

ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา
The Effectiveness of Kindergarten in Nakhonratchasima Province

นันทน์ภัส วิกุล

ดุชนีพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวัตกรรมการจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ.2559

กิตติกรรมประกาศ

ดุष्ฎินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนิรันดร์ ประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาดุष्ฎินิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สุขสำราญ ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก รศ.ดร.ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษา ผศ.ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์ ดร. ศุภรา เจริญภูมิ ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของคณาจารย์ทุกท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐพล ชุมวรฐายี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิษฐา ศรีตะวัน ดร.อธิปปรีชัญ ทัดพิชญางกูร ดร.คำพันธ์ อัครเนตร และ ดร.ชัชวดี สิ้นธุวงสานนท์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ ศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนปฐมวัยทุกท่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จ

ท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมาน วิกุล คุณแม่มยุรี วิกุล ขอบคุณน้องสาว น้องชายที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนตลอดมา ขอขอบคุณ คุณอนันต์ สุดขำ คุณณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสฏฐ์ ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำดุष्ฎินิพนธ์ฉบับนี้ โดยให้การช่วยเหลือ แนะนำ ห่วงใย และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา คุณค่าของดุष्ฎินิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นันทน์ภัส วิกุล

ชื่อผู้ทำดัชนีนิพนธ์	นันทน์ภัส วิกุล
ชื่อดัชนีนิพนธ์	ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปทุมวัยในจังหวัดนครราชสีมา
สถานที่ปรึกษาดูชนีนิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนิรันดร์
ชื่อปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวัตกรรมการจัดการ
คำสำคัญ	ประสิทธิผล/สถานศึกษาระดับปทุมวัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กร และประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปทุมวัย 2) เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาระดับปทุมวัยในจังหวัดนครราชสีมา 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาระดับปทุมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับปทุมวัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 420 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า และใช้เทคนิคการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL Version 8.72 การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปทุมวัย จำนวน 17 ท่าน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปทุมวัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า ความผูกพันองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาระดับปทุมวัย มี 2 ปัจจัย คือ สมรรถนะองค์กร และความผูกพันองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปทุมวัย มี 3 ปัจจัย คือ การจัดประสบการณ์ ที่ส่งผ่านสมรรถนะองค์กร บรรยากาศ

โรงเรียนและความผูกพันองค์กร บรรยายภาคโรงเรียนที่ส่งผ่านความผูกพันองค์กร ภาวะผู้นำที่ส่งผ่านการจัดประสบการณ์ บรรยายภาคโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร สมรรถนะองค์กร และความผูกพันองค์กร ปัจจัยนวัตกรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาระดับปฐมวัย และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ได้ร้อยละ 67

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	๗
บทคัดย่อ	๘
สารบัญ	๑
สารบัญตาราง	๗
สารบัญภาพ	๘
บทที่	
1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
ข้อจำกัดของการวิจัย	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา	18
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	40
ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา	116
โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล	126
3 วิธีดำเนินการวิจัย	135
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	135
ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	145
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	149
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	154

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับของภาวะผู้นำ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน การจัดประสบการณ์ ความผูกพันองค์กร นวัตกรรมองค์กร และประสิทธิผล สถานศึกษาปฐมวัยจำแนกเป็นสถานศึกษาปฐมวัยต้นแบบและสถานศึกษา ปฐมวัยทั่วไป	156
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัด นครราชสีมา	161
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	205
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	237
สรุปผลการวิจัย	243
อภิปรายผล	247
ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ	256
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	257
บรรณานุกรม	259
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	279
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ	295
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	297
ภาคผนวก ง รายงานการตรวจสอบความตรงของตัวแบบประสิทธิผล สถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา	278
ประวัติผู้ทำคุณิพนธ์	329

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตัวบ่งชี้สำหรับการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน	22
2.2	เปรียบเทียบตัวบ่งชี้/องค์ประกอบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน	29
2.3	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน	38
2.4	ตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่สัมพันธ์/เป็นสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียน	55
2.5	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากแหล่งข้อมูลต่างๆ	57
2.6	ปัจจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลัก เพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา	116
3.1	ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวัดตัวแปรในงานวิจัย	140
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรที่ทำการศึกษา	151
4.2	สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ	152
4.3	จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	154
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิผลสถานศึกษาระดับปฐมวัย	156
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของภาวะผู้นำ	157
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของการจัดประสบการณ์	157
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของสมรรถนะองค์กร	158
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของนวัตกรรมองค์กร	158
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของบรรยากาศโรงเรียน	159
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันองค์กร	160
4.11	การตรวจสอบการกระจายของข้อมูลตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ได้แปลงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Normal scale) ด้วยสถิติทดสอบ ไค – สแควร์ (χ^2)	163
4.12	การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้าง	166

สารบัญตาราง (ต่อ)

ซี

ตารางที่		หน้า
4.13	ผลการวิเคราะห์คุณภาพของตัวแปรแฝง (Latent Variable Quality) ที่ทำการศึกษา ในแบบจำลองสมการโครงสร้างทั้งหมด	181
4.14	ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติที่คำนวณได้กับเกณฑ์มาตรฐาน (Joreskog; & Sorbom, 1996:121-122) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน	184
4.15	ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติที่คำนวณได้กับเกณฑ์มาตรฐาน (Joreskog; & Sorbom, 1996: 121-122) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้างปรับแก้ (Adjust Model)	186
4.16	ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) จากแบบจำลองสมการปรับแก้	189

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	รูปแบบการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย	30
2.2	ตัวแบบบูรณาการความมีประสิทธิผลของโรงเรียนของ Hoy & Miskel	43
2.3	รูปแบบประสิทธิผลโรงเรียนตามระบบสังคม (Social-systems) ของ Hoy & Miskel	44
2.4	ตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนของ ภารดี อนันต์นาวี	46
2.5	ตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาของ บัณฑิต ผังนิรันดร์	47
2.6	ตัวแบบปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง	48
2.7	ตัวแบบการวัดภาวะผู้นำ	67
2.8	ตัวแบบการวัดการจัดประสบการณ์	81
2.9	ตัวแบบการวัดสมรรถนะองค์กร	90
2.10	ตัวแบบการวัดนวัตกรรมองค์กร	100
2.11	ตัวแบบการวัดบรรยากาศโรงเรียน	107
2.12	ตัวแบบการวัดความผูกพันองค์กร	110
2.13	ตัวแบบเชิงสมมติฐานประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	134
4.1	แบบจำลององค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างทั้งหมด (Convergent Model)	172
4.2	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Solution)	183
4.3	แบบจำลองสมการโครงสร้างปรับแก้ (Adjust Model) ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Solution)	188
4.4	ตัวแบบประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา	204

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศโดยเฉพาะประชากรวัยเด็ก จึงได้พระราชทานพระบรมราโชวาทในเรื่องการจัดการศึกษาให้กับเด็กตอนหนึ่งว่า (2549) “...การให้การศึกษแก่เด็กต้องเริ่มตั้งแต่วัยแรกเกิด ขึ้นต้นต้องสอนให้รู้จักใช้วัยวะและประสาทสัมผัสส่วนต่างๆ ต้องคอยควบคุมฝึกหัดจนสามารถใช้วัยวะและประสาทส่วนนั้นๆ ทำกิจวัตรทั้งปวงของตนเองได้ เมื่อสามารถทำกิจวัตรของตนเองได้แล้วถัดมาก็ต้องสอนให้รู้จักทำการต่างๆ ให้รู้จักแสวงหาสิ่งต่างๆ ตามที่ต้องการให้ได้มากขึ้น เพื่อให้ชีวิตมีความสะดวกสบาย การให้การศึกษานั้นได้แก่ การฝึกกายให้มีความคล่องแคล่ว ชำนิ ชำนาญ และสามารถทำการปฏิบัติประกอบกับการสอนความรู้ต่างๆ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพเลี้ยงตัว การให้การศึกษ่อีกชั้นหนึ่งคือ การสอน และฝึกฝนให้เรียนรู้วิทยาการที่ก้าวหน้าขึ้นไป พร้อมทั้งการฝึกฝนให้รู้จักใช้เหตุผล สติปัญญา และหาหลักการของชีวิต เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ความเจริญอกงามทั้งทางร่างกายและทางความคิด....”

เด็กและเยาวชน จึงถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับประชากรเด็ก โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อความพร้อมของการเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพต่อไป ซึ่งเป็นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แท้จริง (Bloom, 1964) เด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ปี จึงเป็นช่วงวัยที่สำคัญที่สุดของการเจริญเติบโตทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยเฉพาะด้านสมองซึ่งเติบโตถึงร้อยละ 80 ของผู้ใหญ่ เป็นวัยที่สำคัญและเหมาะสมที่สุดในการปูพื้นฐาน เพื่อยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนการเลี้ยงดูและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเจริญเติบโต และการเรียนรู้ด้านต่างๆ ของเด็กเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเด็ก ๆ ที่ได้รับการพัฒนาเลี้ยงดูอย่างถูกต้องและเหมาะสม ย่อมนำไปสู่คุณภาพของผู้ใหญ่ที่จะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของประเทศชาติในอนาคต (นิตยา คชภักดี, 2543) การอบรมปลูกฝังสร้างเสริมพัฒนาการทุกด้านให้แก่เด็กปฐมวัยได้เจริญเติบโตเต็มศักยภาพในช่วงอายุนี้นี้ จะเป็นรากฐานที่ดีจะให้เขาเติบโตเป็นเยาวชนและพลเมืองที่ดี เฉลียวฉลาด คิดเป็น ทำเป็น และมีความสุข เด็กปฐมวัยจะมีชีวิตรอดและเติบโตได้ก็ด้วยการพึ่งพาพ่อแม่ และผู้ใหญ่ที่ช่วยเลี้ยงดูปกป้องจากอันตราย หากผู้ใหญ่ให้ความรักเอาใจใส่ใกล้ชิด อบรมเลี้ยงดูโดยเข้าใจเด็กพร้อมจะ

ตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่เปลี่ยนไปตามวัยได้อย่างเหมาะสมให้สมดุลกันทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมแล้ว เด็กจะเติบโตแข็งแรงแจ่มใส มีความมั่นคงทางใจ รู้ภาษา ใฝ่รู้ และใฝ่ดี พร้อมที่จะพัฒนาตนเองในขั้นต่อไป ให้เป็นคนเก่งและคนดีอยู่ในสังคมได้อย่างเป็น สุขและมีประโยชน์ การพัฒนามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิ โดยเฉพาะในช่วงปฐมวัยซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวงซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ที่ยั่งยืนและป้องกันปัญหาสังคมในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา : 2550)

ประเทศที่มีความเจริญมั่นคงทางเศรษฐกิจนั้น มักจะให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษา การศึกษามีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพของประชากรในประเทศจะเป็นเช่นใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นสำคัญ (ชิดชนก เริงเซาว์ และคณะ, 2541) การศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับ และให้ความสำคัญในฐานะ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข การศึกษาเป็นเทคนิค หรือเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อปรับตัวให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม เจตคติ และวัฒนธรรมในสังคมทุกระดับ ซึ่งวัฒนธรรมทางสังคม ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทุกอย่าง การศึกษาได้ถูกดำเนินการโดยสถาบัน และองค์การต่างๆ โดย แนวทางและยุทธวิธีที่แตกต่างกันหรืออาจกล่าวได้ว่าบรรดากิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมเกิดจากการบริหารการศึกษาซึ่ง เป็น ความพยายามที่จะจัดดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา หลักสูตร ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ ตลอดจนเทคโนโลยี ต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีผลผลิต คือ นักเรียน นักศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549)

สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนและผลผลิตกำลังคน ให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี กับนานาชาติได้ (อรุณ จันทวานิช, 2547) การพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและความพร้อมใน การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพนั้นย่อมจะนำไปสู่การบรรลุผลตามมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ” (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) นอกจากนี้ ยังช่วยขจัดปัญหาวิกฤตทางการศึกษาต่างๆ ได้ อาทิ คุณภาพสถานศึกษาที่แตกต่างกัน คุณภาพของผู้เรียนที่มีมาตรฐานไม่เท่าเทียมกัน ผู้เรียน ขาดกระบวนการเรียนรู้ที่จะพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาของประเทศ

ไทยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายๆด้าน ส่งผลให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นแม่บทในการจัดการศึกษา และเปิดกว้างให้ทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม (มาตรา 8) การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) ต้องจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคกัน ในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย (มาตรา 10) การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) และให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง (มาตรา 39) ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ได้ปรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ด้านพัฒนาคุณภาพและสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น จึงเป็นความมุ่งมั่นของกระทรวงศึกษาธิการในอันที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตั้งแต่รากหญ้าของการจัดการศึกษาโดยลดความแตกต่างของการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ได้ (อำรุง จันทวานิช, 2547) จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของประเทศ ให้สามารถเข้าสู่การแข่งขันในระดับสากลได้ จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าว สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้าง และพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ต้องเผชิญกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท้าทาย เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงต้องพัฒนาคุณภาพของคน ซึ่งควรเริ่มตั้งแต่ระดับปฐมวัย จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กมีความรู้ความสามารถ อบรมสั่งสอนให้เด็กเป็นคนดี และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นั่นคือเน้นคุณภาพของเด็ก ซึ่งถือว่าเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนจึงเกิดขึ้นจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการทางการศึกษาแก่ เด็กไทยทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน และลดความ เหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิตซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง เป็นสากล ดังที่ สถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก (Grisay & Mahlick, 1991) ได้ชี้ประเด็นปัจจัยการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพกับความสัมพันธ์เชิงระบบ ใน 3 มิติ คือ 1) คุณภาพปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ หลักสูตร ครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) คุณภาพของกระบวนการ (process) ได้แก่ การเรียนการสอนและการจัดการ 3) คุณภาพ ผลผลิต (output) ได้แก่ คุณภาพนักเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในทำนองเดียวกัน Coombs (1969 cited in UNESCO, 1991) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพการจัดการศึกษา ว่ามีความหมายรวมถึง เนื้อหา วิธีการสอน การจัดกระบวนการทางการศึกษา ความพยายามต่างๆ ที่จะปรับการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่วัตถุกรรม ส่วน Stephens (1990 cited in Robson & Matthews, 1995) ได้ระบุถึงเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลและชุมชนทั้งที่เป็นความต้องการใน ปัจจุบันและอนาคต การวางรากฐานการเรียนรู้ตลอดชีวิต การให้ประสบการณ์เชิงลึกสำหรับ พัฒนาปัญญา โดยมีหลักการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งในแง่กายภาพและการพัฒนาเชิงศีลธรรม การเรียนการสอนที่ เชื่อมโยงกับประสบการณ์ส่วนบุคคล และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด Sergiovanni (1991) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาหลายประการ อาทิ สถานศึกษาเป็นชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ (community of learners) พัฒนาสถานศึกษาเป็น สถานที่แห่งความสุข มีมาตรฐานสูง การเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (student-centered) มีบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เน้นการพัฒนาบุคลากร และ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มีการพัฒนาระบบการวางแผน การจัดการ การศึกษาให้มียุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ การศึกษาประสิทธิผล จึงใช้การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาต่อมาโดยเฉพาะใน ปัจจุบัน ภาวการณ์แข่งขันขององค์กรต่างๆ ได้ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้นักวิชาการ และผู้บริหารหันมาสนใจศึกษาประสิทธิผลขององค์กรด้านอื่นๆ ที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่ รอดได้ในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Cambell. 1977) โดยผลการศึกษาดังกล่าวได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรไว้หลากหลาย ดังเช่น ตัวบ่งชี้ที่จะบ่งบอกถึงการเป็นองค์กรที่มี

ประสิทธิผล คือ ต้องเป็นองค์การที่มีโครงสร้างและมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำ มีกระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวย บุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน และหรือรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น จะเห็นว่า การบริหารจัดการหรือการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกิดประสิทธิผลสูงสุด ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง จะต้องมีส่วนร่วมกัน โดยตรงในการส่งเสริมและพัฒนา ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ บรรยากาศของโรงเรียน การบริหารจัดการของผู้บริหาร พฤติกรรมการสอนประสพการณ์ ความสามัคคีของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ความจงรักภักดี แรงจูงใจ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ความผูกพันต่อสำนักงาน (ภารดี อนันต์นาวิ 2545; พิมพ็อร สดเยี่ยม, 2547 ; บัณฑิต ผังนิรันดร์, 2550 ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551)

จากทฤษฎีและรายงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น Lightfoot (1986) สรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนวัดได้จากความสามารถของโรงเรียนที่สามารถพัฒนาสติปัญญาของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ในขณะที่ Bossert (1988) ให้ข้อสังเกตว่า เราอาจกำหนดตัวชี้วัดตัวใดก็ได้ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนโดยขึ้นอยู่กับว่าการกำหนดลักษณะองค์การของโรงเรียนว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร และ Creemers (1993) กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า สามารถวัดได้จากทักษะพื้นฐานทั่วไปที่บรรจุในหลักสูตร ทักษะระดับสูง ทักษะทางสังคม เจตคติ หรือวัตถุประสงค์ทางการศึกษาด้านอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งในระยะต่อมา Hoy & Miskel (2008) ได้ให้ทัศนะว่า ถ้ามองประสิทธิผลโรงเรียนตามระบบสังคม (Social-systems) ก็สามารถวัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้จาก 5 ตัวชี้วัด ดังนี้ คุณภาพของครู ความปรองดองภายในโรงเรียน ความวิริยะอุตสาหะของครู ความสำเร็จของนักเรียน และความพึงพอใจในงานของครู การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนี้สามารถทำได้ด้วยการเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้และผลที่ได้จากการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้อง หรือเพื่อศึกษาความสอดคล้องกันของผลผลิตกับเป้าหมายที่กำหนด (Dejnozka, 1983) ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่ามีการวิจัย และงานเขียนของนักวิชาการ นักบริหารและนักการศึกษาที่น่าเสนอไว้เป็นสองลักษณะด้วยกัน คือ ลักษณะเชิงพรรณนา (descriptive) ที่มุ่งศึกษาเพื่ออธิบายลักษณะหรือองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน หรือการพัฒนาเครื่องมือ เกณฑ์ วิธีการ กระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และลักษณะเหตุและผล (cause and effect) ที่มุ่งศึกษาปัจจัย

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยและสังเคราะห์เชิงทฤษฎีที่เข้มข้นยิ่งขึ้น โดยสร้างและพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้น

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เพราะเมืองไทยมีเด็กช่วงปฐมวัย คือ แรกเกิด ถึง 6 ขวบ ประมาณ 6.5 ล้านคน เนื่องจากเป็นช่วงวัยสำคัญในการวางรากฐานทางสติปัญญา ความสามารถ ความฉลาดทางอารมณ์ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ซึ่งได้ระบุเป้าหมายของการจัดการศึกษา “เด็กระดับปฐมวัยทุกคนต้องได้รับการพัฒนา และเตรียมความพร้อมทุกด้าน ก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา เป็นคนเก่งที่พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และพัฒนาไปอย่างรวดเร็วตามลำดับ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเป็นคนดี และมีความสุข” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) การจัดการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย จึงมีหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาในระดับนี้อยู่หลายหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย ในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สามารถบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพ มีเอกภาพ และเกิดประสิทธิภาพ (efficiency) ประสิทธิภาพ (effectiveness) ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ดังในมาตรา 43 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติให้บรรลุผลตามหลักการ เป้าหมาย และพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีเอกภาพ ตลอดจนให้บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าว สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จึงถือได้ว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ นั่นคือ เป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงต้องเผชิญกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ซับซ้อนแปลกใหม่ และท้าทายต่อการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ มาใช้ในการบริหารงาน บริหารคน ตลอดจนการบริหารการเปลี่ยนแปลง อย่างมีศิลป์ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในที่สุด จากความคาดหวังของสังคมไทยที่มีต่อการจัดการศึกษาดังกล่าว เป็นผลทำให้สถานศึกษาได้รับความสนใจ และมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์จากสาธารณชนที่มีต่อคุณภาพของ

สถานศึกษาเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ก็เพื่อให้สังคมโดยเฉพาะผู้ปกครองได้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษาที่ส่งบุตรหลานไปเรียนนั้นเป็นสถานศึกษาดีมีคุณภาพ โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญอย่างหนึ่งของความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะผลจากการประเมินเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความอยู่รอดของ โรงเรียน (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536)

แต่ในสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาของไทยยังไม่ค่อยมีคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากการ ที่ผลิตผลทางการศึกษา คือ ผู้เรียนยังมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยเฉพาะ การที่จะพัฒนาคนให้มีปัญญา คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น หรืออาจกล่าวได้ว่าการศึกษาไม่ สามารถสนองตอบต่อวิถีชีวิตของประชาชน จึงทำให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของรัฐบาลเป็นไปได้ยาก เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด เป็นต้น ดังนั้นจึงจำเป็นที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญ และมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย กรอบการดำเนินงานและ ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่เหมาะสม (คุชฎี โยเหลา ประสิทธิ์ สาระสันต์และ ยุทธนา ไชยจุล. 2543) จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาระดับปฐมวัยมีปัญหาหลายประการ อาทิ การจัดการศึกษาปฐมวัยยังขาดคุณภาพ ซึ่งจากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และคุณภาพการศึกษา(สมศ.) ปี 2553 พบว่า ครูขาดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดการไตร่ตรองและไม่มี วิสัยทัศน์ นอกจากนี้สถานศึกษายังไม่มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ขาดสื่อ การเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และครูยังไม่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานที่ รับผิดชอบ ครูไม่เพียงพอ ส่วนผลการประเมินพัฒนาการนักเรียนที่จบหลักสูตรปฐมวัย พ.ศ.2546 ปีการศึกษา 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554) พบว่า โรงเรียนทั่วไปใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีพัฒนาการด้านสติปัญญาในระดับ ดีต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 60.56 ในด้านการบริหารงานการศึกษาปฐมวัย พบว่า ยังคงพบปัญหาใน เรื่องของการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตร การกำกับติดตามให้มีการประเมินคุณภาพ ภายในสถานศึกษา ในเรื่องการประเมินการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พบว่า ยังคงพบปัญหา ในเรื่องของวิสัยทัศน์ไม่มีกำหนดระยะเวลา ไม่มีในความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในภาพรวมยังไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และจากการวิเคราะห์เอกสารพบว่า ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย ของประเทศไทยในแต่ละหน่วยงานยังไม่มีกำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการนำไปสู่การ

ปฏิบัติ ไม่มีการติดตามประเมินผลให้มีการดำเนินการตามนโยบายและแผน การจัดบริการสำหรับเด็กปฐมวัยยังด้อยคุณภาพทั้งด้านการบริหารและการจัดการ ไม่มีการกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถบริหารจัดการให้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเดียวกัน ขาดความมีเอกภาพทางนโยบาย ขาดทิศทางในการบริหารจัดการศึกษา ขาดการประสานงาน ขาดการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ ขาดความเข้าใจในปรัชญาพัฒนาการเด็ก ขาดการกำหนดมาตรฐาน ขาดระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และขาดการนำไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ พบว่า พ่อแม่ขาดโอกาสการเรียนรู้วิธีการเป็นพ่อแม่ที่ดีและวิธีรักลูกให้ถูกทาง ยังมีความเข้าใจผิดในการเลี้ยงดูลูก ครอบครัว ชุมชนและประชาชน ขาดการมีส่วนร่วม ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย ขาดความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาเด็ก ทำให้เด็กปฐมวัยไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร (สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย, 2545 ; คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 ; สิริมา ภาณุโณนนพงษ์, 2545) ทำอย่างไรที่จะทำให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบเป็นที่เตรียมความพร้อมทั้ง 4 ด้านแก่เด็กปฐมวัย เพราะการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพ จะเป็นการสร้างผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและมีศักยภาพ เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการแข่งขันกับนานาชาติในอนาคต ซึ่งหากยังไม่ได้รับการแก้ไข ก็จะไปสู่การด้อยประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการศึกษาต่อเนื่อง

