1.000
Direct				
SUSB				
INSB	-0.206	0.152	-1.357	0.175

Save file

D:\Wichai

ภาคผนวก จ

ประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ



University of Tasmania

CRICOS Provider Code: 00586B

International Services

Certificate of Participation

This is to certify that

Wichai Prathoomthai

Participated in

A Professional Short Course

In

ENGLISH FOR EDUCATIONAL RESEACH

April 12th – April 16th 2010

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'S Hingston'.

Sarah Hingston

Short Course/Study Tours Coordinator



Faculty of Education,
University of Tasmania



Office of the Basic Education Commission
Ministry of Education

Certificate of Participation

This is to certify that

MR. WICHAI PRATHOOMTHAI

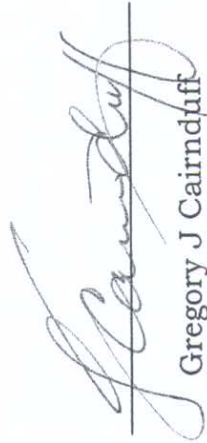
Participated

IN THE PROFESSIONAL LEARNING PROGRAM -

"SMALL IS BEAUTIFUL"

IMPROVING OUR SCHOOLS

April 2550 – April 2551



Gregory J Cairnduff
International Services
Faculty of Education
University of Tasmania, Australia



Khunying Kasama Varavarn
Secretary – General
Of the Basic Education Commission
Royal Thai Ministry of Education



Faculty of Education,
University of Tasmania



Office of the Basic Education Commission
Ministry of Education

Certificate of Participation

This is to certify that

Mr. Wichai Prathoomthai

Participated
In MODULE 1

OF THE PROFESSIONAL LEARNING PROGRAM:

DEVELOPING CONDITIONS FOR BEST LEARNING OUTCOMES IN SMALL SCHOOLS

THE ROLE OF PRINCIPALS AND TEACHERS

April 2007

Gregory J Cairnduff
Program Director
Faculty of Education, University of Tasmania

Khunying Kasama Varavarn
Secretary – General
Of the Basic Education Commission
Royal Thai Ministry of Education



THE UNIVERSITY OF SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES - HO CHI MINH CITY

CERTIFICATE OF PARTICIPATION

THIS IS TO CERTIFY THAT

Mr. Wichai Prathoomthai

participated in a short course on

EDUCATIONAL REFORM IN HO CHI MINH CITY

at

the University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM

VIETNAM

October 2010



Prof. Dr. VO VAN SEN

PRESIDENT - USSH

Dr. NGUYEN ANH HONG

DEAN - FACULTY OF EDUCATION

13 October 2010



Be the Best
You Can Become

The Philippine Women's University

and its Affiliate Schools for Men and Women

Taft Avenue, Manila

Autonomous Status CHED 2008

School of Education

Presents this

Certificate of Participation

to

WICHAI PRATHOOMTHAI

For having attended the training on

**"The Development of Human Resources
and
Educational System in the Philippines"**

City Garden Suite, Manila Philippines

April 9 and 11, 2011

DINA CATALINA C. DAYON
Dean, School of Education

DR. JOSE FRANCISCO B. BENITEZ
University President



This is to certify that

Mr. WICHAI PRATHOOMTHAI

Participated in a Short Course
On
International Educational Administration
At
The Chamroeun University of Poly-Technology, (CUP)

Cambodia

October 2010



Oknha Dr. Chea Chamroeun
President of Chamroeun University
of Poly-Technology (CUP)



Prof. Dr. Supol Wuthisen
President of Bansomdejchaopraya
Rajabhat University (BSRU)

ภาคผนวก ฉ

หนังสือตอบรับการลงบทความ



ที่ มป.ท.(ว.) 076/2557

มหาวิทยาลัยปทุมธานี
140 หมู่ 4 ถนนติวานนท์
ต.บ้านกลาง อ.เมืองปทุมธานี
จ.ปทุมธานี 12000

11 กันยายน 2557

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์บทความวิชาการ ใน “วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี”

เรียน นายวิชัย ประทุมไทย

ตามที่ท่านได้นำเสนอบทความวิชาการ เรื่อง “ปัจจัยเชิงพระดัตถ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ” เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานีนั้น คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความ (peer review) ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นข้อมูลทางวิชาการที่มีประโยชน์ยิ่ง จึงขอตอบรับการตีพิมพ์บทความของท่านลงใน “วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี” ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2558) ทั้งนี้เมื่อตีพิมพ์เรียบร้อยแล้วจะดำเนินการจัดส่งเอกสารให้ท่านในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ เปียदनอก)

บรรณาธิการ

สำนักงานวารสาร มหาวิทยาลัยปทุมธานี

โทรศัพท์ 0-2975-6967 , 0-2975-6999 ต่อ 340

โทรสาร 0-2975-6967

<http://www.ptu.ac.th>

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายวิชัย ประทุมไทย
วัน เดือน ปี เกิด	วันอังคารที่ 2 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2507
สถานที่เกิด	23 หมู่ที่ 10 ต.หนองคอนไทย อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ 36000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2528 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ปกศ.ชั้นสูง) วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป วิทยาลัยครูนครราชสีมา พ.ศ. 2530 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป วิทยาลัยครูนครราชสีมา พ.ศ. 2547 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนางเม็ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านนางเม็ง