จังหวัดนครราชสีมา เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มากที่สุดในประเทศไทยและมีประชากรมากเป็นอันดับ 2 ของประเทศอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอาณาเขตติดกับจังหวัดขอนแก่น จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว มีการปกครองเป็นการบริหารราชการในส่วนภูมิภาค ซึ่งแบ่งออกเป็น 32 อำเภอ 289 ตำบล 3,743 หมู่บ้าน เนื้อที่รวม 20,493.968 ตารางกิโลเมตร มีหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาปฐมวัย 7 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานบริหารงานการศึกษาเอกชน สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยสนใจศึกษาหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 7 เขต และมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,443 แห่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาปฐมวัยจำนวนมากที่สุด

จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารรายงานประจำปีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย สรุปสภาพปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้ดังนี้ 1) การบริหารจัดการการบริการยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีคุณภาพมาตรฐานแตกต่างกัน ขาดการกำกับ

ติดตามดูแลคุณภาพมาตรฐาน ขาดการกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสม ขาดการรับรองคุณภาพ มาตรฐานจากการประเมินภายในและภายนอกเป็นจำนวนมาก 2) ขาดการบูรณาการที่มี ประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยองค์รวมและการบูรณาการพัฒนาการด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านร่างกาย สุขภาพอนามัย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญาให้เจริญเติบโตพร้อมกัน

จากข้อมูลและสภาพการณ์การจัดการศึกษาของสถานศึกษาปฐมวัยที่กล่าวมานั้น ชี้ให้เห็นได้ว่า คุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษาปฐมวัย ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อนำสถานศึกษาปฐมวัยไปสู่คุณภาพและเป้าหมายที่ต้องการ ประกอบกับที่ผ่านมางานวิจัยทางการศึกษา ยังไม่มีผลการศึกษาหรือการวิจัยของ นักวิชาการ เพื่ออธิบายลักษณะของสถานศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลที่ชัดเจน ทำให้ไม่มี ฐานความรู้เพียงพอที่จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาในระดับนี้ได้ ทำให้ผู้วิจัย เกิดแนวความคิดว่า หากได้มีการวิจัยในเรื่องนี้โดยเน้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย โดยอาศัยวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาปฐมวัยได้ อย่างถูกต้องทาง เพื่อความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร และประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย
2. เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การ จัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำ การ จัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพัน องค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 12 ข้อ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดประสบการณ์ H1
2. ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะองค์กร H2
3. ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียน H3
4. ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์กร H4
5. ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร H5
6. การจัดประสบการณ์ มีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียน H6
7. การจัดประสบการณ์ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะองค์กร H7
8. สมรรถนะองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร H8
9. บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร H9
10. สมรรถนะองค์กรมีอิทธิพลต่อต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย H10
11. ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย H11
12. นวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย H12

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวมีขนาดใหญ่และเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน เลือกครูสายชั้นปฐมวัย 1 คน (informant) โรงเรียนละ 1 คน และจำกัดขอบเขตเฉพาะสถานศึกษาสถานศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 มีดังนี้

- 1) สถานศึกษาปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 จำนวน 163 แห่ง
- 2) สถานศึกษาปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 จำนวน 192 แห่ง
- 3) สถานศึกษาปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จำนวน 203 แห่ง
- 4) สถานศึกษาปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 จำนวน 205 แห่ง
- 5) สถานศึกษาปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5 จำนวน 240 แห่ง
- 6) สถานศึกษาปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 จำนวน 196 แห่ง

7) สถานศึกษาปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 7 จำนวน 244 แห่ง
รวมสถานศึกษาปฐมวัยทั้งสิ้น 1,443 แห่ง

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎที่ว่า การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีตัวแบบ (model) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรถ้าต้องการความมั่นใจในการทดสอบมากยิ่งขึ้น ควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ โดยกำหนดขนาดหรือตัวแปร ควรจะเป็น 20:1 หน่วยขึ้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งสิ้น 21 ตัวแปร หากใช้อัตราส่วน 20:1 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ จำนวน 420 หน่วย เพื่อทำการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อตอบสนองกับวัตถุประสงค์การวิจัย และคัดเลือกผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 17 ท่าน เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) เพื่อเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน และศึกษารายละเอียดของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดกลุ่มตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่

1. การจัดประสบการณ์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

2. สมรรถนะองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3. นวัตกรรมองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการประกันคุณภาพการศึกษา

4. บรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ ความสัมพันธ์ของบุคลากร การมีอิสระในการทำงาน และการจูงใจในการทำงาน

5. ความผูกพันองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

6. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ พัฒนาการการของเด็กปฐมวัย ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อจำกัดของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่สามารถทราบจำนวนที่แท้จริงได้ จึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ประมาณค่าจากจำนวนตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ในแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จุดมุ่งหมายสำคัญในการวิจัยนี้คือ มุ่งพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ผลที่ได้รับจากจุดมุ่งหมาย ประการแรก คือ ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับตัวแบบปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย ในเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการตรวจสอบยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญ ส่วนผลที่ได้จากจุดมุ่งหมายประการที่สอง คือ ทำให้ทราบถึงสาเหตุและผลของประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่ได้รับทั้งในด้านวิชาการและในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ จากหลายแหล่ง ทั้งจากแนวคิดเชิงทฤษฎีความมีประสิทธิผลพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีความครอบคลุมในเชิงวิชาการมากขึ้น ทำให้ได้ตัวแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งนักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้บริหารทางการศึกษา ตลอดจนผู้สนใจอาจนำไปเป็นแบบต้นแบบเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาองค์ประกอบทั้งด้านการบริหาร และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

1.2 ผลการวิจัยทำให้ได้ตัวแบบการวัดและตัวแบบเชิงสาเหตุและผลของประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยที่ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในยุคปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

1.3 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารหรือนักการศึกษานำไปใช้ในเชิงนโยบายทางการศึกษาในระดับการศึกษาปฐมวัยได้

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ตัวแบบที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย และเป็นตัวแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ทำให้การนำเอาผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีทิศทาง มีความเป็นไปได้ และเหมาะสม

2.2 ผู้บริหารเกิดความตระหนักว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เช่น มีการนำวิธีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการบริหารให้กับสถานศึกษามากขึ้น ดังนั้น กระบวนการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารตามแนวทางดังกล่าว

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

1. **ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย** หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้คือ พัฒนาการของเด็กปฐมวัย ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. **สถานศึกษาปฐมวัย** หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,443 แห่ง โดยจำแนกเป็นสถานศึกษาปฐมวัยต้นแบบและสถานศึกษาปฐมวัยทั่วไป

3. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่เป็นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นายกอง เคารพนักถือ ศรัทธา ไว้วางใจ เป็นผู้มีความมุ่งมั่น เป็นผู้มีอุดมการณ์ ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แนะนำแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน ปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ยกย่องและชื่นชมความสามารถในการปฏิบัติงาน/ผลงานของครูแต่ละคนด้วยความจริงใจ

3.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กำหนดอย่างชัดเจนว่าครูจะได้อะไรหากปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ อธิบายแก่ครูในสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เพื่อจะได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ทำให้ครูได้รับการยอมรับจากการที่ปฏิบัติงานได้ดี ให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อครูปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สังเกตการปฏิบัติงานของครูเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น เข้าไปแก้ปัญหาทันที ถ้าพบว่ามี ความผิดพลาดเกิดขึ้น

4. การจัดประสบการณ์ หมายถึง การจัดกิจกรรมให้กับเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ประกอบด้วย

4.1 การจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง จัดประสบการณ์ให้เด็กมีอิสระในการเลือกเรียนตามความสนใจความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคลเหมาะสมสอดคล้องกับอายุ วุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ ให้เด็กได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ได้สำรวจ เล่น สังเกต ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เด็กเริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจโดยครูเป็นผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก บูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

4.2 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการให้เด็กครบทุกด้าน ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุข อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ บริเวณโรงเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาดและร่มรื่น ภายในอาคารเรียนอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ขนาดของห้องเรียน มีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน มีพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมและการเคลื่อนไหวสะดวก มีห้องสมุดของเล่น หรือมุมประสบการณ์ต่างๆ ในห้องเรียนอย่างเหมาะสม สนามเด็กเล่น

เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ห้องน้ำ ห้องส้วมได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ โรงอาหารมีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ

4.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา รับรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลของเด็ก มีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน สนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ และร่วมประเมินพัฒนาการเด็ก

5.สมรรถนะองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่เป็นตัวขับเคลื่อนในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

5.1 การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม หมายถึง มีการแบ่งงานตามโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นระบบ โครงสร้างการบริหารเอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก คล่องตัว ปรียบลดกฎระเบียบและแนวปฏิบัติลดความซ้ำซ้อน

5.2 ความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง ความรู้ความสามารถของครูได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดประสบการณ์ ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในและภายนอกสถานศึกษา

5.3 การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนในการจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน พัฒนาสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและชุมชน และชุมชนบริจาคตวิสัยทัศน์ และสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

5.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศของโรงเรียน โดยมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการการเรียนการสอนที่เหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เชื่อมโยงข้อมูลภายนอกสถานศึกษา การพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาการเด็ก

6.นวัตกรรมองค์กร หมายถึง วิธีการ หรือกระบวนการที่นำมาใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย

6.1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารในรูปของ คณะกรรมการสถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ แต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรวางแผนร่วมกันในการบริหาร การดำเนินงาน การระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ให้คำปรึกษาในการวางแผนจัดสรร งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และร่วมพิจารณาความประพฤติ และผลการปฏิบัติงาน ของครู

6.2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ลักษณะการบริหารที่ใช้กระบวนการบริหาร เชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่บอกทิศทางการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยที่ชัดเจน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ จัดสรรงบประมาณเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ที่กำหนด มีการกระตุ้นให้ครูดำเนินการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

6.3 การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้ บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนด มาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของ สถานศึกษา นำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนคุณภาพ สถานศึกษาต่อไป จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในของ สถานศึกษา

7. **บรรยากาศโรงเรียน** หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์กร และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ด้านอื่นๆ จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและพึงพอใจในงาน เพื่อตอบสนองต่อการ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

7.1 ความสัมพันธ์ของบุคลากร หมายถึง บรรยากาศแบบเปิดที่สมาชิกในกลุ่มมีความ พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ มีการส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกัน และกัน มีการเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นสถานศึกษาและการทำงานเป็นหมู่คณะครูภายใน สถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องการ

ปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ครูมีความเอื้ออาทรและมีความเข้าใจกันจนกล้าพูดอย่างจริงใจในสิ่งที่ตนคิด

7.2 การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศแบบอิสระที่มีการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นการกำหนดแนวทางกว้างๆ ให้แก่ครู เพื่อให้ครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ครูสามารถเสนอแนะการปรับปรุงการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ครูตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนเอง ครูทำงานอย่างอิสระภายใต้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

7.3 การจูงใจในการทำงาน หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการกระทำกิจกรรมใดๆ ด้วยความเต็มใจ เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น มีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสมแก่ครู มีการส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น มีความเป็นธรรมชาติในการพิจารณาความดีความชอบ มีการกระตุ้นให้ครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน มีการกระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

8. ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่สะท้อนถึงการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ประกอบด้วย

8.1 การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การมีเจตคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ได้แก่ เป้าหมายของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมายของครู ครูมีความศรัทธา จงรักภักดีและยอมรับสถานศึกษา ครูภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในสถานศึกษา ครูรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงสถานศึกษาในทางที่ดี ครูมักพูดกับคนอื่นเสมอว่าสถานศึกษาของท่านเป็นองค์กรที่น่าอยู่และน่าร่วมงาน

8.2 ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน หมายถึง ความตั้งใจที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อโรงเรียน ได้แก่ ครูมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของสถานศึกษา ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่กับสถานศึกษา มีความพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลางานไปแล้วหรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้งานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ

8.3 ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานในโรงเรียนต่อไป ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของครู การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ไม่คิดที่จะไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า ครูเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่สถานศึกษาจะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานที่นี่ตลอดไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย
3. ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา
4. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับเรื่ององค์การที่มีประสิทธิผลเป็นเรื่องที่ผู้ศึกษามุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การของตนให้ก้าวไปถึงความเป็นองค์การที่มีประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่า แนวคิดเรื่องประสิทธิผล เป็นตัววัดและเป็นเครื่องตัดสินใจว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

1.1 ความหมายของประสิทธิผล

ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล (effectiveness) มีผู้ให้ความหมายไว้พอสังเขป ดังนี้

Fidler & Bowles (1991) ; Downson (1996) ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้สอดคล้องกัน คือ ผลที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การ หรือระดับความสามารถของการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Fiedler (1967 cited in Hoy & Miskel, 2001); Steers (1977b); Northcraft & Neal (1990) ได้ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันคือ การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารจัดการ การจัดระบบขององค์การ และการใช้ทรัพยากรที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ Martin & Kettner (1996) กล่าวคือ ประสิทธิผลเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ Nahavendi and Malekzadeh (1999) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง บุคคลหรือองค์การได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผน หมายถึง 4 ประการ ดังนี้ 1)

คุณภาพของงาน 2)ความพึงพอใจของลูกค้าและบริการ 3)นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม 4)ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

Daft (2003) ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง ระดับของการบรรลุสู่เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของที่กำหนดไว้

1.2 ประสิทธิภาพขององค์การและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ดังนั้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จึงมีความหมายเดียวกับประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งองค์ความรู้เรื่องประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากการศึกษาและวิเคราะห์วินิจฉัยองค์การอย่างลึกซึ้ง ทำให้เกิดการนิยามและการตีความหมายหลากหลาย นักวิชาการได้ให้ความหมายประสิทธิภาพขององค์การไว้แตกต่างกันตามลักษณะขององค์การ และมุมมองของนักวิชาการ

Handy (1985) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะหมายถึงการที่องค์การดำเนินการได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์แล้ว ยังมีความหมายในเชิงประเมินครอบคลุมถึงผลกระทบ (impact) จากปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อผลลัพธ์ (outcome) และผลผลิต (output) ขององค์การด้วย

ศิริชัย กาญจนวาสี (Kanjanawasee, 1989) นิยามว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นความสามารถของโรงเรียนในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติที่ทำให้นักเรียนเกิดพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

Lock & Crawford (2000); Robbins (1996) นิยามว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับ (degree) ที่องค์การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) ให้ทัศนะว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (effective school) หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (school effectiveness) เป็นคำที่ยากจะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่อาจต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันไม่รู้จบ หากมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพก็อาจหมายถึง เด็กของฉันมีความสุขหรือไม่ เด็กของฉันได้คะแนนดีหรือไม่ เด็กของฉันปฏิบัติตนเหมือนฉันหรือไม่ โรงเรียนสะอาดดีหรือไม่ โรงเรียนเป็นปกติดีหรือไม่ ครูเอาใจใส่เด็กหรือไม่ ที่โรงเรียนมีคนที่ฉันชอบและเชื่อถือหรือไม่ หรือ

เราควรจะช่วยมือกับโรงเรียนดีหรือไม่ เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองว่าเด็กทุกคนได้เรียนรู้หรือไม่ ฉะนั้นควรให้เด็กของโรงเรียนที่นี้หรือไม่ โรงเรียนมีสภาพเป็นชุมชนหรือไม่ คณะครูเอาใจใส่เด็กและมีความผูกพันกับภารกิจการหน้าที่ดีหรือไม่ เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่าโรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่ เราเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น เด็กมาเรียนโรงเรียนนี้กันหรือไม่ เรามีคณะครูที่ดีหรือไม่ หรือผู้ปกครองบ่นตำหนิหรือไม่ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป เนื่องจากประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของการจัดการศึกษา ดังนั้น ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ ความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

1.3 ลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน

การกำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลสำคัญ 4 แหล่ง คือ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2550-2559 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย และมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาปฐมวัย รอบที่ 3 (พ.ศ. 2554-2558) เพื่อนำไปสู่การกำหนดดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1.3.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน

Hoy and Ferguson (1985) ได้ให้แนวคิดในการพิจารณาว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจากการที่ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกว่าทบทั้งภายนอกและภายใน 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครู อาจารย์ได้

Sammons; Hillman & Mortimore (1995) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากงานวิจัยเกี่ยวข้องในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล 11 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำ (2) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม (3) สภาพแวดล้อมที่ในการเรียนรู้ (4) การรวมพลังในการเรียนการสอน (5) การสอนที่มีความหมาย (6) ความคาดหวังสูง (7) มีการเสริมแรง (8) การติดตามความก้าวหน้า (9) ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียน (10) การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน (11) องค์การแห่งการเรียนรู้

Hoy & Miskel (2001) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (academic achievement) ความพึงพอใจในงานของครู (job satisfaction) และการรับรู้ต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนทั้งหมด (overall perceptions of school effectiveness)

State of Victoria (Department of education and training) (2002) ได้ศึกษาพัฒนาองค์ประกอบของโรงเรียนประสิทธิภาพ จากแนวคิดของแซมมอนส์, ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman and Mortimore) ซึ่งพบว่ามีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ
2. การมีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง
3. การเน้นที่การเรียนการสอน
4. การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์
5. ความน่าเชื่อถือ
6. ความรับผิดชอบ
7. ชุมชนแห่งการเรียนรู้
8. สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร

Hoy & Miskel (2008) ได้ให้ทัศนะว่าถ้ามองประสิทธิภาพโรงเรียนตามระบบสังคม (Social-systems) ก็สามารถวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนได้จาก 5 ตัวชี้วัด ดังนี้ คุณภาพของครู ความปรองดองภายในโรงเรียน ความวิริยะอุตสาหะของครู ความสำเร็จของนักเรียน และความพึงพอใจในงานของครู

ภารตี อนันต์นาวี (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยได้สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยไว้สองประการ คือ ความพึงพอใจในงานของครู และความสำเร็จในการผลิตนักเรียน

พิมพ์อร สดเชียม (2547) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ บริหารสาขาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน 3 ประการ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และการรับรู้ประสิทธิภาพของการบริหาร

สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์เส้นทาง (Multi-level of path analysis) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน และค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งได้สังเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทำการสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ได้ดังนี้ 1) คุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

นักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบของนักเรียน 4) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม และ 5) ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครูและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถสรุปเป็นตัวบ่งชี้สำหรับการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนในตาราง 2.1 ดังนี้

ตาราง 2.1 ตัวบ่งชี้สำหรับการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน	Hoy and Ferguson 1985	Sammons; Hillman & Mortimore 1995	Hoy & Miskel 2001	State of Victoria 2002	Hoy & Miskel 2008	ภากรดี อนันต์นวกี 2545	พินิจพร สดเดียม 2547	สุวัฒน์ วิวัฒน์นานนท์ 2549	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2551
1.ความสามารถในการปรับตัว	✓							✓	
2.การรับรู้ประสิทธิผล	✓		✓				✓		
3.คุณภาพครู					✓				
4.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓		✓		✓		✓	✓	✓
5.ความพึงพอใจของครู	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
6.คุณธรรมของนักเรียน		✓						✓	✓
7.การบรรลุเป้าหมาย/ผลผลิต						✓			
8.องค์กรแห่งการเรียนรู้		✓		✓					✓

1.3.2 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ.2550-2559

1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

สาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ตามกฎกระทรวงว่าด้วยแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 กล่าวว่า การศึกษาปฐมวัยโดยปกติเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุสามถึงหกปี เพื่อเป็นการวางรากฐานชีวิตและเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และการอยู่ร่วมกันในสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society)” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ข้อ 5.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน และสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ข้อ (1) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจ ควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต

3) แผนการศึกษาแห่งชาติ

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ 1 : ในการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา โดยมีแนวนโยบายเพื่อดำเนินการ คือ การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ได้ตั้งเป้าหมายให้เด็กปฐมวัยอายุ 0-5 ปี ทุกคนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา พร้อมทั้งได้วางกรอบการดำเนินงานการพัฒนาและเตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัย ได้ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยในรูปแบบที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความรู้ในการเลี้ยงดูลูกแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้ที่เตรียมตัวเป็นพ่อแม่

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย เพื่อพัฒนารากฐานพัฒนาการของทุกชีวิตอย่างเหมาะสม

4) นโยบายและแผนพัฒนาเด็กต่างๆ

1. องค์การยูนิเซฟและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเด็กทั่วโลกได้เน้นให้ความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นพิเศษ (Early Childhood Development) ให้มีพัฒนาการทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจริยธรรม ที่มีลักษณะละเอียดอ่อน มีนโยบายเรื่องโลกที่เหมาะสม

กับเด็ก (A World Fit for Children) ซึ่งให้ความสำคัญกับกลุ่มเด็กที่ยังไม่ได้เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พร้อมทั้งรณรงค์ทั่วโลกให้ความสำคัญแก่เด็กวัยนี้

2. กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2548 กำหนดประเด็นเร่งด่วนในการปฏิรูปการศึกษาไว้ 6 เรื่อง โดยเรียงลำดับความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นลำดับแรก เพื่อให้มีการพัฒนาเด็กวัยนี้อย่างเป็นทางการ ชัดเจน เป็นรากฐานที่ดีในการพัฒนาต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

1.3.3 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

ในปี 2546 กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีคำสั่งคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ วก 353/2546 ลงวันที่ 2 เมษายน 2546 กำหนดปรัชญาการศึกษาปฐมวัยไว้ว่า เป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน บนพื้นฐานของการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กได้พัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม โดยกำหนดหลักการของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท
2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย
3. พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย
4. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข
5. ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

1) จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมุ่งให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เมื่อเด็กจบการศึกษาระดับปฐมวัย เด็กจะบรรลุตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในจุดหมาย 12 ข้อ และในแต่ละช่วงอายุผู้สอนจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะตามวัยของเด็กด้วย มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 จะครอบคลุมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา

2) มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 จะครอบคลุมพัฒนาการด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ดังนี้

1. ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
2. กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน
3. มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข
4. มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม
5. ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย
6. ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
7. รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย
8. อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบ

ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
10. มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย
11. มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
12. มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

1.3.4 มาตรฐานการศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ นั่นคือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าว คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้นำมาตรฐานการศึกษาของชาติไปสู่การปฏิบัติเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547 โครงสร้างมาตรฐานการศึกษาของชาติ 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะ พลเมืองและพลโลก มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา และมาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งความรู้

ในปัจจุบันเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนใช้มาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องให้เกิดในสถานศึกษา ทุกแห่ง มาตรฐานการศึกษาของประเทศไทยจึงเป็นข้อกำหนดลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นแนว เที่ยบเคียงให้แก่กิจกรรมที่กระทำในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อประกันคุณภาพ การศึกษา อันถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษา มีการพัฒนาและมีคุณภาพเป็นที่ ยอมรับ

1) มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ในส่วนของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ปฐมวัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2554 สำหรับ สถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาปฐมวัย ให้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ ผู้เรียน คุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพด้านอัต ลักษณะของสถานศึกษา รวมทั้งคุณภาพด้านมาตรการส่งเสริม เพื่อให้การนำมาตรฐานการศึกษา ปฐมวัยสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการจั ดการศึกษาของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย 5 ด้าน มี 11 มาตรฐาน มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน (4 มาตรฐาน)

มาตรฐานที่ 1 เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย

มาตรฐานที่ 2 เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์ และจิตใจ

มาตรฐานที่ 3 เด็กมีพัฒนาการด้านสังคม

มาตรฐานที่ 4 เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา

มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา (2 มาตรฐาน)

มาตรฐานที่ 5 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 6 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 7 แนวการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 8 สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กำหนดใน

กฎกระทรวง

มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (1 มาตรฐาน)

มาตรฐานที่ 9 สถานศึกษามีสร้างส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่ง การเรียนรู้

มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา (1มาตรฐาน)

มาตรฐานที่ 10 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และจุดเน้นของการศึกษาปฐมวัย

มาตรฐานด้านการส่งเสริม (1 มาตรฐาน)

มาตรฐานที่ 11 การพัฒนาสถานศึกษาตามนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น

2) มาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาปฐมวัย

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2554) ได้กำหนดมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาปฐมวัย รอบที่ 3 (พ.ศ. 2554–2558) ไว้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้หลัก

กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน (8ตัวบ่งชี้หลัก)

ตัวบ่งชี้ที่ 1 เด็กมีการพัฒนาการด้านร่างกายสมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2 เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจสมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 3 เด็กมีพัฒนาการด้านสังคมสมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญาสมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 5 เด็กมีความพร้อมศึกษาต่อในขั้นต่อไป

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพภายใน

กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ (2 ตัวบ่งชี้หลัก)

ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม (2 ตัวบ่งชี้หลัก)

ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

จากโครงสร้างมาตรฐานการศึกษาดังกล่าว จะเห็นว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญในการจัดการศึกษา และเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน (เก่ง ดี และมีสุข) คุณภาพของครู คุณภาพของผู้บริหาร และชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีอุดมการณ์ของการจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยระดับแรกเพื่อวางรากฐานชีวิตของเด็กไทยให้เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ มีพัฒนาการสมวัยอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา บนพื้นฐานความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้กิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาการของสมองอย่างเต็มที่ รวมทั้งเตรียมเด็กให้พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ความเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

จากผลการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ตลอดจนการศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (school effectiveness) ไว้อย่างหลากหลายเพราะเป็นแนวคิดจากคนต่างวัฒนธรรมตามบริบทของแต่ละสังคม ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกตามบริบทสังคมไทย จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย หมายถึงระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ โดยจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเสนอรายละเอียดไว้ในตาราง 2.2

ตาราง 2.2 เปรียบเทียบตัวบ่งชี้/องค์ประกอบความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	ความพึงพอใจของครู	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
Hoy and Ferguson (1985)	นักเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับครู อาจารย์ได้	
Sammons:Hilman & Mortimore (1995)			องค์การแห่งการเรียนรู้
Hoy and Miskel (2001)	ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	ความพึงพอใจในงานของครู	
State of Victoria (2002)			สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้
Hoy and Miskel (2008)	ความสำเร็จของนักเรียน	ความพึงพอใจในงานของครู	
ภารดี อนันต์นาวิ (2545)	ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน	ความพึงพอใจในงานของครู	
พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547)	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์	
สุวัฒน์ วิวัฒน์นันท์ (2549)	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	ความพึงพอใจในงานของครู	
สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ความพึงพอใจของครู	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
มาตรฐานการศึกษาของชาติ	มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์	มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา	มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้
มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน	มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน	มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา	มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก	กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ตัวบ่งชี้ที่ 1-5	กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ตัวบ่งชี้ที่ 6	ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา

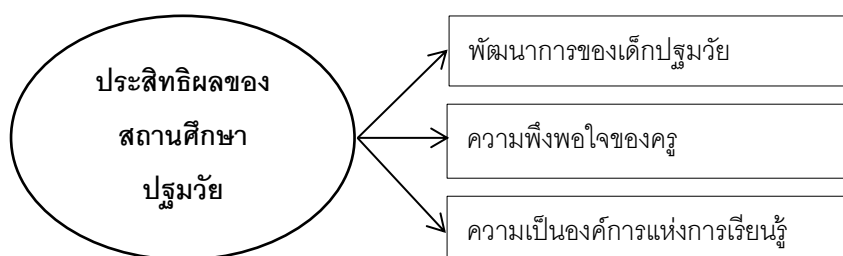
รายละเอียดจากตารางเปรียบเทียบข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้สำหรับวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัยไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 พัฒนาการของเด็กปฐมวัย

องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจของครู

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ดังภาพประกอบที่ 2.1



ภาพประกอบที่ 2.1 รูปแบบการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย

องค์ประกอบที่ 1 พัฒนาการของเด็กปฐมวัย

พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เป็นแสดงถึงควมมีประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น เป็นไปตามทัศนะของ Hoy and Miskel (2001,2008) ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สำคัญ และ Lunenburg & Ornstine (2000) ได้ให้ทัศนะในเรื่องนี้ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school indicators) คือ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การที่ให้บริการเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลักเป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนหรือการจัดการศึกษาในระดับใดๆ ก็ตาม คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น นักเรียนจึงถือเป็นผลผลิตสำคัญยิ่งของโรงเรียน นักเรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ด้าน คือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้สรุปไว้ดังนี้

1) คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็น และสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข

2) คนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง หรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการเรียนวิทยาศาสตร์ ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตน สังคม และประเทศชาติได้

3) คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกาย และจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกาย แข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการตก เป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ (สวัสดี โภธิวัฒน์, 2547)

สำหรับพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ผู้วิจัยได้นำมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี มุ่งพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ด้านร่างกาย

1. ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
2. กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน

ด้านอารมณ์

3. มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข
4. มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม
5. ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย

ด้านสังคม

6. ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
7. รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย
8. อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ด้านสติปัญญา

9. ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
10. มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย
11. มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
12. มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า ความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ประเด็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัยตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ในการวัดประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย

องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจของครู

ความพึงพอใจในงานของครู เป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง โดยตามทัศนะของ (Hoy & Miskel 2001, Davis & Newstrom 1989) ซึ่งโครงสร้างของความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (the overall job satisfaction) และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (the facets of job satisfaction) ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นเรื่องสลับซับซ้อน ซึ่งการมองความหมายของความพึงพอใจนั้นมองได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะหนึ่ง หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกันของร่างกาย จิตใจ และสถานการณ์แวดล้อม ตลอดจนเป็นการตอบสนองของผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมและความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน งาน และเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการประเมินงานของบุคคล หรือประสบการณ์ในการทำงาน (Hoy & Miskel, 2001; Smith, 1992) อีกลักษณะหนึ่ง มองความพึงพอใจในงาน คือ อารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคคลที่เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบผลที่ออกมาจริงกับผลที่คาดหวัง เช่น มองว่าความพึงพอใจในงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างระบบการสนับสนุนของสถานการณ์ในการทำงานกับความต้องการของบุคคล หรือความพึงพอใจในงานเป็นการแสดงความสอดคล้องระหว่างการจูงใจของงาน ของผู้ที่ทำงานและผลตอบแทนที่องค์การมอบให้เขา หรือมองว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกอย่างหนึ่งเกี่ยวกับงานที่ถูกแสดงด้วยความแตกต่างระหว่างจำนวนคุณค่าของผลที่ออกมาที่บุคคลๆ หนึ่ง รับรู้เกี่ยวกับจำนวนของผลที่ออกมาที่เขาารู้สึกว่าควรจะได้รับ (Lawler, 1987; Hackman, 1987) ส่วน Lock & Corawford (2000) ; Porter & Smith (1970 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ การเพ็ง, 2551) สรุปไว้สอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความเต็มใจ ความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน ความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้นซึ่งเกิดจากการชอบงานและพยายามทำงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานและผลที่ได้รับ โดยเป็นความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ

จากการศึกษางานวิจัย ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ Gibson, Ivancevich & Donnelly (1991) และ Smith, Kendall ; & Hulin (1969) กล่าวว่า ได้แบ่งความพึงพอใจในงาน ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)ความพึงพอใจในการตรวจตรา 2)ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน 3)ความพึงพอใจกับงาน 4)ความพึงพอใจกับค่าตอบแทน 5)ความพึงพอใจกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

Agho, Mueller and Price (2001) กล่าวถึง ตัวแบบของความพึงพอใจในการทำงานที่ เรียกว่า รูปแบบความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์ (Situation model of job satisfaction) เป็นตัวแบบที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะการทำงานในองค์กร เช่น การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ ความเป็นมืออาชีพร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ
2. ลักษณะของงาน เช่น ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน ฯลฯ
3. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา แรงจูงใจ ความสามารถลักษณะ การทำงานอย่างมีความสุข

Hoy & Miskel (2001) ได้กำหนดตัวแบบของความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์ (Situation Model of Job Satisfaction) เป็นตัวแบบที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

1. ลักษณะการทำงานในองค์กร เช่น การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ
2. ลักษณะของงาน เช่น ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์
3. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา แรงจูงใจขวัญกำลังใจ ทักษะ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูมีต่อการทำงานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ซึ่งในงานวิจัยนี้กำหนดไว้ 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะรายได้ และด้านโอกาสในความก้าวหน้า

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในปัจจุบันมีองค์กรเป็นจำนวนมากที่ให้ความสำคัญในการศึกษา เรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องไปปรับใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนา

คุณภาพและประสิทธิภาพในองค์กร โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการทำงาน ให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการทำงาน และการกำหนดนโยบายบริหาร ซึ่งสามารถส่งผลไปถึงระดับวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ Garvin et. al.(2008) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรส่วนใหญ่ที่นำแนวคิดด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจาก ไม่ได้ตระหนักถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และไม่มีการวัดผลด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ชัดเจน นอกจากนี้ Watkins (2003) ได้สรุปว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ ในระดับบุคคล ระดับทีม หรือ ระดับองค์กร นอกจากนี้การเรียนรู้สามารถเกิดจากประสบการณ์ ที่หล่อหลอมอย่างมีกระบวนการ หรือ เกิดควบคู่ไปกับการทำงาน โดยการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กร และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม และการขยายการเรียนรู้ในองค์กร

Senge (1990) ได้ให้ความหมายขององค์กรการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่คนมีการขยายความสามารถของพวกเขาได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการสร้างสรรค์ที่เป็นผลมาจากความปรารถนาอย่างแท้จริงของพวกเขา เป็นองค์กรที่มีรูปแบบการคิดใหม่ และมีการแตกแขนงความคิดให้เกิดขึ้น เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาร่วมกันอย่างเสรี โดยเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร Pedler, Burgoyne and Boydell (1991) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่สมาชิกทุกคน และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ปฏิรูป (Transformation) ตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี และกระตุ้นให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน และคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของสมาชิกด้วย

Kim.D.H. (1993) ให้ความหมายของ Learning Organization ไว้สั้นๆว่า เป็นการเพิ่มพูนความสามารถขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการกระทำที่มีประสิทธิผล Watkins and Marsick (1993) กล่าวว่า องค์กรการเรียนรู้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กร ขณะเดียวกันก็ใช้องค์กรในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน และใช้การกระจายอำนาจ (Empowerment) แก่คนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร และชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ Marquardt and Reynolds (1994) ได้ให้ความหมายขององค์กรการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่ส่งผลต่อการกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยใช้กระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่ง

ที่เกิดขึ้น มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตโดยอาศัยการเรียนรู้ การจัดการ และการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยจากความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) Senge (1990) ได้พัฒนาแนวคิดองค์การการเรียนรู้ (LO) ขึ้นมา โดยมีการแยกระหว่างการเรียนรู้แบบปรับตัว (Adaptive Learning) กับการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ (Generative Learning) การเรียนรู้แบบปรับตัวเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถภาพในการจัดการสถานการณ์หรือปัญหาใหม่โดยการปรับปรุงและการแก้ไข ส่วนการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ เน้นการพัฒนาทักษะใหม่ ทางเลือกใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ขององค์การ ตลอดจนการนิยามหรือสร้างความหมายใหม่ให้กับองค์การ Senge (1990) ได้เขียนผลงานออกเผยแพร่จนเป็นที่ยอมรับ ในหนังสือชื่อ The Fifth Discipline: the Art and Practice of The Learning Organization ซึ่งกล่าวถึงหลัก 5 ประการที่จะนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นลักษณะในเชิงทฤษฎีที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้คือ 1) มีความรอบรู้เฉพาะตัว (Personal Mastery) โดยสมาชิกในองค์การมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีปฏิภาณไหวพริบ เป็นผู้ใฝ่ดี ใฝ่รู้ มีการวิเคราะห์และตัดสินใจด้วยข้อมูลและข้อเท็จจริง รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน 2) มีรูปแบบวิธีการคิด (Mental Model) โดยสมาชิกในองค์การมีวิถีชีวิต การทำงานที่ชัดเจน เข้าใจบทบาทหน้าที่และกิจกรรมต่างๆขององค์การ รวมทั้งมีโลกทัศน์กว้างไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทันกับโลกสมัยใหม่ ร่วมมือร่วมใจประสานผลประโยชน์ และเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น 3) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) โดยสมาชิกในองค์การมีการร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ขององค์การ และสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียว ทำให้ภาพรวมในอนาคตที่สมาชิกปรารถนาเป็นจริงขึ้นมา 4) มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) โดยสมาชิกในองค์การมีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมทั้งมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม โดยช่วยเหลือเกื้อกูล มีความสามัคคี และมีความเป็นกันเองกับทุกคน และ 5) มีการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) โดยสมาชิกในองค์การมีความคิดทันกับสถานการณ์ เห็นโอกาสต่างๆ มีประโยชน์ต่อองค์การ สมาชิกมีความคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตลอดเวลา ซึ่งต่อมา Senge et al. (1994) ได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติมว่า การสร้างสรรค์ให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งก็คือการทำให้คนในองค์การรู้จักเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดีจนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์การให้สูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ใน

กระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นที่ทีมงานชั้นยอดจนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ได้นั้น สมาชิกแต่ละคนของทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น และจากการมีโอกาสทำงานร่วมกันเช่นนี้ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยเขาได้อธิบายถึงทีมงานที่มีประสิทธิผลในองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเมื่อเวลาผ่านไปหลังจากสมาชิกทีมงานแต่ละคนมองเห็นและได้ประสบการณ์จากมุมมองโลกในแง่ที่แตกต่างของกันและกัน ก็จะเริ่มเกิดความเชื่อและมีสมมติฐานใหม่ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนตามมาที่เรียกว่า วงจรของการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (deep learning cycle) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นปัจจัยช่วยพัฒนาทั้งด้านศักยภาพและสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ให้แก่บุคคลและองค์การโดยรวม

นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ถ้าจะพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องปรับในประเด็นต่อไปนี้

(1) การเรียนการสอนของโรงเรียนต้องเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (learner – centered) มากกว่ายึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (teacher – centered)

(2) ในการดำเนินงานต้องกระตุ้นและให้การยอมรับถึงความสำคัญของความหลากหลาย (diversity) แทนการทำแบบเดียวกัน (homogeneity) เช่น การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน จึงต้องยึดหลักการของทฤษฎีพหุปัญญา (multiple intelligences) เป็นต้น

(3) สร้างความเข้าใจและยอมรับว่าในการเปลี่ยนแปลงนั้น ทุกองค์ประกอบจะต้องเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน จะต้องละเว้นการสอนแบบที่มุ่งเน้นความจำ ข้อเท็จจริง หรือการให้ผู้เรียนพยายามค้นหาเฉพาะคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

(4) ต้องช่วยกันให้ทุกคนร่วมกันเรียนรู้เพื่อแสวงหาและค้นคว้าทดลองหาทฤษฎีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และอย่างกว้างขวางโดยสมาชิกของโรงเรียน

(5) ต้องบูรณาการการจัดการศึกษาของโรงเรียน เข้ากับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างเช่น เชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐที่ประกอบเป็นชุมชนโดยรวม เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอื่นที่พยายามศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไประหว่างคุณลักษณะของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ อาทิ

Marquardt (2002) ได้กล่าวว่า องค์การที่พัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยระบบย่อยๆที่สำคัญ 5 ระบบ คือ

1. การเรียนรู้ (Learning) เป็นลักษณะของพลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamic) เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดได้ในระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์การ
2. องค์การ (Organization) มุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization transformation) การที่องค์การจะพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ในองค์การ ดังนี้ คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์องค์การและโครงสร้างองค์การ
3. บุคคล (People) กล่าวถึง การเสริมอำนาจบุคคล (People empowerment) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์การได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายและทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและชุมชน รวมถึงการที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงผู้สอนและมีการทำงานร่วมกัน
4. ความรู้ (Knowledge) เป็นการจัดการความรู้ (Knowledge management) ให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยจัดรูปแบบการผสมผสาน การรวบรวมความรู้ การถ่ายโอนความรู้และกระบวนการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
5. เทคโนโลยี (Technology) เป็นการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์การสำหรับสมาชิกทุกระดับและผู้เกี่ยวข้องกับองค์การในการใช้เทคโนโลยีนั้นๆ

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ในงานวิจัยนี้ ต้องการวัดระดับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากครูผู้สอน จึงกำหนดตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดไว้ 5 ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีวิธีการใหม่ๆ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และการร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ

จากการศึกษาวิเคราะห์ และคัดสรรองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 3 องค์ประกอบ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นสาระหลักสำหรับการพัฒนาเครื่องมือวิจัยไว้เป็นเบื้องต้น ดังแสดงในตาราง 2.3

ตาราง 2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด ประสิทธิภาพของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) พัฒนาการของเด็กปฐมวัย	ระดับพัฒนาการตามมาตรฐานคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กปฐมวัย	<p>ระดับพัฒนาการตามมาตรฐานคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กปฐมวัย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี 2. กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน 3. มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข 4. มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม 5. ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย 6. ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย 7. รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย 8. อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 9. ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย 10. มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย 11. มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ 12. มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2) ความพึงพอใจของครู	ระดับความรู้สึกของครูมีต่อการทำงานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคมที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านลักษณะของงาน 2. ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา 4. ด้านลักษณะรายได้ 5. ด้านโอกาสในความก้าวหน้า
3) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การในด้านต่อไปนี้เป็น คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พัฒนางานอย่างเป็นระบบ และร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 2. แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ 3. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4. พัฒนางานอย่างเป็นระบบ 5. ร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะหรือทีมงาน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเพื่อกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (Cause and effect) ซึ่งจะช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ดังนี้

2.1 ปัจจัยจากตัวแบบหรือแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Cheng (1996) ได้เสนอตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียน (models of school effectiveness) จำนวน 8 ตัวแบบ (model) ดังนี้

โมเดลที่ 1 คือโมเดลเป้าหมาย (goal model) ซึ่งนิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายทุกข้อที่กำหนด เงื่อนไขของการประเมินตามโมเดลนี้อยู่ที่โรงเรียนต้องมีเป้าหมายของโรงเรียนชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายซึ่งในทางปฏิบัติจริงเป็นไปได้ยาก เพราะครูอาจารย์หรือผู้ปกครองอาจกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต่างกันได้ เช่นครูเน้นการพัฒนาให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ในขณะที่ผู้ปกครองอาจต้องการเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินโมเดลนี้คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

โมเดลที่ 2 คือ โมเดลทรัพยากร-ปัจจัยป้อน (resource - input model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถจัดหาทรัพยากรหรือสามารถได้ปัจจัยป้อน (เช่น นักเรียน) ที่มีคุณภาพ เงื่อนไขของการประเมินตามโมเดลนี้อยู่ที่แน่ใจว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานกับผลผลิต และโรงเรียนอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนทรัพยากร หากโรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรเข้าโรงเรียนได้ตามที่ต้องการ ก็แสดงว่าโรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตัวบ่งชี้ที่ใช้ประเมิน คือ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จัดหาได้ ปัญหาของโมเดลนี้คือ การเน้นที่ทรัพยากรและปัจจัยป้อนมากเกินไปจนไม่ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการการดำเนินงาน

โมเดลที่ 3 คือ โมเดลกระบวนการ (process model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่มีกระบวนการการดำเนินงานภายในราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โมเดลนี้จะใช้ได้ก็ถ้าแน่ใจว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานกับผลผลิตจริง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ภาวะความเป็นผู้นำ วิธีการติดต่อสื่อสารที่ใช้ การมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกฝ่าย

โมเดลที่ 4 คือ โมเดลความพึงพอใจ (satisfaction model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการดำเนินงานดี คือ สามารถดำเนินงานให้ได้ผลเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน แต่หากผู้เกี่ยวข้องมีความต้องการที่แตกต่างกันโมเดลนี้ก็ไม่น่าจะใช้เพราะเป็นการยากสำหรับโรงเรียนที่จะดำเนินงานให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายหรือเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความพึงพอใจของหน่วยงานหรือคณะกรรมการ หรือกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โมเดลที่ 5 คือ โมเดลการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ (legitimate model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการดำเนินงานดี คือโรงเรียนที่สามารถแข่งขันในการดำเนินงานในทุกวิถีทางที่จะทำให้โรงเรียนอยู่รอดได้โดยไม่ผิดหลักการเงื่อนไขของการใช้โมเดลนี้อยู่ที่สภาพความเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กดดันให้โรงเรียนต้องดำเนินงานให้อยู่ได้ โดยเฉพาะการแสวงหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน โมเดลนี้จึงยอมให้โรงเรียนมีการใช้กลไกการตลาดในการบริหารจัดการให้สามารถคงอยู่ได้โดยไม่ต้องหยุดกิจการ โมเดลนี้จะใช้ต่อเมื่อมีการประเมินเพื่อนำผลไปใช้ในการตัดสินใจอนาคตของโรงเรียนว่าควรปรับขยาย ดำเนินการต่อไป หรือยกเลิกหากดำเนินการไม่ได้ผล ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ ภาพลักษณ์ของโรงเรียน ชื่อเสียงกิตติศัพท์ เป็นต้น

โมเดลที่ 6 คือ โมเดลเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผล (ineffectiveness model) นิยามประสิทธิผลโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้ปลอดจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ได้ เงื่อนไขของการใช้โมเดลนี้อยู่ที่โรงเรียนไม่สามารถระบุได้ชัดเจนหรือครบถ้วนว่าเป้าหมายที่พึงประสงค์ของโรงเรียนคืออะไร แต่บอกได้ว่าลักษณะอะไรบ้างที่ไม่ควรปรากฏอยู่ในโรงเรียน เช่น สิ่งเสพติดของนักเรียนถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ หากโรงเรียนสามารถดำเนินงานและแสดงผลการดำเนินงานได้ว่านักเรียนในโรงเรียนปลอดจากสิ่งเสพติดจริง แสดงว่าโรงเรียนดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ สภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ปัญหาและจุดอ่อนในสถานศึกษา

โมเดลที่ 7 คือ โมเดลการเรียนรู้ขององค์กร (organizational learning model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เงื่อนไขการใช้โมเดลนี้อยู่ที่การเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งกดดันให้โรงเรียนต้องปรับตัว ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ความตระหนักถึงความต้องการจำเป็นภายนอก การกำกับติดตามงาน การวางแผนพัฒนา และการประเมินการทำงานต่าง ๆ

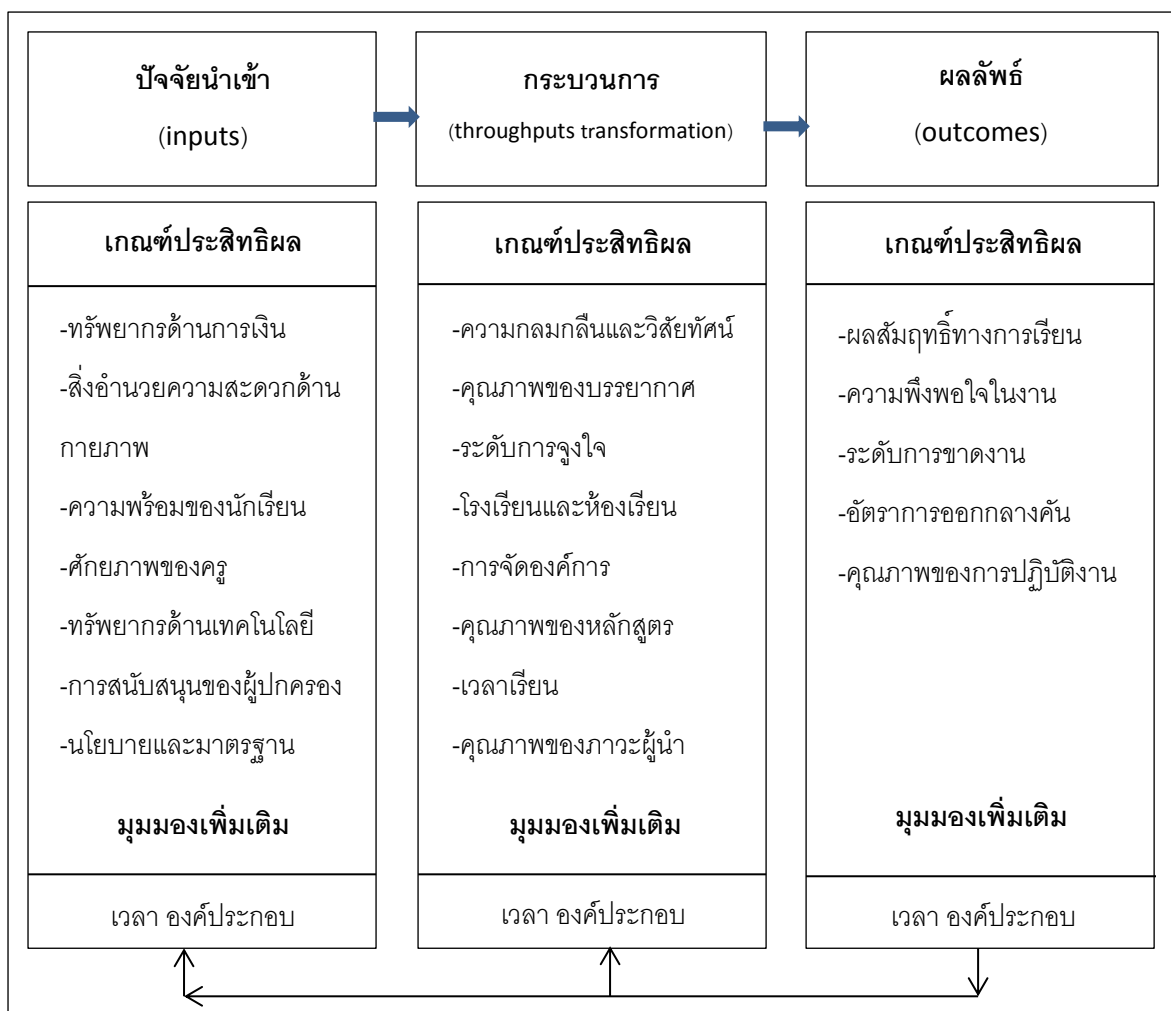
โมเดลที่ 8 คือ โมเดลการบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management model) นิยามประสิทธิผลโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการโดยรวมให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประสบผลตามเป้าหมายที่กำหนด เจาะใจของการใช้โมเดลนี้อยู่ที่ว่า ต้องมีความสอดคล้องของเป้าหมายหรือความต้องการจำเป็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ ความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน และผลงาน

Hoy & Miskel (2001, 2005) ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นมา ประกอบด้วย 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่

(1) ด้านปัจจัยนำเข้า (inputs) ได้แก่ ทรัพยากรด้านการเงิน (fiscal resources) สิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ (physical facilities) ความพร้อมของนักเรียน (student readiness) ศักยภาพของครู (teacher capabilities) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี (technology resources) การสนับสนุนของผู้ปกครอง (parental support) นโยบายและมาตรฐาน (policies and standards)

(2) ด้านกระบวนการ (throughputs /transformation) ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมและปรองดอง (harmony and vision) บรรยากาศ (climate health) ระดับการจูงใจ (motivation levels) โรงเรียนและห้องเรียน (school and classroom) การจัดองค์การ (organization) คุณภาพหลักสูตร (curriculum quality) คุณภาพการเรียนการสอน (instructional quality) เวลาเรียน (learning time) คุณภาพของภาวะผู้นำ (leadership quality)

(3) ด้านผลลัพธ์ (outcomes) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (achievement student learning) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ระดับการขาดงานของครูและบุคลากร (absentee level) อัตราการออกกลางคัน (dropout rate) และ คุณภาพของการปฏิบัติงาน (performance quality) ดังภาพประกอบที่ 2.2

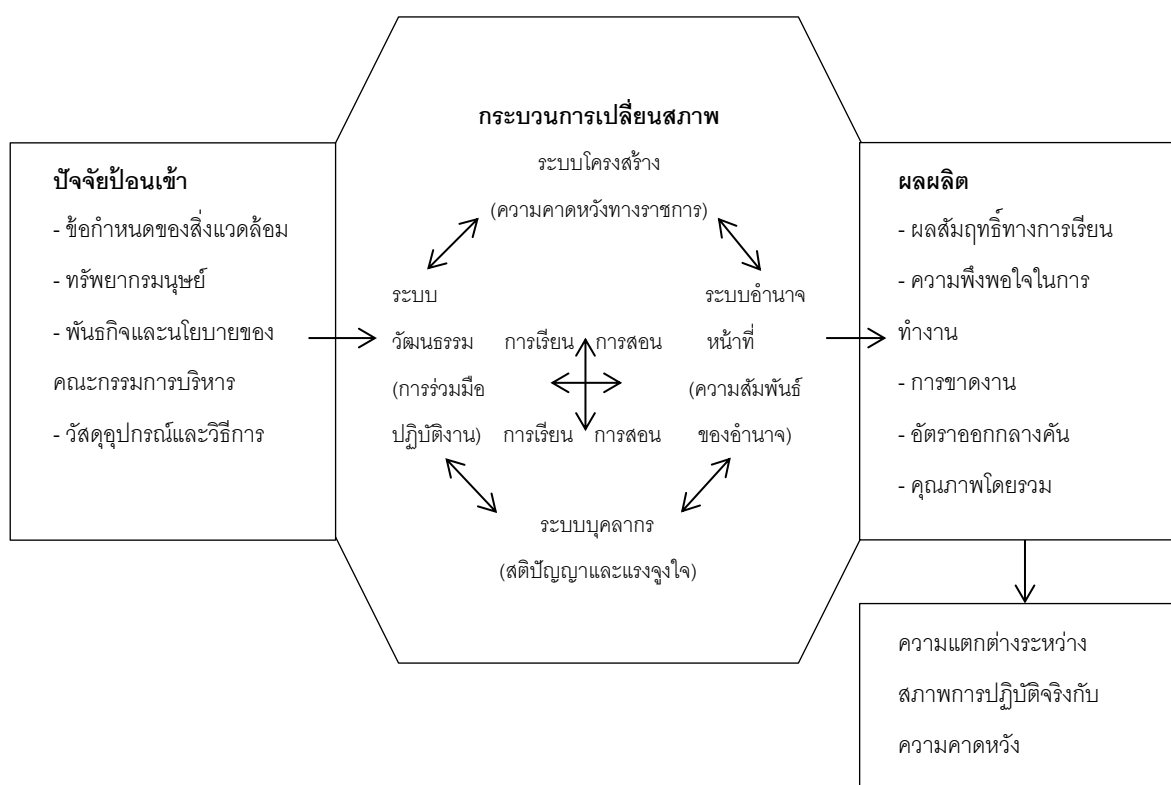


ภาพประกอบที่ 2.2 ตัวแบบบูรณาการความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนของ Hoy & Miskel

Skipper (2006) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแบบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้คล้ายกับตัวแบบของ Hoy & Miskel ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยของบริบทในระบบโรงเรียน (contextual factors) ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เรียน (children's characteristics) กลุ่มปัจจัยป้อนเข้า (supporting inputs) เช่น การสนับสนุนอย่างดีจากผู้ปกครองและชุมชน ระบบการศึกษา และวัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียงจะมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของนักเรียน (student outcomes) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ทักษะทางสังคม และเศรษฐกิจ สังคม ภายใต้องค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มบรรยากาศของโรงเรียน (school climate) กลุ่มสภาพการณ์/เงื่อนไข (enabling conditions) และกลุ่มกระบวนการเรียนการสอน (teaching / learning process)

Hoy & Miskel (2008) ก็ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามระบบสังคม (Social-systems) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สภาพแวดล้อม มนุษย์และทรัพยากรที่สำคัญ ภารกิจและเป้าหมาย วัสดุวิธีการ และเครื่องมือ ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเรียนการสอน โครงสร้าง โรงเรียน บุคลากร วัฒนธรรมและบรรยากาศ และนโยบายทางการเมือง ส่วนในด้านผลผลิตซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน การออกกลางคันของนักเรียน และคุณภาพโดยรวม ซึ่งทั้งหมดอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอก ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2.3

สิ่งแวดล้อม



ภาพประกอบที่ 2.3 รูปแบบประสิทธิผลโรงเรียนตามระบบสังคม (Social-systems) ของ Hoy & Miskel

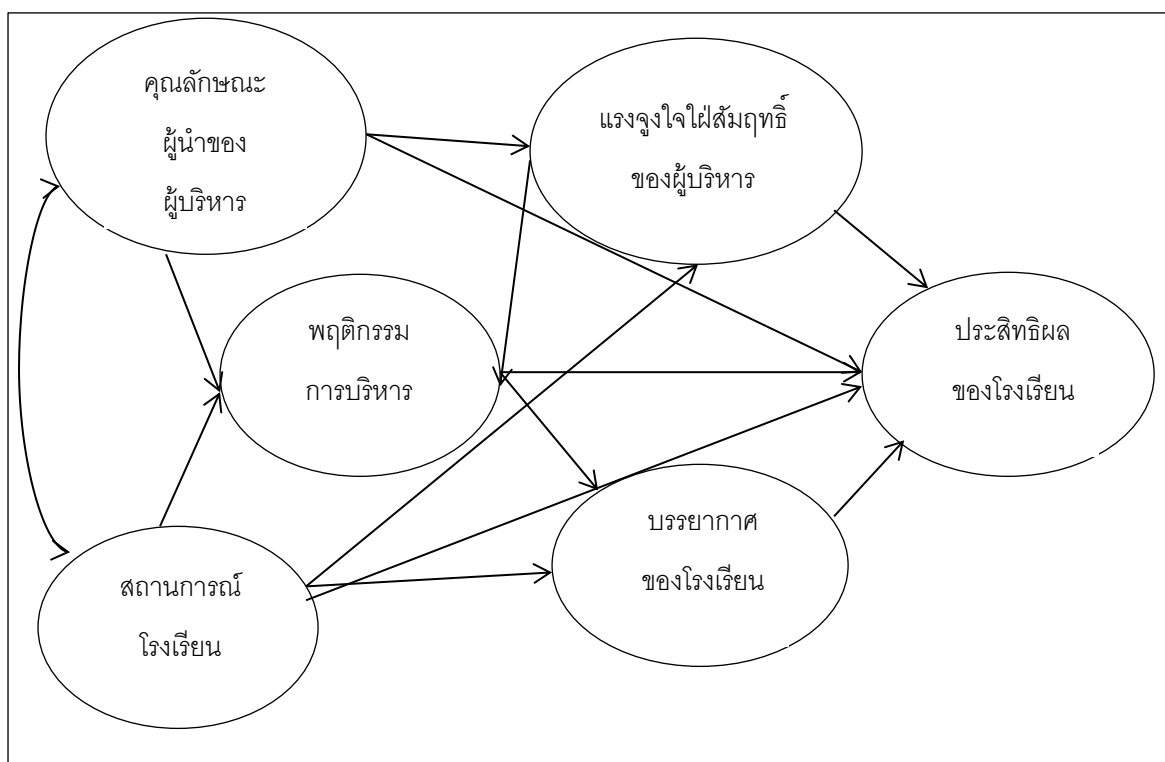
ส่วน อารุง จันทวานิช (2547) ให้ทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนคุณภาพ (quality schools) ไว้ในหนังสือ “แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ (Guidelines on the Best Practice for Quality Schools)” โดยมุ่งเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงทัดเทียมกันตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ข้อคิดและแนวทางที่นำเสนอ นั้นจะเป็นนิยามตัวแบบการวิเคราะห์เชิงระบบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบนำไปสู่

การกำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดความเป็นโรงเรียนคุณภาพ รวมทั้งการดำเนินงานสู่โรงเรียนคุณภาพที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความเป็นโรงเรียนที่ดี (good schools) ครอบคลุมปัจจัยทั้งระบบ คือ ด้านบริบท (context) ได้แก่ สภาพแวดล้อม ด้านปัจจัย (input) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ด้านกระบวนการ (process) ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านผลผลิต (output) ได้แก่ ผู้เรียน และโรงเรียน ภายใต้ความต้องการ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้บังเกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน และลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยกล่าวสามารถกำหนดปัจจัยความเป็นโรงเรียนคุณภาพตามกรอบแนวคิดในมิติปัจจัยเชิงระบบ (system approach) จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านบริบท ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดี มีสังคม บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
- 2) ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและจำนวนเพียงพอ
- 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ได้แก่ (1) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน (2) หลักสูตรเหมาะสมกับนักเรียนและท้องถิ่น (3) สื่อ/อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย (4) แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย และ (5) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน
- 4) ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ (1) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด และ (2) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 5) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม
- 6) ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน
- 7) ปัจจัยด้านผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้
- 8) ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ (1) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน และ (2) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น

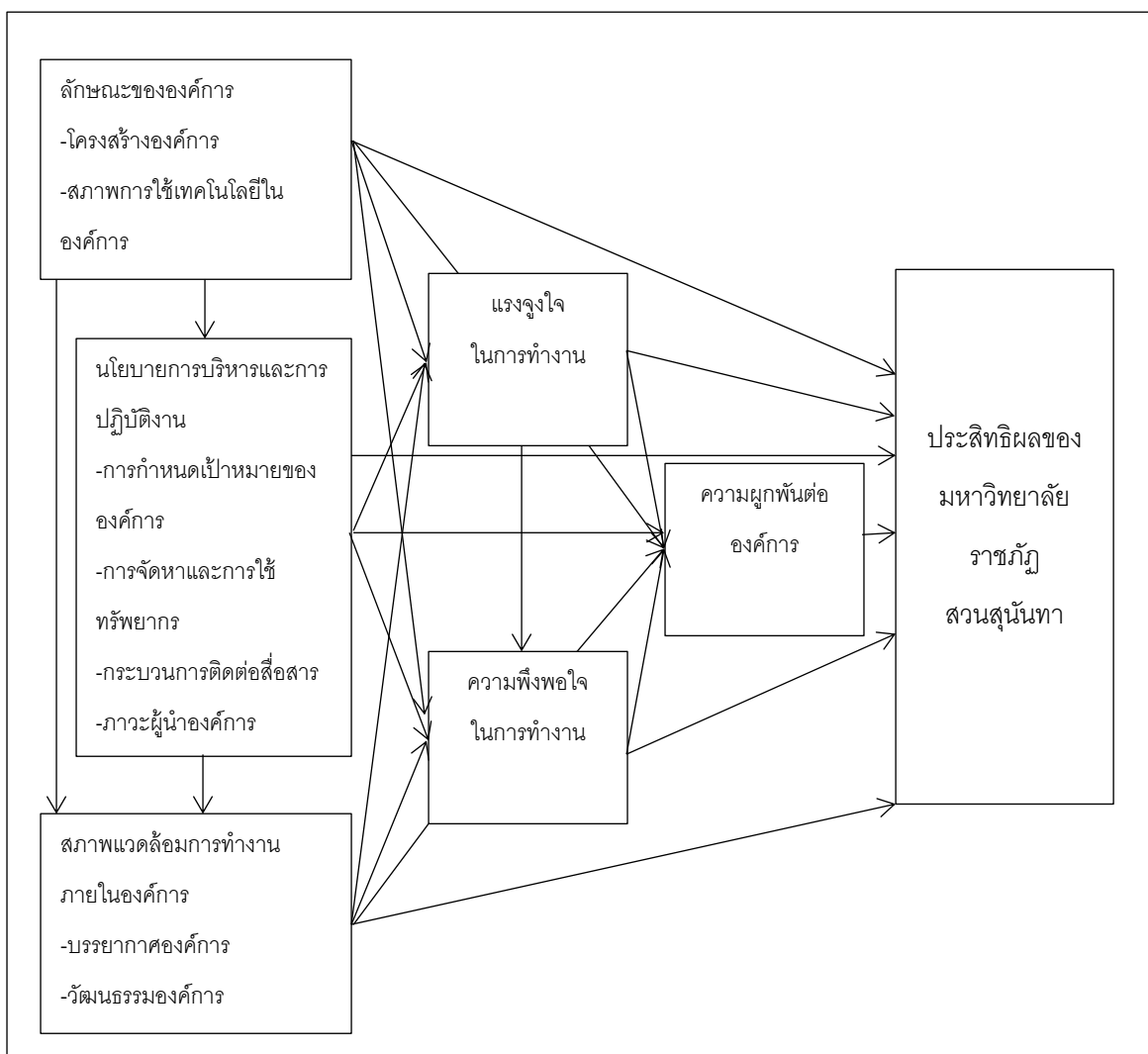
2.2 ปัจจัยจากตัวแบบที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว

ภารดี อนันต์นาวี (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาจากครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาคือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2.4



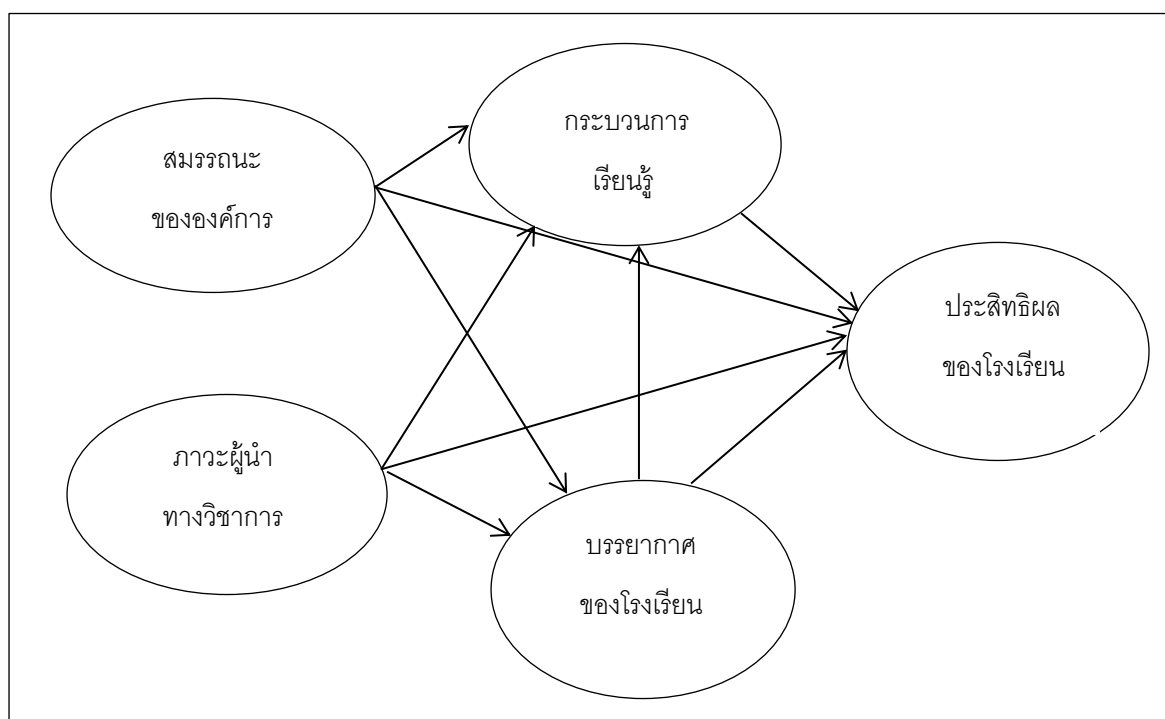
ภาพประกอบที่ 2.4 ตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนของ ภารดี อนันต์นาวี

บัณฑิต ฝ่งนิรันดร์ (2550) วิจัย เรื่องระดับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ของแบบจำลองทั้ง 6 แบบ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองทั้ง 6 แบบจำลองด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ ความผูกพันองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2.5



ภาพประกอบที่ 2.5 ตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ของ บัณฑิต ฝ่งนิรันดร์

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาตัวแบบและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์ หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนอิทธิพลทางอ้อมพบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์การและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2.6



ภาพประกอบที่ 2.6 ตัวแบบปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง

2.3 ปัจจัยจากผลการวิจัยที่ระบุถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Steers (1977b) ได้กำหนดองค์ประกอบหลักที่ทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างถูกต้องทิศทางและเกิดประสิทธิผลองค์กรไว้ 4 ประการ คือ

1. ลักษณะขององค์กร (organizational characteristics) ประกอบด้วยโครงสร้าง (structure) และเทคโนโลยี (technology) โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่

ได้กำหนดไว้ตามสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ไปจนถึงขนาดขององค์การและขนาดของงาน โครงสร้างจะมีองค์ประกอบในเรื่องต่างๆ ดังนี้ การกระจายอำนาจ (decentralization) ความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) ความเป็นทางการ (formalization) ช่วงการบังคับบัญชา (span of control) ขนาดขององค์การ (organization size) ขนาดของหน่วยงาน (work-unit size)

นอกเหนือจากองค์ประกอบโครงสร้างที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลแล้ว เทคโนโลยีในองค์การอันหมายถึงเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนวิธีการที่องค์การมาใช้ในการดำเนินงานก็มีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การเช่นกัน (Woodward, 1965)

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ซึ่งมีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก (external) อันได้แก่ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน เช่น สภาพการณ์ด้านการตลาด เศรษฐกิจ และการเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (internal) หมายถึง บรรยากาศขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงาน Steers (1977b) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม ภายนอกองค์การจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถในการคาดคะเนสถานะของสภาพแวดล้อมดังกล่าวและความมีเหตุผลของการกระทำขององค์การ หมายถึงว่าองค์การที่มีประสิทธิผลมากที่สุดถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอก บทบาทของนักบริหารคือการทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้ากับสภาวะดังกล่าว

3. ลักษณะของบุคคลในองค์การ (employee characteristics) ที่ประกอบด้วยความผูกพัน (attachment) และการปฏิบัติงาน (job performance) พฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบต่อหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์การแต่ละคนต่างก็มีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองในการทำงานเพื่อองค์การนั้นๆ และบุคคลเองก็มีความสามารถที่จะให้องค์การอยู่รอดเจริญเติบโตเพื่อการได้มีงานทำ องค์การเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคล จึงก่อให้เกิดความผูกพันกันขึ้น Katz and Kahn (1978) เสนอว่ามีพฤติกรรม สามประการที่องค์การจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์การ เพื่อองค์การจะสามารถมี ประสิทธิภาพสูงสุดได้ คือ

1) ความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรคน โดยจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของบุคคลตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพ

2) องค์การจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานตามบทบาทงานของตนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

3) องค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่พรรณนาลักษณะงาน (job description) เท่านั้น แต่ต้องมีความรับผิดชอบต่อความคิดสร้างสรรค์ที่จะกระทำงานปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานนำไปสู่เป้าหมายดียิ่งขึ้น

4. ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (managerial policies & practices) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลนั้น Steers (1977b) ระบุว่า ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติในประเด็นต่างๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสร้างสรรค์

Caldwell & Spinks (1990) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านปัจจัยและกระบวนการ ไว้ดังนี้

1) ด้านหลักสูตร ประกอบด้วย (1) โรงเรียนมีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน (2) โรงเรียนมีแผนงานที่รับกรวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบสามารถสนองความต้องการของผู้เรียนได้ (3) โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ และ(4) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียน

2) ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย (1) บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของโรงเรียนในระดับสูง (2) คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง และ(3) ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

3) ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย (1) โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ(2) โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ

4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) การแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (2) การจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา (3) การตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู (4) ความใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพครู (5) การกระตุ้นคณะครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ(6) มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง (7) การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชนครู และนักเรียน (8) มีตัวแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น (9) มีความพยายามที่จะให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลง (10) จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง และ(11) มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่อง และวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

5) ด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย (1) โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ (2) ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของโรงเรียน (3) โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่รสนรมย์ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน (4) มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน ของครูกับนักเรียน (5) มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน (6) มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี (7) มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน (8) ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง (9) นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง (10) นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของของผู้อื่น (11) จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน (12) มีความเป็นระเบียบวินัยที่ดีในโรงเรียน (13) ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องวินัยของนักเรียน (14) อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ (15) อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ (16) อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ (17) ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง (18) ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและน้ำใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง (19) อัตราการขาดงานของครูต่ำ และ(20) การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

Owens (1995) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายขององค์การ และการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การว่าจะต้องประกอบไปด้วย (1) ภาระงาน ที่ต้องมีโครงสร้างในองค์การ มีวัตถุประสงค์ และเครื่องมือต่าง ๆ มีบุคลากรที่เหมาะสมในการที่จะทำให้บรรลุถึงพันธกิจขององค์การได้ ดังนั้นในโรงเรียน ก็จะต้องมีระบบที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน จะเห็นได้ว่าโรงเรียนมีภาระมากมายหลายด้านในการที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายและเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านภาระงานนั้นในองค์การจะต้องรวมภาระงานย่อยๆ และการปฏิบัติภาระงานที่จำเป็นต่างๆ ขึ้นเป็น (2) โครงสร้างในองค์การเพื่อความมีระบบ และจำแนกคุณสมบัติของงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งก็จะมีทั้งโครงสร้างที่เป็นการใช้อำนาจหน้าที่และโครงสร้างแบบเป็นเพื่อนร่วมงาน โครงสร้างในองค์การยังสามารถบ่งบอกได้ถึงลักษณะของการติดต่อสื่อสารกันในองค์การซึ่งเป็นพื้นฐานของรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการตัดสินใจ นอกจากนี้ โครงสร้างในองค์การยังสามารถกำหนดระบบการเลื่อนไหลของงานได้ซึ่งก็จะทำให้ผลสำเร็จในภาระงานองค์การ ขณะเดียวกันในองค์การยังจำเป็นที่จะต้อง (3) ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี หรือเครื่องมือที่ต้องใช้ในองค์การ เทคโนโลยีไม่ได้มีความหมายเพียงแค่ว่า คอมพิวเตอร์ หนังสือตำราเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ หรือ ซอฟต์แวร์ เท่านั้น แต่รวมถึงนวัตกรรมต่างๆ หรือ ระบบวิธีการ ที่จะสามารถแก้ปัญหาองค์การเพื่อบรรลุผลสำเร็จใน

ภาระงาน ดังนั้น ครูจะต้องมีแผนการสอนประจำบท มีตารางสอนตารางเรียนประจำห้องเรียนต่างๆ เป็นต้น ประการสุดท้าย ในองค์การจะต้องมี (4) คน หรือบุคลากร เป็นผู้ที่ทำให้ภาระงานในองค์การประสบผลสำเร็จซึ่งก็คือผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องพิจารณาทั้งตัวแปรอิสระต่างๆ เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ กระบวนการในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ โดยตัวแปรตามที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลของโรงเรียนแบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ ตัวแปรตามที่สามารถวัดได้โดยตรง (objective indicators) ได้แก่ การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวัดพฤติกรรมบางอย่าง เป็นต้น และ ตัวแปรตามที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง (subjective indicators) ได้แก่ การวัดทัศนคติที่มีต่อโรงเรียน การวัดความสามารถในการเป็นที่ยอมรับของชุมชน เป็นต้น

Sammons; Hillman & Mortimore (1995) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากงานวิจัยเกี่ยวข้องกันในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล 11 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำ (2) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม (3) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (4) การรวมพลังในการเรียนการสอน (5) การสอนที่มีความหมาย (6) ความคาดหวังสูง (7) มีการเสริมแรง (8) การติดตามความก้าวหน้า (9) ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียน (10) การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน (11) องค์การแห่งการเรียนรู้

Sergiovanni (2001) ได้ให้ทัศนะว่าปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลมีดังนี้ (1) การเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี (3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน (4) มีบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก (5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม (6) มีการพัฒนาบุคลากร (7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (8) ส่งเสริมการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ (9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยจำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกมาเป็น 4 ด้าน คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากรในองค์การ ลักษณะขององค์การ และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์การมี 7 ตัวแปร คือ 1) การใช้เทคโนโลยี 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) การบริหารงานบุคคล 4) ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร 5) การติดต่อสื่อสาร 6) คุณลักษณะของผู้ร่วมงาน (ศึกษานิเทศก์) 7) บรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) สภาพการเมือง 3) คุณลักษณะของผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) การกำหนดเป้าหมายเชิง

ยุทธศาสตร์ 5)ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร 6)โครงสร้างองค์การ 7)วัฒนธรรมองค์การ 8)สภาพเศรษฐกิจและสังคม 9)การบริหารงานบุคคล 10)สภาพการใช้เทคโนโลยี

สุทธิพงศ์ ยงค์มกล (2543) วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอนมี 12 ด้าน ดังนี้ 1)โครงสร้างขององค์การ : การกำหนดบทบาทหน้าที่และการประสานงาน 2)เทคโนโลยีขององค์การ : เทคโนโลยีเพื่อการดำเนินงานและประสานงาน 3)วัฒนธรรมขององค์การ : การถ่ายทอดวัฒนธรรมด้วยการอบรมบุคลากร 4)บรรยากาศองค์การ : การทำงานเป็นทีมสัมพันธ์ 5)การรับรู้ของบุคลากร : การรับรู้ในบทบาทหน้าที่และกฎระเบียบ 6)ทัศนคติและค่านิยมของบุคลากร : ความมุ่งมั่นจริงจังต่อความสำเร็จของงานและความพึงพอใจในงาน 7)บุคลิกภาพของบุคลากร : บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่ 8)การเรียนรู้ของบุคลากร : กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 9)การจูงใจของบุคลากร : การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละคน 10)การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ : ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับทรัพยากร 11) การกำหนดกลยุทธ์ : การจัดทำวัตถุประสงค์ทั้งในส่วนที่ใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน 12)การปฏิบัติตามกลยุทธ์ : การเลือกบุคคลที่มีความสามารถและกำกับติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์

รุจา รอดเข็ม (2547) ได้ศึกษาพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุลผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเรียงตามน้ำหนักอิทธิพลรวม ดังนี้ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์การและการจูงใจ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้ศึกษาวิเคราะห์งานเขียนของนักวิชาการต่างประเทศ ซึ่งผลการศึกษานี้ได้กำหนดดัชนีชี้วัดที่สำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 7 ประการ ดังนี้ (1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหางบประมาณ หรือแสวงหาความร่วมมือ เพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเพียงพอ (2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ (3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมให้ นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรและจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (4) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนตามศักยภาพควร

เป็น (5) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีแผนงานทางวิชาการที่ดี และจัดเวลาในการเรียนอย่างเหมาะสม
 (6) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และ(7) ผู้บริหาร
 โรงเรียนเน้นความมีคุณภาพเชิงระบบ ทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์โดยการจัดสนทนา
 กลุ่ม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ได้แก่ 1)ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
 2)ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3)ด้านการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ 4)ด้านสมรรถนะขององค์การ

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
 มัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพล
 ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มี
 ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ (1)การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) ผู้บริหารและ
 ครูเป็นมืออาชีพ (3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ (4) สภาพแวดล้อม
 ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน (6) เน้นการเรียนการสอน (7) การ
 สอนที่มีวัตถุประสงค์ (8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

จากผลการศึกษาแนวคิดและตัวแบบเชิงทฤษฎีของนักวิชาการ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล
 ต่อประสิทธิผลขององค์การหรือโรงเรียนดังที่ได้แสดงไว้เบื้องต้น ผู้วิจัยได้นำเข้าสู่การวิเคราะห์เพื่อ
 เปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างของปัจจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า
 เหล่านั้น อันเป็นแนวทางนำไปสู่การสังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นปัจจัยในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป
 ซึ่งเสนอรายละเอียดไว้ ตามตาราง 2.4

ตาราง 2.4 ตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่สัมพันธ์/เป็นสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวบ่งชี้	Steers 1977	Caldwell & Spinks 1990	Owens 1995	Sammons,Hillman & Mortimore 1995	Cheng 1996	Hoy & Miskel 2001,2005	Sergiovanni 2001	Skipper 2006	Hoy & Miskel 2008	ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ 2540	สุทธิพงษ์ ยงค์มด 2543	ภากรดี อนันต์นวิ 2545	รุจา รอดรัมย์ 2547	อัมกร จันทพานิช 2547	วิโรจน์ สารรัตน์ 2548	สุรเจต ไทยพันธ์พงษ์ 2548	สุวัฒน์ วิวัฒนานานท์ 2548	นงลักษณ์ เรือนทอง 2550	บัณฑิต ผังนรินทร์ 2550	สัมพันธ์ กางเพ็ง 2551
วิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย	✓			✓	✓	✓			✓	✓						✓		✓	✓	✓
ภาระงาน พันธกิจ	✓		✓	✓				✓	✓											✓
โครงสร้างองค์การ	✓		✓						✓	✓	✓								✓	✓
เทคโนโลยีและทรัพยากร	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓
บุคลากร			✓	✓			✓		✓	✓	✓			✓			✓	✓		
การสนับสนุนของผู้ปกครอง/ชุมชน	✓	✓			✓	✓	✓	✓						✓						
การบริหารจัดการ/ยุทธวิธี	✓				✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		
ภาวะผู้นำ		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓
กระบวนการเรียนรู้		✓		✓		✓	✓	✓	✓					✓	✓		✓	✓		✓
สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้				✓				✓				✓		✓	✓			✓		
การมีส่วนร่วม/การตัดสินใจ	✓	✓		✓	✓															
ความผูกพันองค์การ	✓	✓			✓				✓	✓			✓						✓	
พัฒนาองค์การให้เกิดการเรียนรู้				✓	✓											✓		✓		
บรรยากาศองค์การ	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓		✓	✓

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การของ สเตียร์ส (Steers) และรายการปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนของนักการศึกษาทั้งหลายที่ได้ศึกษาไว้ ภายในกรอบของปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ ลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และ ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และจากผลการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในต่างประเทศและภายในประเทศ ดังกล่าว สามารถดูความสอดคล้องและความแตกต่างของปัจจัย และสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ โดยปัจจัยที่คล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดกลุ่มเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกันได้ ผู้วิจัยกำหนดชื่อปัจจัยใหม่ให้มีความครอบคลุมคำอธิบายของปัจจัยที่คล้ายคลึงกันนั้น ส่วนปัจจัยบางปัจจัยได้ตัดออกเนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของจังหวัดนครราชสีมา ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยที่ใช้ในการวิจัยนี้ จำนวน 6 ปัจจัย คือ

ปัจจัยที่ 1 ภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่ 2 การจัดประสบการณ์

ปัจจัยที่ 3 สมรรถนะองค์กร

ปัจจัยที่ 4 นวัตกรรมองค์กร

ปัจจัยที่ 5 บรรยากาศโรงเรียน

ปัจจัยที่ 6 ความผูกพันองค์กร

ดังแสดงในตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบและรายละเอียดของปัจจัยแต่ละด้านที่จะนำเสนอในตาราง 2.5 ตามลำดับ ต่อไปนี้

ตาราง 2.5 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากแหล่งข้อมูลต่างๆ

แหล่งข้อมูล / ปัจจัย	Steers 1977	Caldwell & Spinks 1990	Owens 1995	Sammos; Hillman & Mortimore 1995	Hoy & Miskel 2001, 2005, 2008	Skipper 2006	ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ 2540	ภาวดี อนันต์นาวี 2545	รุจา รอดเข็ม 2547	อำรุง จันทวานิช 2547	สุรเจต ไชย พันธุ์พงษ์ 2548	บัณฑิต ผังนรินทร์ 2550	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2551
ภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ	ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	ลักษณะ ความเป็นผู้นำ	ภาวะผู้นำ	คุณภาพ ของภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำ ที่มี ประสิทธิภาพ	คุณ ลักษณะ ของผู้นำ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง	คุณ ลักษณะ ผู้นำ	ภาวะผู้นำ	การบริหาร จัดการ	ภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำ องค์การ	ภาวะผู้นำ ทาง วิชาการ
การจัด ประสพการณ์	-	หลักสูตร พัฒนา นักเรียน	การจัดการ เรียนการสอน	การสอนที่ มีความหมาย -จิตสภาพ แวดล้อม ในการ เรียนรู้	-คุณภาพ หลักสูตร -คุณภาพ การเรียน การสอน -เวลาเรียน	กระบวนการ เรียน การสอน	-	-	-	กระบวนการ เรียน การสอน	-	-	การจัด กระบวนการ เรียนรู้

ตาราง 2.5 (ต่อ) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากแหล่งข้อมูลต่างๆ

แหล่งข้อมูล / ปัจจัย	Steers 1977	Caldwell & Spinks 1990	Owens 1995	Sammons ; Hillman & Mortimore 1995	Hoy & Miskel 2001, 2005, 2008	Skipper 2006	ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ 2540	ภาวดี อนันต์นาวิ 2545	รุจา รอดเข็ม 2547	อำรุง จันทวานิช 2547	สุรเจต ไชย พันธุ์พงษ์ 2548	บัณฑิต ผังนรินทร์ 2550	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2551
สมรรถนะ องค์การ	โครงสร้าง องค์การ เทคโนโลยี	การมีส่วนร่วม จัดหาทรัพยากร	-โครงสร้าง ในองค์การ -ทรัพยากร เทคโนโลยี	วิสัยทัศน์ และ พันธกิจ ร่วม -การมีส่วนร่วม ระหว่าง บ้านกับ โรงเรียน	-วิสัยทัศน์ ร่วม -ทรัพยากร การเงิน/ เทคโนโลยี -การจัด องค์การ -ศักยภาพ ครู	-การ สนับสนุน จาก ผู้ปกครอง และชุมชน -วัตถุประสงค์ อุปกรณ์ เพียงพอ	-ประสิทธิ ภาพการใช้ ทรัพยากร ติดต่อ สื่อสาร -โครงสร้าง องค์การ	สถาน การณ์ โรงเรียน	-การติดต่อ สื่อสาร เทคโนโลยี	-ทรัพยากร บุคคล -ทรัพยากร วัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ	สมรรถนะ ของ องค์การ	ลักษณะ ของ องค์การ	สมรรถนะ ของ องค์การ
นวัตกรรม องค์การ	นโยบาย การบริหาร และการ ปฏิบัติ	มีส่วนร่วม ในแผน นโยบาย	นวัตกรรม ระบบ วิธีการ แก้ปัญหา ในองค์การ	-	-นโยบาย และ มาตรฐาน	-กระบวนการ ดำเนิน งานของ โรงเรียน	-การ กำหนด เป้าหมาย เชิง ยุทธ ศาสตร์	-	การบริหาร เชิงกลยุทธ์	การ ประกัน คุณภาพ การศึกษา -การ บริหาร จัดการ	การ วางแผน กลยุทธ์	-	-

ตาราง 2.5 (ต่อ) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากแหล่งข้อมูลต่างๆ

แหล่งข้อมูล /ปัจจัย	Steers 1977	Caldwell & Spinks 1990	Owens 1995	Sammons ; Hillman & Mortimore 1995	Hoy & Miskel 2001 ,2005, 2008	Skipper 2006	ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ 2540	ภาวดี อนันต์นาวี 2545	รุจา รอดเข็ม 2547	อำรุง จันทวานิช 2547	สุรเจต ไชย พันธ์พงษ์ 2548	บัณฑิต ผั่งนรินทร์ 2550	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2551
บรรยากาศ โรงเรียน	บรรยากาศและ วัฒนธรรม องค์การ	บรรยากาศองค์ การ	การสร้าง แรงจูงใจ	ความ คาดหวัง สูง -การ เสริมแรง	คุณภาพ ของ บรรยากาศ -ระดับการ จูงใจ	บรรยากาศ ของ โรงเรียน	บรรยากาศ องค์การ	บรรยากาศ ของ โรงเรียน	บรรยากาศ องค์การ -การจูงใจ	สภาพ แวดล้อม	-	บรรยากาศ องค์การ	บรรยากาศ ของ โรงเรียน
ความผูกพัน องค์การ	ความ ผูกพันต่อ องค์การ	ความ ผูกพันและ จงรักภักดี		-	-	-	-	-	ความ ผูกพันต่อ องค์การ	-	-	ความ ผูกพันต่อ องค์การ	-

ปัจจัยที่ 1 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (leadership skill) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กรแล้ว ผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องให้ความมั่นใจ เพื่อการยอมรับของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน (ประพนธ์ ผาสุขยัต, 2541)

ในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ย่อมต้องเผชิญความรุนแรง และความรวดเร็วทั้งกระแสของการแข่งขัน และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้น จึงต้องอาศัยศักยภาพของตนเอง และของทีมงานร่วมกัน รวมถึงความมีระบบที่ต้องดำเนินไป ให้เกิดสิ่งที่ถูกต้องตลอดเวลา ความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้นได้ โดยระบบที่ถูกต้องของแต่ละองค์กรนั้น ก็จะอยู่บนพื้นฐานของวิสัยทัศน์ (vision) คือ ต้องการจะเป็นอะไร และตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยม (value) คือ จะไปให้ถึงจุดนั้นโดยยึดอะไรเป็นหลัก ซึ่งถือว่าองค์ประกอบทั้ง 3 นี้เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร การมีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนตั้งแต่แรก จะสามารถประเมินผลได้ว่าผลในการดำเนินงานนั้น บรรลุประสิทธิผล (effectiveness) หรือไม่ ซึ่งเป็นกรอบความคิดใหม่ในการประเมินผลที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงมากกว่าที่ จะมุ่งแต่ประสิทธิภาพ (efficiency) เป็นหลักอย่างเดียว ซึ่งหมายถึงความสามารถในการสร้างผลผลิตโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ใช้เวลาน้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นการเปรียบเทียบสิ่งที่ได้ (output) กับปัจจัยนำเข้า (input) เป็นหลัก แต่ส่วนคำว่าประสิทธิผลนั้นจะมองเน้นไปที่ว่าสิ่งที่ทำนั้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ (ประพนธ์ ผาสุขยัต, 2541)

Heifetz (1997) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การที่ผู้บริหารจะบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล และสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สิ่งหนึ่งที่มีส่วนสำคัญเช่นเดียวกันก็คือ ผู้บริหารต้องมีทักษะ (skill) ในการบริหาร ซึ่งทักษะเหล่านั้น ได้แก่ (1) ความสามารถพื้นฐานเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะคิด และทักษะ เฉพาะกิจกรรม เพื่อสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ผู้บริหารจะต้องเผชิญหน้า เช่น การรู้จักประเมินตนเอง (self evaluation skills) ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การไม่หยุดนิ่ง การมีทิศทางของตนเอง วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น การคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบในงานตนเอง การพูดและการสื่อสาร (communication) พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม (assertiveness) และเทคนิคการบริหารเวลา (time management) (2) ความสามารถในการประยุกต์ความสามารถส่วนบุคคลในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เช่น การบริหารจัดการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจ การแก้ไขความขัดแย้ง การจัดการความเครียด การใช้อำนาจและการให้อำนาจ

การให้อิสระและการสั่งงาน การพัฒนาการศึกษา การฝึกอบรม การติชม การประสานความร่วมมือ การใช้กระบวนการวิจัย การเผยแพร่ข้อมูล การเปลี่ยนแปลง การเป็นตัวแทน และการเป็นแบบอย่าง

ธีระ รุญเจริญ (2545) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพภายใน ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องมีความ คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง จิตใจมั่นคง หนักแน่น และจะต้องมีความอดทน อดกลั้น มุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

2. บุคลิกภาพภายนอก ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนใจใฝ่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคิดนอกกรอบ กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่ว ว่องไว รู้จักสร้างและระวังรักษาบุคลิกลักษณะของตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี

3. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ (1) ด้านมิตรสัมพันธ์ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องส่งเสริมพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินการเพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ใช้หลักการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงาน (2) ด้านกิจสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการส่งเสริมให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการดำเนินการเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการดำเนินการเพื่อจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการดำเนินการเพื่อจัดหาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อการเรียนการสอน มีการจัดหาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ มีการบริหารโดยยึดกระบวนการบริหารครบวงจร มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและ (3) ด้านปัจจัยสนับสนุน ผู้บริหารจะต้องจัดหางบประมาณใช้ในการบริหารจัดการ ส่งเสริมความสามัคคีของครูและบุคลากร สนับสนุนความรู้ความสามารถของครูครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดระบบความเหมาะสมสัดส่วนจำนวนครูและนักเรียน จัดการเรื่องความพร้อมของอาคารสถานที่ เช่น ห้องเรียน โรงฝึกงาน ห้องสมุด ห้อง

ศิลปะ สร้างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนและสนับสนุนช่วยเหลือของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

โดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และสามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มได้ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันชิงความเป็นเลิศ เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษา ทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เช่น การเปลี่ยนโครงสร้าง การปรับตัวตามสภาพสังคม ความเป็นอิสระมากขึ้นและมีมาตรฐาน การปฏิบัติที่ชัดเจน โดยการคาดหวังว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากรวมนี้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

Burns (1978) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่เน้นมโนทัศน์เชิงเหตุผลทางสังคมและอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ในบริบทของแรงจูงใจและจิตวิทยามนุษย์ โดยผู้นำพยายามยกระดับจิตสำนึกของผู้ตามด้านอุดมคติและค่านิยมทางจริยธรรมให้สูงขึ้น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกอยากทำตัวให้ดีขึ้น โดยแบ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็น 2 แบบ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่อยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์กันโดยผู้ตามยินยอมแลกกับรางวัลที่คาดว่าจะได้รับ

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) คือ การที่ผู้นำยกระดับจิตใจของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์และวิธีที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

Bass & Avolio (1994) ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (The Full Range Model of Leadership) เป็นรูปแบบที่แบ่งภาวะผู้นำเป็น 3 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) สามารถเห็นได้จากพฤติกรรมของผู้นำ ดังนี้ 1) กระตุ้นเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้สนใจพิจารณางานที่ทำโดยใช้แนวคิดใหม่ๆ 2)ตระหนักถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร 3)พัฒนาเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้มีความสามารถและศักยภาพสูงขึ้น 4)จูงใจเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้ใช้ความสนใจของตนสร้างประโยชน์ให้กับกลุ่มทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว แต่มุ่งอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่มและองค์กร โดยกระตุ้นความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ตามระดับความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งจะใช้พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า "4I" Four I's คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างเป็นอุดมการณ์ (Idealized Influence - II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นที่ชื่นชม ยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อให้มีคุณลักษณะดังกล่าว คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มั่นใจว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็น ผู้มีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และค่านิยมที่ดีและเหมาะสม ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันให้ผู้ตามร่วมสร้างวิสัยทัศน์และร่วมทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีผลงานที่มีมาตรฐานสูงทั้งคุณธรรมและจริยธรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงเป็นการสร้างอิทธิพลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในตัวผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างความท้าทายในงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของความเป็นทีม จูงใจให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น อดทน และด้วยศรัทธาที่แรงกล้า ด้วยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในทางบวกอุทิศตนหรือผูกพันต่อเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อทีมงานและเพื่อองค์การ ทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จมากขึ้นเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ตามมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ในอนาคตขององค์การ ผู้นำจะสร้างและสื่อความคาดหวังที่เป็นเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน แสดงออกถึงความผูกพันกับเป้าหมายขององค์การ จูงใจให้ผู้ตามตระหนักว่าภารกิจที่ต้องทำเพื่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญ

1.3 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำให้ผู้ตามแสวงหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ กระตุ้นให้ผู้ตามกำหนดกรอบการมองปัญหาใหม่ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา กระตุ้นให้ผู้ตาม ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้ตามได้รับการส่งเสริมให้มีแนวคิดใหม่ๆ แม้จะเป็นแนวคิดที่ต่างจากผู้นำก็ตาม

1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration : IC) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นรายคน (Individualization of Followers)

ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำเอาใจใส่ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และความต้องการความก้าวหน้าของผู้ตามด้วยการให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษา ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น ให้โอกาสผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงการสนับสนุน ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามตามความต้องการและความจำเป็น (เช่น บางคนได้รับอำนาจในการตัดสินใจและมีอิสระในการทำงานมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดมากกว่า ส่งเสริมการติดต่อ สื่อสารแบบสองทาง และบริหารงานด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ (Management by Wondering Around) มีการมอบหน้าที่บางอย่างให้ทำแทนเพื่อเป็นการพัฒนาผู้ตาม พร้อมทั้งจะให้คำแนะนำ และสนับสนุนส่งเสริมเมื่อผู้ตามต้องการ มีการประเมินความก้าวหน้าของผลการทำงานโดยไม่ให้เป็นลักษณะของการถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) แบบการให้รางวัลตามสถานการณ์นั้น พบว่า เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลอย่างสมเหตุสมผล แม้จะไม่เท่ากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบ 4I's แต่ก็สามารถจูงใจผู้ตามให้มีการพัฒนาและปฏิบัติงานได้บรรลุผลในระดับสูง โดยที่ผู้นำจะต้องกำหนดสิ่งที่ผู้ตามต้องทำและกำหนดรางวัลที่ผู้ตามจะได้รับเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามตามผลการทำงาน เป็นการใช้การแลกเปลี่ยนเป็นตัวเสริมแรงอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อจูงใจให้ผู้ตามเกิดความคาดหวังจากการปฏิบัติงานทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจผู้ตามโดยการเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งมักเป็นรางวัลภายนอก ผู้นำต้องบอกวิธีที่ความต้องการของผู้ตามจะได้รับการตอบแทนเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามที่กำหนด ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วยกระบวนการ 3 อย่าง คือ

2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Reward :CR) เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้จูงใจผู้ตามให้ทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จ โดยการให้รางวัลที่เหมาะสมกับผลงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับบทบาทของตน เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ผู้นำต้องให้รางวัลตามสัญญา เช่น ยกย่อง ชมเชยหรือจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ผู้นำแบบนี้จะจูงใจโดยการให้รางวัลเป็นการตอบแทนและมักจูงใจด้วยแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) เป็นการบริหารที่ปล่อยให้ เป็นไปตามสภาพเดิม โดยผู้นำไม่เข้าไปแทรกแซงการทำงาน จะเข้าไปเกี่ยวข้องเมื่อมีความ ผิดพลาดเกิดขึ้นหรือเมื่อผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉยแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management - by -Exception : MBE- A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ โดยผู้นำจะคอยสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ตามและ ช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management – by -Exception : MBE- P) ผู้นำจะใช้วิธีทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการ ทำงานไม่ได้มาตรฐานหรือเมื่อมีบางอย่างผิดพลาดเกิดขึ้น

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership : LF) หรือพฤติกรรมการ ไม่มีภาวะผู้นำ (Non-leadership Behavior) เป็นผู้นำที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในวิธีการ ตัดสินใจ ทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความขัดแย้ง ขาดความร่วมมือในการกำหนดทิศทาง การ พัฒนาหรือกำหนดกิจกรรมตามภารกิจ สมาชิกจะมีความรู้สึกสับสน ความเป็นหน่วยเดียวกันมี น้อยและขาดขวัญกำลังใจ

Griffin, Crawford ; Abraham. (1999) ได้สร้างมาตรวัดภาวะผู้นำองค์กร โดยจำแนก ออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) ลักษณะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leader) โดยทำการศึกษา ภาวะผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำมีการให้รางวัล ซึ่งอาจจะเป็นการให้เงินรางวัลหรือการ เลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุ จุดมุ่งหมายซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการส่วนตัวของแต่ละบุคคล และ 2) ลักษณะผู้นำเชิง ปฏิรูป (Transformational leader) ว่าเป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานโดยมี ภารกิจมากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น และมีความเชื่อในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษที่ กำหนดไว้อย่างชัดเจน

Sahin (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพบในโรงเรียนที่นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารกระตุ้นให้นักเรียน ลูกน้องใช้ปัญญาและส่งเสริมให้ใช้ความคิด ริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ส่วนโรงเรียนที่ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ พบว่า ภาวะ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

Pedraja-Rejas, Rodriguez-Ponce, Degado-Almonte & Rodrigues-Ponce (2006) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จะมีผลโดยตรงกับประสิทธิผลขององค์กร ส่วน

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะไม่มีผลโดยตรงต่อองค์กรแต่จะผ่านกระบวนการก่อนจะเกิดประสิทธิผลองค์กร

Politis (2004) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในระยะสั้นๆเท่านั้น ไม่มีความถาวร ทั้งนี้ จะใช้รางวัลเป็นตัวแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน รวมถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะพิเศษของผู้นำที่สามารถทำให้ลูกน้องปฏิบัติตามได้ โดยให้การจูงใจลูกน้องให้เกิดความท้าทายในการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นให้ลูกน้องได้ใช้ปัญญา และใช้การสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลกับลูกน้องเพื่อความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร

Ingram (2013) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมุ่งให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นตามปกติ เป็นแบบรักษาเรือไม่ให้ล่ม (keeping the ship afloat) เป็นการใช้อำนาจเชิงวินัย (disciplinary power) และใช้ชุดการจูงใจที่หลากหลายเป็นรางวัลแลกเปลี่ยนเพื่อให้คนทำงาน (exchanging rewards for performance) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มุ่งเพื่อการทำงานในรายละเอียดและมีเสถียรภาพตามทิศทางที่กำหนด

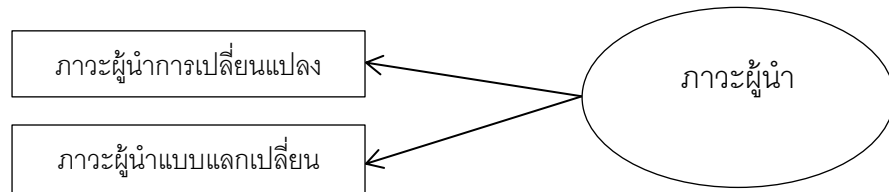
Jayakody & Sanjeewani (2006) พบว่า ผู้บริหารธนาคารสามารถโน้มน้าวความคิดพนักงานขายให้เข้าถึงลูกค้า โดยเน้นความสัมพันธ์ส่วนตัวจะมีผลบวกต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าธนาคารในระดับสูงและลูกค้ามีความผูกพันกับธนาคารอย่างมาก

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า ศึกษาธิการจังหวัด มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง และมีภาวะผู้นำแบบตามสบายในระดับน้อย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพิ่มจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ตัวทำนายประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยรวมที่ดี ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

กล่าวโดยสรุปแล้ว ในการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณภาพ สามารถนำคนที่อยู่ในความดูแลไปสู่ผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายได้ ในองค์การใดที่ประกอบด้วยผู้นำที่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลองค์กรประสบความสำเร็จ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ทั้ง 2 รูปแบบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Hoy & Miskel, 2001; Bolden, 2004) ต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Barnett, 2005) สำหรับงานวิจัยนี้จะศึกษาภาวะผู้นำ 2 รูปแบบเท่านั้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งแต่ละภาวะผู้นำต่าง

ก็มีคุณลักษณะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดภาวะผู้นำที่ใช้ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบที่ 2.7



ภาพประกอบที่ 2.7 ตัวแบบการวัดภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่ 2 การจัดประสบการณ์

เด็กปฐมวัยอายุ 3-5 ปี ต้องได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับวัยและพัฒนาการของเด็กเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง การจัดประสบการณ์ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กตามศักยภาพของแต่ละคนด้วยความร่วมมือ ทั้งจากบ้าน โรงเรียน และชุมชน การจัดประสบการณ์เด็กปฐมวัย มีความแตกต่างตามบริบทท้องถิ่น และวัฒนธรรม นักการศึกษา และหน่วยงานต่างๆ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการจัดประสบการณ์ ดังนี้

ราศี ทองสวัสดิ์ และคณะ (2529) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์ และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้กับเด็กปฐมวัย โดยให้ได้รับประสบการณ์จากการเล่น ลงมือปฏิบัติซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ และเพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาให้ครบทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

พัฒนา ชัชพงศ์ (2530) ให้ความหมายของการจัดประสบการณ์ว่า หมายถึง การจัดการศึกษาให้เด็กระดับก่อนประถมศึกษา เพื่อพัฒนาให้ครบทุกด้าน มิได้มุ่งอ่านเขียนได้เช่นระดับประถมศึกษา แต่เป็นการปูพื้นฐานให้ โดยคำนึงถึงวัยและความสามารถของเด็กและพัฒนาให้พร้อมที่จะเรียนในระดับต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) การจัดประสบการณ์ หมายถึง การจัดกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เกิดการเรียนรู้ ทักษะคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

กุลยา ตันติผลลาชีวะ (2551) ได้กล่าวว่า การจัดประสบการณ์เป็นการสร้างประสบการณ์ตรงที่มีความสำคัญต่อเด็ก เพราะหมายถึง การสร้างการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กทุกบริบทที่อยู่รอบตัวเด็กต่างก็เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ จึงต้องส่งเสริมพัฒนาการของเด็กทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ในรูปแบบบูรณาการโดยเน้นเด็กเป็นสำคัญ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์เป็นวิธีการที่ครูจัดกิจกรรมให้กับเด็กปฐมวัย โดยให้เด็กปฐมวัยได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ทั้งนี้กิจกรรมต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับวัยและความสามารถของเด็ก

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

ทฤษฎีการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากช่วงปฐมวัยนั้นเป็นวัยที่เด็กเริ่มต้นพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นวัยที่รับรู้และซึมซับประสบการณ์ ที่จะก่อให้เกิดความรู้ และยังเป็นความจำที่แปรเป็นจิตใต้สำนึกของเด็กเมื่อเติบโตขึ้นอีกด้วย

สิริมา ภิญโญนนตพงษ์ (2538) กล่าวถึง ผู้นำแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยมีดังนี้

ล็อก (Lock) มีความเห็นว่าเด็กทารกนั้นเปรียบเสมือนผ้าขาว ประสบการณ์ต่างๆ และสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญอย่างมากต่อการเจริญเติบโตของเด็กทำให้เด็กมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน

สกินเนอร์ (Skinner) เชื่อว่าพฤติกรรมคนเรานั้น เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นได้ด้วยตัวเสริมแรง ดังนั้นในการสอน ครูสามารถนำเด็กไปสู่พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ที่ต้องการได้

รูสโซ (Rousseau) นักปรัชญาชาวฝรั่งเศส ซึ่งเชื่อในพื้นฐานความดีในสัญชาตญาณของมนุษย์เราเป็นนักอูสมิภาวะนิยมที่มีความเห็นว่า ถ้าเราให้โอกาสเด็กเจริญเติบโตตามวิถีทางธรรมชาติแล้วเด็กจะพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ เพราะฉะนั้น พ่อแม่หรือครูควรหลีกเลี่ยงที่จะขัดขวางการเจริญเติบโตตามธรรมชาติของเด็ก ไม่บังคับเด็ก

ฟรอยด์ (Freud) มีความเห็นว่า อิทธิพลที่สำคัญที่สุดของพัฒนาการนั้นมาจากภายในตัวเด็ก ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา และทางกาย

กีเซล (Gesell) มีความเห็นว่า พัฒนาการของเด็กจะเป็นไปตามธรรมชาติตามอายุของเด็ก เมื่อถึงวันนั้นเด็กจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้โดยไม่ต้องไปเร่งหรือฝึกเด็ก นักการศึกษาหรือพ่อ แม่ ควรให้อิสระเด็กในการทำกิจกรรมต่างๆ ตามความสนใจ

พียาเจท์ (Piaget) นักจิตวิทยาชาวสวิส ได้อธิบายถึง กระบวนการคิด และสร้างความรู้ ของเด็ก หลักการทางทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของพียาเจท์ หลายประการที่ช่วยให้ครูกำลัง สร้างสรรค์ จัดกิจกรรมและประสบการณ์ที่เหมาะสมให้กับเด็ก กล่าวคือ

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่อาศัยความกระตือรือร้น ทั้งทางร่างกาย และจิตใจของผู้เรียน
2. พัฒนาการแต่ละขั้นจะดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนจะข้ามขั้นไม่ได้ และด้วยอัตราที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล
3. ภาษาไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอดเพียงอย่างเดียว
4. พัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก ส่งเสริมได้ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น ผู้ใหญ่ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ดิวอี้ (Dewey) ได้พัฒนาแนวคิดที่ว่าประสบการณ์สำหรับเด็กเกิดขึ้นได้ต้องใช้ความคิด และการลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทดลองและค้นพบด้วยตนเอง ไม่นิยมการสอนให้เด็กท่องจำ แต่เชื่อในการให้อิสระเด็กได้สำรวจ เล่นในสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสนใจของเด็ก ลักษณะการเรียนรู้ของเด็กนั้นจะเรียนรู้สิ่งที่เด็กเกี่ยวข้องด้วย หรือต่อเมื่อเด็กยอมรับด้วยใจเขาเอง หรือสมัครใจทำเอง การที่เด็กจะเรียนมากน้อยเพียงใดก็แล้วแต่ว่าสิ่งนั้นจะมีความสำคัญเพียงใด หรือเกี่ยวข้องมีความหมายกับสิ่งที่เด็กทราบอยู่แล้ว

จากแนวความคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กนั้นต้องจัด ประสบการณ์ตามพื้นฐานแนวคิด หลักการ และทฤษฎีของนักการศึกษา โดนนำแนวคิดมาจัด ประสบการณ์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาการเด็ก ซึ่งในแต่ละแนวคิดนั้นจะมีจุดเน้นที่ แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความเชื่อ และความเหมาะสมในการเลือกไปปฏิบัติของแต่ละบุคคล แต่การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับครูว่า จะสามารถจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับพัฒนาการและความแตกต่างของเด็กแต่ละคนได้ อย่างไร และประสบการณ์ที่ครูจัดนั้นเด็กได้มีโอกาสในการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองมากน้อย เพียงใด

หลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

หลักการจัดประสบการณ์นับเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ที่นำมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งหลักการจัดประสบการณ์ที่ดี มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็ว ดังที่นักการศึกษาได้ทำการศึกษาและให้ข้อเสนอแนะหลักในการจัดประสบการณ์ ดังนี้ (ธำรง บัวศรี, 2542)

1. ต้องมีความต่อเนื่อง (Continuity) หลักนี้หมายความว่า ประสบการณ์ที่จัดให้จำเป็นต้องต่อเนื่องกับประสบการณ์เดิมที่ผู้เรียนมีอยู่ ผู้สอนจะต้องตรวจสอบดูเสียว่าผู้เรียนได้เรียนอะไรมาแล้วมากน้อยเพียงใด

2. ต้องเป็นไปตามลำดับขั้น (Sequence) ความหมายของหลักการนี้ คือ การที่ต้องจัดประสบการณ์โดยเริ่มต้นจากที่ง่าย ๆ ไปสู่ที่สลับซับซ้อนมากขึ้น ทั้งนี้หมายความว่าในแง่ของการใช้ความคิด การใช้เหตุผล การจำ ตลอดจนการใช้ทักษะต่างๆ มีตัวอย่างที่เห็นได้ง่ายหลายเรื่อง เช่น การหัดพ้อนรำ ผู้สอนจะให้หัดรำท่าง่ายๆ ก่อน ต่อมาจึงให้รำท่ายากขึ้นๆ ตามลำดับ

3. ต้องมีลักษณะเป็นบูรณาการ (Integration) ตามหลักนี้อาจมองได้ 2 แง่ กล่าวคือ ให้ประสบการณ์นั้นสร้างบูรณาการในตัวผู้เรียน คือ เป็นประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่สมบูรณ์สมดุลภายในตัวประการหนึ่ง และให้ประสบการณ์นั้นสร้างบูรณาการระหว่างวิชาต่างๆ อันจะช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่เรียน

4. ต้องส่งเสริมและไม่บั่นทอนพัฒนาการเดิม (Promotion) การเรียนรู้จะลดประสิทธิภาพลงได้ ถ้าประสบการณ์ใหม่ที่จัดให้บั่นทอนสิ่งที่มีอยู่เดิม เช่น ทำให้หมั่นทัศนหรือแนวคิดที่ดีอยู่แล้วต้องสั่นคลอน หรือทำให้ทักษะเดิมได้รับการกระทบกระเทือน

เยาเวพา เดชะคุปต์ (2542) ได้กล่าวถึง หลักในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยว่า ควรให้สอดคล้องกับพัฒนาการ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน จัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสิ่งที่เรียนและควรให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ควรเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อตัวผู้เรียน กล่าวคือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนและใช้ได้ในชีวิตประจำวัน กิจกรรมที่นำมาใช้ในการจัดประสบการณ์ ควรมีวิธีใช้แรงจูงใจ เร้าความสนใจของผู้เรียนไม่ซ้ำซาก ควรให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนาน เน้นการปฏิบัติและได้ร่วมกิจกรรมมากที่สุด และควรรหาแนวทางในการประเมินผลที่เหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ(2546) ได้ระบุถึงหลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยไว้ดังนี้

1. จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง

2. เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่

3. จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและผลผลิต

4. จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์

5. ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

นันทิยา น้อยจันทร์ (2548) ได้เสนอหลักการจัดประสบการณ์ ดังนี้

1. ยึดเด็กเป็นหลัก แนวการจัดประสบการณ์ควรเน้นเรื่องที่เด็กสนใจ และใกล้ตัวเด็ก เช่น สัตว์เลี้ยงของเรา บ้านของเรา โรงเรียนของเรา ฯลฯ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมให้บรรลุตามแนวทางการจัดประสบการณ์ ควรเปิดโอกาสให้เด็กเลือกการทำกิจกรรมตามความสนใจของเด็ก ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมเดี่ยวหรือเป็นกิจกรรมกลุ่มก็ได้

2. สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ในแต่ละห้องเรียนควรมีเด็กหลายคน ซึ่งอาจจะมีความสามารถไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมที่มีความยากง่ายเหมาะสมกับวัยของเด็ก และควรมีปะปนกันอยู่ได้ ครูควรจัดกิจกรรมที่เปิดกว้าง เช่น การเล่นบล็อก วาดภาพ ฯลฯ ซึ่งเปิดโอกาสให้เด็กได้ทำกิจกรรมตามความสามารถของตน และมีเวลาเท่าที่เด็กจะต้องการ

3. ให้เด็กได้เรียนรู้หลายทักษะจากกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

จากข้อมูลเกี่ยวกับหลักการจัดประสบการณ์ สรุปได้ว่า เด็กปฐมวัยเป็นจุดสำคัญของการกำหนดหลักในการจัดประสบการณ์ โดยพิจารณาจากวัยและพัฒนาการซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าเด็กทุกคนสามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ หากมีวิธีการที่เหมาะสมจากการยึดเด็กเป็นสำคัญ ทำให้ผู้สอนสามารถกำหนดหลักในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับธรรมชาติและการเรียนรู้ของเด็กผ่านประสบการณ์การปฏิบัติและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้เด็กพัฒนาตนได้ตามคุณลักษณะตามวัย เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ

แนวทางการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

เพียเจต์ (Piaget) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์ให้เด็กนั้น เด็กได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในภาวะสมดุล ฝึกทำกิจกรรมตามลำพังและการรวมกลุ่ม เด็กจึงได้เรียนรู้จากกันและกัน ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะนี้น่าจะทำให้เกิดความเข้าใจกันได้ดีกว่าการเรียนรู้จากครู เด็กได้มีประสบการณ์ตรง มีอิสระทางความคิด การแสดงออกและการสนทนา ระหว่างเด็กด้วยกันจะทำให้เด็กสามารถเข้าใจกันได้เร็ว กว่าครูเป็นผู้อธิบายหรือเล่าให้ฟัง

จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยมีความสำคัญมากในการฝึกให้เด็กได้คิดแก้ปัญหา การแสดงออกอย่างอิสระ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์นั้นๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาาร่วมด้วย เนื่องจากเด็กปฐมวัยกำลังมีพัฒนาการอย่างรวดเร็วทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา เด็กจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการเรียนการสอน และประสบการณ์ที่จัดให้เด็กเป็นประสบการณ์ตรง เด็กลงมือปฏิบัติเอง การจัดประสบการณ์โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลางจึงสำคัญมาก

อีริกสัน (Erikson) เชื่อว่าวัยเด็กเป็นวัยแห่งการเรียนรู้และการได้รับประสบการณ์ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีช่วยให้เด็กเกิดความมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดีและรู้จักไว้เนื้อเชื่อใจผู้อื่น ในช่วงวัยก่อนเรียน หรือวัยเล่น (อายุ 4-7 ปี) ซึ่งเป็นขั้นของความคิดริเริ่มและการตัดสินใจ หรือความรู้สึกลึกซึ้ง เชื่อว่าเด็กวัยนี้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ดีและมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ โดยผู้ใหญ่มีหน้าที่สนับสนุนให้เด็กได้พยายามแสดงความสามารถใหม่ๆ ในด้านสังคมเด็กเรียนรู้ในการเข้าสังคมจากการเล่นกับเพื่อน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และเลียนแบบผู้อื่นเช่นพ่อแม่ หรือบุคคลใกล้ชิด ซึ่งพ่อแม่และผู้ใหญ่ต้องเป็นต้นแบบที่ดีกับเด็ก เพื่อให้เด็กเรียนรู้ทักษะทางสังคม มีลักษณะนิสัยที่ดี รวมทั้งรู้สิ่งที่ถูกและผิด การปลูกฝังจริยธรรมโดยมีพ่อแม่ผู้ใหญ่เป็นต้นแบบที่ดี จะทำให้เด็กมีอุปนิสัยที่ดี ในด้านสติปัญญาเด็กวัยนี้อยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รอบตัว มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ และชอบถามในสิ่งที่ตนเองสงสัยใคร่รู้ ผู้ใหญ่ต้องให้โอกาสในการพูดกระทำสิ่งต่างๆ จะทำให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจินตนาการ เด็กจะสนุกในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ กล้าแสดงออก (วศินี อิศรเสนา ณ อยุธยา. 2547)

แนวทางการจัดประสบการณ์อาจมีหลากหลายวิธีเพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ที่นำไปสู่การเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งมีผู้สนใจแนวทางการจัดประสบการณ์ไว้ว่า (ถาวร บัวศรี , 2542)

1. ต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนการสอน
2. ต้องสนองความต้องการของผู้เรียน
3. ต้องมีความหมายต่อผู้เรียน
4. ต้องเหมาะสมกับบุคลิกภาวะของผู้เรียน
5. ต้องสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตของผู้เรียน
6. ต้องส่งเสริมหรือผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้
7. ต้องสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็ว
8. ต้องมีความหลากหลาย มีเนื้อหาสาระมาก และทันสมัย
9. ต้องเป็นประสบการณ์ที่สามารถจัดให้ผู้เรียนได้ เมื่อพิจารณาในแง่ความพร้อมในด้าน

วัสดุ อุปกรณ์ และเวลา

10. ต้องเป็นประสบการณ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมของผู้เรียน
เยาวยา เดชะคุปต์ (2542 : 15) ได้กล่าวถึง แนวในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในทศวรรษหน้าไว้ดังนี้

1. มีการจัดการเรียนรู้แบบหน่วยการสอน โดยไม่มีการแยกเป็นรายวิชาโดยเน้นการพัฒนา
ผู้เรียนทุก ๆ ด้านเป็นสำคัญ โดยเน้นการเล่นเป็นหัวใจของการเรียนรู้

2. มีการพัฒนานำเอานวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัยมาใช้เป็นแนวทางในการจัด
กิจกรรมและเลือกประสบการณ์และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับเด็ก

3. มีการจัดกิจกรรมการเล่นแบบต่างๆบรรจุไว้ในกิจกรรมประจำวันเพราะ “การเล่น” เป็น
หัวใจของการเรียนรู้ของเด็กในวัยนี้ซึ่งนำไปสู่การคิดแก้ปัญหาและการสร้างสิ่งต่างๆ อีกด้วย

4. กิจกรรมที่จัดควรเน้นการปฏิบัติจริง เช่น การทำอาหาร ไปทัศนศึกษา เป็นต้น

5. ให้เด็กเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และตั้งเป้าหมาย ฝึกสร้างให้คิด กล้าคิด
กล้าทำ การคิดริเริ่มและพัฒนาการเป็นตัวของตัวเอง

กระทรวงศึกษาธิการ(2546) ได้ให้แนวทางการจัดประสบการณ์แก่สถานศึกษาไว้ดังนี้

1. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ คือเหมาะกับอายุวุฒิภาวะและ
ระดับพัฒนาการเพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้คือ เด็กได้ลงมือกระทำ
เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหา
ด้วยตนเอง

3. จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้

4. จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่ม คิดวางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำและนำเสนอ
ความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวกและเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

5. จัดประสบการณ์ให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น กับผู้ใหญ่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่
เอื้อต่อการเรียนรู้ ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขและเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือใน
ลักษณะต่างๆ กัน

6. จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ใน
วิถีชีวิตของเด็ก

7. จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวันตลอดจน สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

8. จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริงโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

9. ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ ทั้งการวางแผน การสนับสนุน สื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรมและการประเมินพัฒนาการ

10. จัดทำสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก เป็นรายบุคคล นำมาไตร่ตรองและใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมให้กับ เด็กปฐมวัย โดยให้ได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองโดยใช้ประสาทสัมผัส ทั้ง 5 ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ประกอบด้วย การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์

1) การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

แนวคิดเรื่องการเน้นเด็กเป็นสำคัญเกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนของนักการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับวิธีการที่เด็กใช้เรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็น John Dewey ที่เน้นว่า การเรียนรู้เกิดจากการลงมือทำ (Learning by doing) Jean Piaget และ Lev Vygotsky ที่เน้นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองของเด็ก หรือ Carl Rogers ที่เชื่อในความแตกต่างในการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน ส่วนในประเทศไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า ผู้เรียนมีความแตกต่างกัน ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และการเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ ทุกเวลา ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงเปิดโอกาสให้เด็กเป็นผู้ตัดสินใจ เลือกเนื้อหาสาระที่ตนสนใจ และเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยได้คิด ได้รวบรวมความรู้ และลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง

พัฒนา ชัชพงศ์ (2542) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า ต้องมีความหลากหลายและบูรณาการให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. ควรเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นพบความสามารถของตนเอง ซึ่งผู้เรียนมี

ความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้น การจัดกิจกรรมต้องหลากหลาย ยากง่ายปนกัน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดลองและค้นพบความสามารถของตนได้ทุกคน

2. ควรเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้ที่จะรักการเรียนรู้เนื่องจากธรรมชาติของเด็กจะมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ผ่านการเล่น การได้รับกิจกรรมที่สนุกสนานแฝงไว้ด้วยการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เด็กเกิดความมั่นใจและรักที่จะเข้าร่วมกิจกรรมและเกิดการเรียนรู้ต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด ทั้งยังเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จจากการร่วมทำกิจกรรม

3. กิจกรรมที่มีความหมายต่อผู้เรียน เป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว ผู้เรียนมีโอกาสประสบพบในชีวิตประจำวันอันจะก่อให้เกิดการนำไปใช้ เกิดการฝึกฝนและมีความชำนาญในการใช้ทักษะที่ได้เรียนรู้

4. ให้โอกาสผู้เรียนได้เลือกตามความสนใจและความถนัด ในแต่ละช่วงเวลาควรมีการจัดกิจกรรมให้เลือก หรือหากเป็นกิจกรรมเดียวกันก็ควรมีสื่ออุปกรณ์หลากหลายให้เลือกใช้ตามความต้องการของผู้เรียน

5. ควรเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปรับตัวต่อสื่อใหม่ๆ เพื่อนใหม่ๆ สื่อและอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมควรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หมุนเวียนมาให้เด็กได้เลือกใช้ร่วมกับผู้อื่นตามความต้องการพัฒนาการสังเกตสิ่งใหม่ๆ รอบๆ ตัวฝึกฝนอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น จึงสามารถจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ (กุลยา ตันติผลาชีวะ : 2545) ดังนี้

1. การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นฐาน (Learner – Based Approach) เป็นการสอนที่ครูกระตุ้นหรือมอบหมายให้ผู้เรียนเลือกคิด เลือกเรียนตามความสนใจด้วยการค้นคว้าหาข้อมูลที่จะเรียนเอง โดยใช้ประสบการณ์การเรียนรู้และความชำนาญของตนเป็นฐานมีครูร่วมเป็นที่ปรึกษาสำคัญ

2. การสอนโดยเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (Learner – centered Approach) เป็นการสอนที่เปิดโอกาสเด็กได้เรียนและลงมือกระทำด้วยตนเอง (Active learning) เกิดการค้นพบด้วยความสนใจและสนุกกับการเรียน

3. การเรียนเสรี (Independent Study) เป็นการเรียนที่ผู้เรียนควบคุมกำกับตนเอง เป็นอิสระจากชั้นเรียน สามารถศึกษาค้นคว้าตนเองตามความสนใจอย่างเต็มศักยภาพอาจเรียนคนเดียวหรือเรียนร่วมเป็นกลุ่มก็ได้

การสอนระดับปฐมวัยศึกษา โดยครูวางรูปแบบการสอนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติ จัดกระทำจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพลักษณะการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ คือ ให้การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติตรง มีส่วนร่วมในการคิดและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ และครูเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ Hodson & Sullivan (1995) อธิบายว่า การเรียนรู้ที่เกิดจากการที่เด็กได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและนำประสบการณ์เดิมที่เด็กได้รับมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่จะนำไปสู่พัฒนาการเด็ก สอดคล้องกับ (Leerkes ,2008) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การให้เด็กได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น การตั้งคำถามให้เด็กตอบ และตอบคำถามเด็กเมื่อเด็กสนใจอยากรู้อยู่เสมอ จะมีอิทธิพลในการเสริมสร้างพัฒนาการเด็ก

Rosen Zweig (1998) พบว่า ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าผู้สอน โดยเชื่อว่า เด็กทุกคนมีความสามารถอยู่ในตัว จะแสดงออกเมื่อได้รับการสนับสนุน ครูควรเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้เด็กสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เด็กจะเรียนรู้ผ่านการค้นพบจริง ส่งเสริมโดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ตอบสนอง กระตุ้นความสามารถของเด็กให้รู้จักคิดใช้เหตุผล แก้ปัญหาและตัดสินใจ ให้เด็กตัดสินใจทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาด้านสติปัญญาและเด็กจะมีความสุข สนุกสนานในการเรียนรู้ซึ่งเป็นการพัฒนาด้านอารมณ์ด้วย

นอกจากนี้ Kuamoo (2008) พบว่า การที่ครูสังเกตเด็กเป็นรายบุคคล และเกิดความเข้าใจที่เด็กแต่ละคนต่างกันครูก็ควรเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละคน มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลจะเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ เด็กจะได้รับการสังเกต เพื่อวัดและประเมินพฤติกรรมเด็กแต่ละคน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการสอนให้เหมาะสม ส่งผลดีต่อพัฒนาการของเด็กและเด็กได้มีโอกาสพัฒนาการอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดประสบการณ์ให้เด็กมีอิสระในการเลือกเรียนตามความสนใจ ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล กิจกรรมเหมาะสม สอดคล้องกับวุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เด็กได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ได้สำรวจ เล่น สังเกต ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง เด็กได้เริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจ โดยครูเป็นผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก จัดประสบการณ์โดยผ่านการเล่น ประสบการณ์ตรง เด็กได้ปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

2) จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาปฐมวัย มีความสำคัญต่อเด็กเนื่องจากธรรมชาติของเด็กในวัยนี้สนใจที่จะเรียนรู้ ค้นคว้า ทดลอง และต้องการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว ดังนั้น

การจัดสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสมตามความต้องการของเด็ก จึงมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการเรียนรู้ของเด็ก จึงจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของหลักสูตร เพื่อส่งผลให้บรรลุจุดหมายในการพัฒนาเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ : 2546)

การจัดสภาพแวดล้อมจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ความสะอาด ความปลอดภัย
2. ความมีอิสระอย่างมีขอบเขตในการเล่น
3. ความสะดวกในการทำกิจกรรม
4. ความพร้อมของอาคารสถานที่ เช่น ห้องเรียน ห้องน้ำห้องส้วม สนามเด็กเล่น
5. ความเพียงพอ เหมาะสมในเรื่องขนาด น้ำหนัก จำนวน สีของสื่อและเครื่องเล่น
6. บรรยากาศในการเรียนรู้ การจัดที่เล่นและมุมประสบการณ์ต่างๆ

อรุณชัย กัณฑภา (2548) ได้สรุปแนวคิดและหลักความสำคัญที่ได้กล่าวถึงใน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะต้องเสริมสร้างผู้เรียน ได้รับโอกาสอันพึงที่จะควรได้รับในการพัฒนาศักยภาพตามวัยการพัฒนาองค์กร หรือโรงเรียน สิ่งหนึ่งที่มีการกล่าวถึงและให้ความสำคัญอย่างมากคือการจัดสภาพแวดล้อมในทุกๆ ด้านที่ส่งผลต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึงส่วนประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้ผู้เรียน มีพัฒนาการ มีความปลอดภัยมีแรงจูงใจและเกิดความสุข ความเต็มใจในการแสวงหาความรู้ ตรงกันข้าม โรงเรียนที่ขาดการเอาใจใส่ในด้านสภาพแวดล้อมหรือไม่เห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมจะทำให้บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีบรรยากาศที่น่าเบื่อ ขาดความอบอุ่นและบรรยากาศที่เป็นมิตร และขาดศรัทธาต่อโรงเรียน ทำให้ส่วนประกอบของคำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ขาดความสมบูรณ์ตามมาในที่สุด

ราตรี ฤกษ์วงศ์ (2549) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมด้านอาคาร สถานที่คือ การสร้างอาคารสถานที่ตลอดจนห้องเรียน ให้มี ความเป็นระเบียบเรียบร้อยน่าดู อยู่ในตำแหน่ง หรือบริเวณที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย โดยการจัดขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นไปได้และเหมาะสมของห้องเรียน วัสดุที่ใช้และความสามารถในการจัดของผู้สอนและผู้เรียน รวมทั้งการจัดสภาพนอกห้องเรียน เช่น สนามกีฬา สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ สวนหย่อม สนามเด็กเล่น สถานที่พักผ่อน ควรจัดให้เป็นระเบียบ สะอาด มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับเพื่อเพิ่มความร่มรื่นสวยงาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกในโรงเรียน ทั้งด้าน

ความคิดและแรงงานในการตกแต่งและดูแลรักษา ซึ่งสอดคล้องกับพรพจน์ พจน์พัฒนาผล (2548) กล่าวว่าสิ่งที่โรงเรียนควรจัดให้มี หรือดูแลเอาใจใส่ เป็นอันดับแรกๆและเห็นด้วยตาเปล่า คือ

1. โรงอาหาร หรือสถานที่สำหรับประทานอาหาร อันจะก่อให้เกิด ความสำเร็จแก่นักเรียน คือมีอาหารที่ดี รับประทาน เป็นการเสริมสุขภาพอนามัยและมีการฝึกสุขนิสัยในการกินตลอดจนการรักษาความสะอาดที่เกี่ยวกับการเงิน

2. สถานที่เล่นกีฬา หรือสถานที่พักผ่อนในยามว่างเรียน สามารถช่วย นักเรียนให้ได้พักผ่อน หรือเล่นระหว่างพักเรียนเป็นการคลายเครียด ได้ฝึกสุขนิสัยทางกีฬา และ ส่งเสริมสุขภาพห้องสมุด อาจจะมีอยู่ในรูปมาตรฐาน หรือในรูปแบบ Book Corner หรือ รูปใดๆก็ได้ตาม ความเหมาะสมห้องสมุดจะเอื้ออำนวยให้ แก่นักเรียนคือเสริมสร้างความรู้ สร้างนิสัยรักการอ่านและได้พักผ่อนคลายเครียด

3. ห้องเรียน จากคู่มือการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) ได้เสนอการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ได้แก่ การจัดที่นั่งโต๊ะครู การจัดมุมเสริมความรู้ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ

สำหรับการศึกษาของ Lemasters (1980) พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลดีต่อการเรียนของเด็กปฐมวัยเป็นภาพสนองความต้องการและความสนใจของเด็กทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่ ห้องเรียนมีแสงสว่างพอเพียง อากาศถ่ายเทดี ไม่มีกลิ่น คว้น อากาศไม่ร้อนอบอ้าว โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมเหมาะกับเด็ก ไม่มีเสียงอึกที่รบกวน มีความสะอาด ปลอดภัยเหมาะสมกับเด็ก ส่วนการศึกษาของ Lau (2001) พบว่า การมีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่พร้อมและเหมาะสม ถูกสุขลักษณะทั้งด้านในห้องเรียนและนอกห้องเรียน จะส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนรู้ของเด็ก

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาปฐมวัย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเด็ก ครูและบุคลากรอื่นๆ เป็นอย่างมาก ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องต่อความต้องการของเด็กและบุคลากรตามที่เน้นให้เห็นความสำคัญข้างต้น ดังนั้น สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเด็กปฐมวัย จึงควรเป็นสถานที่เด็กใช้เรียนรู้ กิน เล่น พักผ่อน ให้ความอบอุ่น สะดวกสบายแก่เด็ก ศักยภาพในการทำงานส่วนหนึ่งของครูปฐมวัย คือ การจัดประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับเด็กถือได้ว่า มีอิทธิพลต่อเด็กปฐมวัย เพราะสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน ของใช้ อุปกรณ์และเครื่องเล่น เป็นส่วนส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็กปฐมวัย การที่ครูปฐมวัยจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์นั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กทั้ง

ภายในและภายนอกห้องเรียนได้เป็นอย่างดี จึงทำให้งานในหน้าที่ของครูปฐมวัยมีประสิทธิภาพ ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาปฐมวัย

สรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยจัดให้มีอาคารสถานที่ที่มีความ มั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ บริเวณโรงเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และร่มรื่น อาคารเรียนอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ขนาดของห้องเรียน มีความเหมาะสมกับ จำนวนนักเรียน มีพื้นที่ปฏิบัติการรวมและการเคลื่อนไหวสะดวก จัดให้มีห้องสมุดของเล่น หรือมุม ประสบการณ์ต่างๆ ในห้องเรียน สนามเด็กเล่นเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ห้องน้ำ ห้องส้วม และโรงอาหารมีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ

3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2544) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับครูกับ โรงเรียนในการสร้างสรรค์และพัฒนาเด็กให้เจริญเติบโตและพัฒนาได้เต็มศักยภาพจาก ความหมายของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองดังกล่าว สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีบทบาทมากขึ้นในการช่วยพัฒนาและจัดการศึกษาแก่บุตรธิดาของตน รวมทั้งให้แก่ตนเองด้วย เกตุสุขเดช กำแพงแก้ว (2546) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียนว่า หมายถึง การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรม หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ การศึกษาหรือการเรียนรู้ให้กับลูกหลานหรือเด็กในอุปการะของตนกับโรงเรียน ส่วนสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการ ทำงานร่วมกันโดยเริ่มจากการร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมดำเนินงาน/ปฏิบัติ การร่วมมือกัน พบปัญหาหรือเผชิญอุปสรรค พร้อมทั้งแก้ไขให้ลุล่วง การร่วมมือกันพบความสำเร็จ และ การ ร่วมกันชื่นชมยินดีภาคภูมิใจในความสำเร็จในงานนั้น

การศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการศึกษาที่จัดให้แก่เด็กที่สอนและพ่อแม่หรือผู้ปกครองต้อง สื่อสารกันตลอดเวลา เพื่อความเข้าใจตรงกันและพร้อมร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้กับเด็ก ดังนั้น พ่อแม่หรือผู้ปกครองควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ : 2546)

1. มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาและให้ความเห็นชอบกำหนด แผนการเรียนรู้ของเด็กร่วมกับผู้สอนและเด็ก
2. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา และกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กตาม ศักยภาพ
3. เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ จัดบรรยากาศภายในบ้านให้เอื้อต่อการเรียนรู้

4. สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามเหมาะสมและจำเป็น
5. อบรมเลี้ยงดู เอาใจใส่ให้ความรัก ความอบอุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็ก
6. ป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตลอดจนส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยประสานความร่วมมือกับผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้อง
7. เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีคุณธรรม นำไปสู่การพัฒนาให้เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้
8. มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของเด็กและในการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข) กล่าวถึง บทบาทของพ่อแม่ ผู้ปกครองที่ต้องให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ดังบทบาทหน้าที่ต่อไปนี้

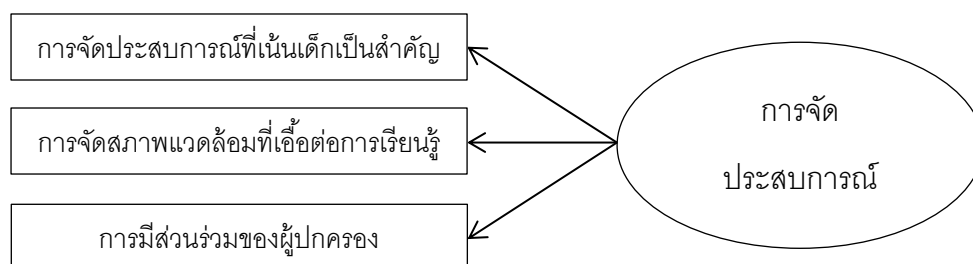
1. กำหนดแผนการเรียนรู้ของเด็กร่วมกับเด็กและครูผู้สอน
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดสาระของหลักสูตรและการกำหนดแผนพัฒนาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือธรรมนูญสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
3. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม ของโรงเรียนเพื่อพัฒนาเด็กเต็มตามศักยภาพ
4. จัดบรรยากาศในบ้านให้เอื้อต่อการเรียนรู้
5. สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามเหมาะสม และจำเป็น
6. ร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ประสานงานป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก
7. ปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้คุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี นำไปสู่การพัฒนาให้เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้
8. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของเด็ก และในการประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียน

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คือ สิ่งที่ผู้ปกครองมีส่วนในบทบาทหน้าที่ ทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีผลการเรียนสูงขึ้น (Cotton, 2001)โดยมีการกระทำอย่างต่อเนื่องทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน (Ford & Amaral, 2006) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนั้น มีวิธีการเข้าไปหลายวิธี เช่น เข้าไปจัดแผนการเรียนรู้ให้บุตร ทำกิจกรรมที่โรงเรียน การสื่อสารพูดคุยในเรื่องการเรียนของบุตรกับครู เข้าร่วมประชุมผู้ปกครอง เข้าเป็นสมาชิกชมรมในองค์การโรงเรียน และที่สำคัญ คือ

การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนต่างๆ ของโรงเรียน อันจะช่วยส่งเสริมการเรียนของ บุตร (Becker & Epstein, 1982 ; Haack, 2007)

สรุปได้ว่า ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมการรับรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลของ มีส่วนร่วมในการ วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน สนับสนุนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ และร่วมประเมินพัฒนาการเด็ก

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดการจัดประสบการณ์ที่ใช้ในการ วิจัยได้ดังภาพประกอบที่ 2.8



ภาพประกอบที่ 2.8 ตัวแบบการวัดการจัดประสบการณ์

ปัจจัยที่ 3 สมรรถนะองค์กร

สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผล ไปสู่การพัฒนาองค์กร ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการ บริหารองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางาน บริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ในกรณีสมรรถนะขององค์กรนั้นเป็น ความสามารถเฉพาะ หรือศักยภาพเฉพาะขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ในการดำเนินกิจการ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มี ความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ บริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น (เทียน ทองแก้ว, 2549) ดังนั้น สมรรถนะขององค์กรจึงเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร

Preedy Margaret (1993) กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์กร สามารถดำเนินการ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ระบบงาน ระบบการเงินและงบประมาณ การบริหารบุคคล และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่าสมรรถนะขององค์การเป็นปัจจัยทางการบริหารจัดการซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ อันเป็นมูลเหตุพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสนใจงานด้านการบริหารจัดการเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ประกอบด้วย คน (man) ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมาก เครื่องจักร (machine) เป็นวัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่จัดหามาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า เงินทุน (money) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนและจัดทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ส่วนวัสดุสิ่งของ (material) ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีปริมาณและคุณค่าสูงไม่ต่างจากปัจจัยอื่นเพราะวัตถุดิบและสิ่งของเหล่านี้ต้องมีการจัดหามาใช้ดำเนินการผลิตหรือสร้างบริการตลอดเวลา

สำหรับในองค์การที่เป็นโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ตัวชี้วัดสมรรถนะขององค์การสามารถวัดได้จากการที่โรงเรียนมีการจัดการอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์โดยรวมอย่างเป็นระบบและมีการดูแลบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539; Preedy, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers et al. (1985) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การว่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเขาได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การให้มีประสิทธิผลเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

- (1) ลักษณะขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างและเทคโนโลยี
- (2) ลักษณะสภาพแวดล้อม ซึ่งรวมถึงสภาวะเศรษฐกิจและการตลาด
- (3) ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่ ระดับงานที่ปฏิบัติและความผูกพันเกี่ยวข้องกับงาน

(4) นโยบายและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
กิตติ บุญนาค (2541) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกรอบแนวคิดการบริหารองค์การยุคใหม่ที่จะมีอิทธิพลต่อการแข่งขันว่าจะต้องมีองค์ประกอบเพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์การ ดังนี้

- (1) การลดขั้นตอนการทำงาน
- (2) โครงสร้างการจ้ดองค์การที่มีความคล่องตัว
- (3) การกระจายอำนาจจะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- (4) การสื่อสารที่ดีภายในองค์การ
- (5) การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้
- (6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม

(7) ระบบข้อมูลภายในและภายนอกองค์กรต้องมีคุณภาพและทันเวลา

สรุปได้ว่า สมรรถนะขององค์กรเป็นความสามารถเฉพาะในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1) การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม

ในองค์กรหนึ่งๆ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรหลายปัจจัยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านโครงสร้าง (structures) การมีโครงสร้างการบริหารองค์กรที่ชัดเจนและเป็นระบบนั้นเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (Steers, 1991; Hunter, 2002) องค์กรเป็นการรวมกลุ่มของคนเข้ามาร่วมกันทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ องค์กรจึงเป็นศูนย์กลางของคนและทรัพยากรต่างๆ ที่เกี่ยวพันในสังคม มีการประสานงานร่วมมือกันและมีการจัดองค์กรให้เป็นระบบ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้บรรลุตามลักษณะองค์กรนั้นๆ ดังนั้นองค์กรจึงโครงสร้างตามหลักการจัดองค์กรอย่างมีระเบียบและหลักการของการจัดแบ่งหน้าที่งาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา เป็นต้น

Robbins (1990) อธิบายว่า โครงสร้างองค์กร คือ การรวบรวมงานของแต่ละบุคคลเข้าตามแผนกต่างๆ เพื่อเป้าหมายเดียวกัน และโครงสร้างองค์กรในความเห็นของหลายนักวิชาการเห็นพ้องว่า เป็นการสร้างความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตามความถนัดของแต่ละคนเพื่อการกำหนดลักษณะงาน การจัดแผนงาน การแบ่งสายการบังคับบัญชา การให้อำนาจและความรับผิดชอบ ซึ่งทั้งหมดมีเป้าหมายเดียวกัน คือ เพื่อประสิทธิผลขององค์กร (Burton & Thakur, 1995 ; Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2000)

เพื่อการจัดโครงสร้างองค์กรให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด โครงสร้างควรประกอบด้วย (1)ความชำนาญงาน (work specialization)มีการแบ่งงานตามความชำนาญของแต่ละบุคคล (2)มีการจัดฝ่ายและแผนกงาน (departmentalization) ซึ่งส่วนมากในองค์กรมักจะแบ่งงาน คือ (ก)ตามหน้าที่ (functional departmentalization)(ข)ตามผลิตภัณฑ์ (product departmentalization)(ค)ตามพื้นที่ (geographical departmentalization)(ง)ตามกระบวนการผลิต (process departmentalization)(จ)ตามลักษณะลูกค้า (customer departmentalization)(3)มีการจัดสายบังคับบัญชา (chain of command)จัดระดับบังคับบัญชาจากสูงลงถึงระดับล่างสุดตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ (4) การจัดช่วงบังคับบัญชา (span of control)มีการกำหนดงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสายว่ามีอำนาจและความรับผิดชอบที่ช่วงต่อจำนวนพนักงาน (5) การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ (centralization and decentralization)ในองค์กรขนาดเล็กและขนาด

ใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงเรื่องการกระจายอำนาจอย่างชัดเจน และ (6) การจัดระเบียบงาน (formalization) มีการวางกฎระเบียบและการทำงานของผูปฏิบัติงานในแต่ละงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม (Steers, 1991; Burton & Thakur, 1995)

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) กล่าวถึง ระบบที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้แก่ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกและคล่องตัว การมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ การติดต่อประสานงานทั้งแนวนอนและแนวตั้ง การปรับลดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ การส่งเสริม การมีส่วนร่วม การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การธำรงรักษา พัฒนาบุคลากร และการจัดระบบพิจารณาความดีความชอบให้เหมาะสม

ดังนั้น การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม จึงเป็นเรื่องการแบ่งงานตามโครงสร้างการบริหารงาน อย่างชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เชื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้สะดวกและคล่องตัว ปรับลดกฎระเบียบและแนวปฏิบัติ ลดความซ้ำซ้อน

2) ความรู้ความสามารถของบุคลากร

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าขององค์กร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น บุคคลเหล่านี้จึง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการ จัดการเรียนรู้วิธีใหม่แก่ผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะการปฏิบัติงาน ที่ดำเนินอยู่ในโรงเรียน (school – based professional development) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมี บทบาทที่จะทำได้ตลอดเวลา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549) จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนคุณภาพของอำรุง จันทวานิช (2547) สรุปว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ กำหนดความเป็นโรงเรียนคุณภาพที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล คือ ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและจำนวนเพียงพอ โดยมีปัจจัยหลักความสำเร็จ ดังนี้ (1) ครูมีความสามารถจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (2) ครูประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู (3) ครูได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ (4) ครูครบตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีภาระงานเหมาะสม ซึ่ง สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับครูและผู้บริหารโรงเรียน เพื่อการประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2554)

1. ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- (1) ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการด้านร่างกาย
- (2) ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ
- (3) ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการด้านสังคม
- (4) ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการด้านสติปัญญา
- (5) ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กส่งเสริมความสัมพันธ์ทางบวกกับเด็กและครอบครัว
- (6) ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็ก

2. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- (1) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา
- (2) ประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา
- (3) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการจัดให้มีครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กเพียงพอ และมี

คุณภาพ

(4) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกอาคารให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ

(5) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาคาร ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ

(6) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการจัดให้มีมาตรการด้าน ความปลอดภัย และการป้องกันการบาดเจ็บในเด็ก

นอกจากนี้ จากการศึกษากรอบแนวคิดการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก หรือ International Institute for Educational Planning: IIEP (1992 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2551) ได้กำหนดปัจจัยหลักที่เป็นทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา บุคลากร/ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน โดยเสนอปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวครู (presage variables) ไว้ 3 ดังนี้ คือ (1) ประสบการณ์การฝึกอบรม เช่น การรับการฝึกอบรมจากมหาวิทยาลัย การฝึกอบรมตามโครงการ ฯลฯ (2) การฝึกปฏิบัติ เช่น การสอน และ (3) คุณสมบัติความเป็นครู เช่น ทักษะการสอน สติปัญญา แรงจูงใจ บุคลิกภาพ เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะองค์การ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ทักษะของครู ภาระงาน ประสบการณ์

และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของการกำกับติดตามด้านครูที่ U.S. Department of Education (2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2551) กำหนดไว้ 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

(1) ทักษะด้านวิชาการของครู (teacher academic skill) จากงานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า นักเรียนเรียนรู้ได้มากจากครูที่มีทักษะด้านความรู้ทางวิชาการที่ดี (strong academic skill) และในทำนองเดียวกันมีงานวิจัยที่มีข้อค้นพบสอดคล้องกันว่า ทักษะด้านความรู้ทางวิชาการ เชื่อมโยงหรือสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของนักเรียน แต่อย่างไรก็ดีไม่ได้หมายความว่าทักษะด้านความรู้จะเป็นตัวทำนายว่าบุคคลนั้นจะสอนดี

(2) หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครู (teacher assignment) ในความเป็นจริงครูจำนวนมากไม่ได้รับการฝึกอบรมให้สอนในวิชาที่รับผิดชอบ นักวิจัยหลายคนพบว่า การเตรียมเนื้อหาที่จะสอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เช่น มีข้อค้นพบว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโททางคณิตศาสตร์มีผลทำให้คะแนนวิชานี้ของนักเรียนสูง

(3) ประสบการณ์ของครู (teacher experience) มีการศึกษาวิจัยหลายเรื่องที่มีข้อเสนอแนะว่านักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีจากครูที่มีประสบการณ์ แต่ในความเป็นจริงในโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้นจะมีทั้งครูที่มีประสบการณ์และครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ซึ่งจำเป็นต้องมีการช่วยเหลือครูใหม่เหล่านี้

(4) การพัฒนาวิชาชีพครู (professional development) คุณภาพของการสอนอาจขึ้นอยู่กับโอกาสที่ครูได้รับการพัฒนาและแม้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นพ้องกันว่าพัฒนาวิชาชีพครู จะทำให้การเรียนของนักเรียนดีขึ้นได้ แต่ยังไม่ชัดเจนว่ามีข้อมูลทางสถิติที่สนับสนุนความเห็นดังกล่าวที่ชัดเจน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ครูได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดประสบการณ์ การได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ การเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในและภายนอกสถานศึกษา

3) การจัดทรัพยากรการเรียนรู้

การจัดทรัพยากรการเรียนรู้เป็นการดำเนินงานของโรงเรียนในการแสวงหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาคือการปฏิรูปการเรียนรู้แต่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีปัจจัยสำคัญๆ หลายประการ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุถึงความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาตาม

แนวทางปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) และจากหลักการในบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าวที่มีความมุ่งหมายให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้เพื่อการศึกษาและให้ทุกส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับการศึกษาทั้งในฐานะผู้จัดการศึกษา หรือผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจึงได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาไว้ในหมวด 8 ซึ่งเป็นสาระเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้สำเร็จได้ โดยเฉพาะในมาตรา 58 ที่กำหนดให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้ในการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542)

เนื่องจากโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ทรัพยากรการเรียนรู้จึงมีความสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคแห่งข้อมูลข่าวสารดังเช่นปัจจุบัน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ มีความเจริญก้าวหน้าไปมาก ทรัพยากรที่ใช้จะต้องก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อครูผู้สอน ผู้เรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การจัดหาปฏิบัติการต่างๆ สำหรับการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนพอเพียง เหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ย่อมทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด (วรเดช จันทรศร, 2539; ธงชัย สันติวงษ์, 2539; อารุง จันทวานิช, 2545) สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารวัตนะ (2548) ที่สรุปว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นมิได้เป็นโรงเรียนที่เกิดขึ้นในลักษณะที่จะทำอย่างไรก็ได้แต่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีการแสวงหางบประมาณ และความร่วมมือ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งเพื่อการบริหารและเพื่อการเรียนการสอน มีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ มีการจัดเทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นต้น

ในทำนองเดียวกัน สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ (2547) ได้สรุปมโนทัศน์ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดทรัพยากรการเรียนรู้ว่าเป็นโรงเรียนมีทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนพอเพียง เหมาะสม และอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยนี้จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการปฏิรูปการเรียนรู้ และส่งผลโดยอ้อมผ่านไปยังการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสม และการพัฒนาเป็นองค์การวิชาชีพ โดยกำหนดตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดไว้ ดังนี้

- (1) มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นอันดับสำคัญสูง

- (2) มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้
- (3) ใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (4) มีห้องปฏิบัติการตามมาตรฐานที่กำหนด
- (5) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
- (6) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- (7) ชุมชนร่วมมือ ช่วยเหลือในการระดมทรัพยากรการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดทรัพยากรการเรียนรู้นั้นเป็นการดำเนินงานของโรงเรียนในการแสวงหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียนทั้งในด้านการจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การจัดหาและพัฒนาสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและชุมชน ชุมชนบริจาคทรัพย์สินและอุปกรณ์การเรียนการสอน

4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งเทคโนโลยี (technology) ถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากการปรับกระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน (Hoy & Miskel, 2005; อารุง จันทวานิช, 2547) สอดคล้องกับผลการศึกษาของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์การ ทั้งนี้ เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อบุคคล ต่อสังคมซึ่งเป็นสังคมแห่งความรู้ (knowledge-based society) มีการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยี

เทคโนโลยีสารสนเทศเกิดจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่สำคัญได้แก่ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ และการสื่อสาร (มธุรส จงชัยกิจ, 2546) โดยคอมพิวเตอร์ถือเป็นอุปกรณ์ที่สำคัญในการใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการและกิจกรรมทางการศึกษาต่างๆ ซึ่ง ครรชิต มาลัยวงศ์ (2540) ได้เสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษาไว้ 6 ประเภท ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การศึกษาทางไกล เครือข่ายการศึกษา การใช้งานห้องสมุด การใช้งานห้องปฏิบัติการ และการใช้งานประจำและงานบริหาร ส่วนสารสนเทศนั้นคือ ข้อมูลที่ได้ผ่านกระบวนการประมวลผลแล้ว อาจใช้ได้ง่ายๆ เช่น หาค่าเฉลี่ย หรือใช้เทคนิคขั้นสูง เช่น การวิจัยดำเนินงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพข้อมูลทั่วไปที่อยู่ในตัวแบบที่มีความสัมพันธ์หรือมีความเกี่ยวข้องกันเพื่อไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจหรือตอบปัญหาต่างๆได้ สารสนเทศ

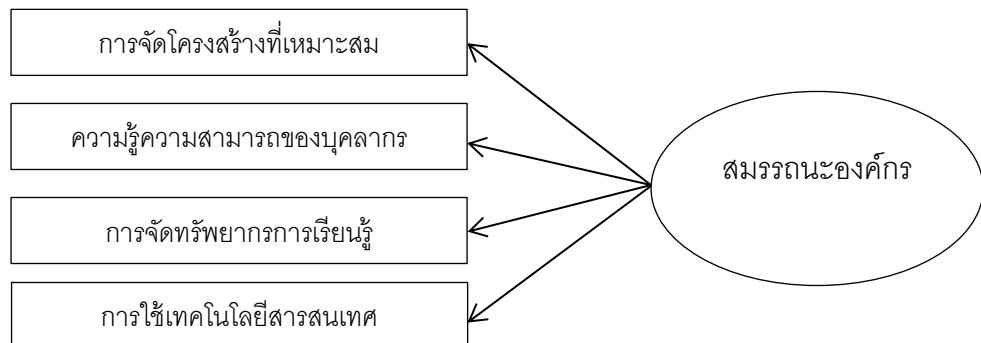
ประกอบด้วย ข้อมูลเอกสาร เสียง หรือรูปภาพต่างๆ แต่จัดเนื้อเรื่องให้อยู่ในรูปที่มีความหมาย สารสนเทศไม่จำกัดเฉพาะเพียงตัวเลขอย่างเดียวเท่านั้น และสารสนเทศก็เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ข้อมูล(data) ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงหรือสาระต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอาจเป็นตัวเลข หรือ ข้อความที่เกิดจากการดำเนินงานหรือที่ได้จากหน่วยงานอื่นๆ ข้อมูลเหล่านี้ยังไม่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการตัดสินใจได้ทันที จะนำไปใช้ได้ก็ต่อเมื่อผ่านกระบวนการประมวลผลแล้ว

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในสถาบันการศึกษา วรณวิภา ติตตะศิริ (2544) พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์กร สามารถพิจารณาตามระดับสภาพการ ใช้เทคโนโลยีในองค์กร ได้จากเกณฑ์สำคัญๆ ดังนี้ 1) การเป็นสื่อกลางในการติดต่อระหว่างกัน และ2) ความสะดวกและรวดเร็วในการสืบค้นและนำข้อมูลมาใช้ กล่าวคือ มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน และอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ดังนั้น การบริหารจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ โดย ต้องมีการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารและด้านวิชาการเข้ามาใช้ให้เกิด ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องสร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศขึ้นในสถาบัน โดยต้องมีมาตรการในการจัดบริการคอมพิวเตอร์สำหรับนักศึกษาทุกคน มีการกำหนดระยะเวลา การเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา พร้อมกับมีการวางแผนการใช้อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า นอกจากนั้นยังต้องใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อ การประชาสัมพันธ์ และสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัย (เบญญา มังคละ พฤกษ์. 2543) นอกจากนี้การศึกษาเริ่มมีแนวคิดเปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากอิทธิพลของ สภาพแวดล้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งอาศัยสื่อที่ทันสมัยโดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้าน โทรคมนาคมและการสื่อสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัวสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและผู้คนหลายสิบล้านคนทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารในเวลาอันสั้น การศึกษาหา ข้อมูลและการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพียงแต่ปลายนิ้วสัมผัสโดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) เกิดเป็นชุมชนบนเครือข่ายขึ้น ผู้คนสามารถติดต่อสัมพันธ์กันผ่านจอคอมพิวเตอร์มากยิ่งขึ้น ข้อมูล ข่าวสารความรู้ ก็คือ “การศึกษา” การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการศึกษา เป็นความ จำเป็นเนื่องจากการจัดการเรียนการสอน และการบริหารในปัจจุบันจะต้องมีความทันสมัยและ เชื่อมโยงกับภายนอกมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนต้องเป็นระบบเปิดมากขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วย มีการจัดหา เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอนที่เหมาะสม และสอดคล้อง กับความต้องการของครู มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ การเรียนการ

สอนภายในสถานศึกษา มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมโยงข้อมูลภายนอกสถานศึกษา มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ การเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับ พัฒนาการเด็ก

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดสมรรถนะองค์กรที่ใช้ในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบที่ 2.9



ภาพประกอบที่ 2.9 ตัวแบบการวัดสมรรถนะองค์กร

ปัจจัยที่ 4 นวัตกรรมองค์กร

การบริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความสามารถและอำนาจในการตัดสินใจ มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนานวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมต่างๆ มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บริหารสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย การบริหารสถานศึกษาแนวใหม่จึงจำเป็นต้องนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ รวมทั้งการที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ คือ คุณภาพผู้เรียน โดยใช้แนวคิด วิธีการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “nova” ซึ่งแปลว่า ใหม่ หรือ “innovare” แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ส่วนคำว่า “นวัตกรรม” มาจากภาษาบาลีสันสกฤต คือ “นว” แปลว่า ใหม่ และ “กรรม” หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549)

Hughes (1987 อ้างใน กীরติ ยศยิ่งยง : 2552) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า นวัตกรรม เป็นการนำเอาวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับขั้นแล้ว โดยเริ่มมาจากการคิดค้นและพัฒนา ซึ่งอาจมีการทดลองปฏิบัติก่อน และถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงจะมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

กীরติ ยศยิ่งยง (2552) ให้ทัศนะว่า นวัตกรรม เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนา สามารถนำไปปฏิบัติจริง และมีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน ในลักษณะเป็นของใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือของเก่าที่มีอยู่แต่เดิมแต่ได้รับการปรับปรุงเสริมแต่งพัฒนาขึ้นมาใหม่ให้ มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ สามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้

วรภัทร์ ภูเจริญ (2550) กล่าวว่า นวัตกรรม คือ เครื่องมืออย่างหนึ่งในความเป็นนักประกอบการมืออาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า นวัตกรรม คือ เครื่องมือ รูปแบบ วิธีการที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ หรือปรับปรุง ต่อยอดของเดิมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย การบริหารสถานศึกษากับนวัตกรรมจึงจำเป็นต้องอยู่คู่กันไปเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนวัตกรรมในการบริหารมีอยู่หลายประเภท ซึ่งมีนักวิชาการและนักนวัตกรรมได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมไว้ดังนี้

สำนักนวัตกรรมแห่งชาติ (2549) แบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ที่ประกอบไปด้วยนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ กับผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ที่ประกอบไปด้วยนวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร

เชลเวียร์ เบคเกอร์ (อ้างใน กীরติ ยศยิ่งยง : 2552) แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมทางสินค้า (Product Innovation) ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างสินค้าใหม่ การปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่ หรือ รวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่

2. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation) ในเรื่องของการเปลี่ยนวิธีการผลิตสินค้า รวมถึงรูปแบบการบริหาร หรือเกี่ยวข้องกับส่วนประกอบที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อกระบวนการผลิตสินค้าใหม่หรือประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต

3. นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing Innovation) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรจุภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย หรือการประเมินและการทำนายความต้องการของผู้บริโภค

ภาณุ ลิ้มมานนท์. (2546). ได้แบ่งนวัตกรรมองค์กรออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (product innovation) การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์

จำเป็นต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ โดยการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับซึ่งลูกค้าสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ตั้งแต่กระบวนการออกแบบ การสร้าง การทดสอบ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงกระบวนการจัดการห่วงโซ่คุณค่า (Value chain management) ที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงานที่จะทำให้เกิดผลในเชิงพาณิชย์ได้ เช่น เครื่องยนต์แบบไฮบริดที่ประหยัดน้ำมันและลดภาวะของบริษัทฮอนด้าและโตโยต้า

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) ในการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการ

ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นความรู้ในเรื่องของส่วนประกอบและส่วนเชื่อมต่อกันระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น ตลอดจนความรู้ กระบวนการและเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการหรือกระบวนการใหม่ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการออกแบบ และกระบวนการผลิตหรือในโรงงาน (Computer Aided Design: CAD/Computer Aided Manufacturing: CAM) การพัฒนาระบบ 6 ซิกมา (Six Sigma) เพื่อทำให้คุณภาพของสินค้าที่สูงขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลง โดยการพัฒนาระบบการวางแผนวัสดุคงคลัง (Material Requirement Planning I: MRP I) และการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรในโรงงาน (Manufacturing Resource Planning II: MRP II) หรือการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับลูกค้าและห่วงโซ่คุณค่าโดยรวมด้วยการใช้ระบบทันเวลาพอดี (Just in Time: JIT) เป็นต้น

3. นวัตกรรมการจัดการ (management innovation) การสร้างนวัตกรรมทางการจัดการ

นั้น องค์การต้องใช้ความรู้ทางด้านบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์การ ซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปตามลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสามารถสร้างรายได้และนำไปสู่ผลกำไรให้กับบริษัทได้ เช่น การบริหารองค์การในลักษณะที่บุคคลในองค์การทำงานโดยมี 2 สายบังคับบัญชาพร้อมกัน คือ สายบังคับบัญชาที่เป็นงานประจำกับสายบังคับบัญชาที่เป็นงานโครงการ ดังที่ เรียกว่า องค์การแบบแมทริกซ์ที่ได้รับความนิยม ใน ค.ศ. 1970 หรือการใช้ดุลดัดชนีในการวัด และประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ เป็นต้น

สมนี้ก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2552) ได้สรุปแนวคิดที่ใช้ในการแบ่งประเภทของนวัตกรรมที่พบบ่อย และมีการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงการวิจัยค่อนข้างมากประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. จำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม ประกอบด้วย

1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือ การพัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยีหรือวิธีการใช้ รวมไปถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมที่มีอยู่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นวัตกรรมผลิตภัณฑ์จะถือเป็นผลผลิต (Outputs) ขององค์การหรือธุรกิจโดยอาจจะอยู่ในรูปของตัวสินค้า (Goods) หรือการบริการ (Services) ก็ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2549) ที่กล่าวว่า นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ประกอบด้วย นวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (tangible product) กับ ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (intangible product)

2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) คือ การประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการออกแบบในกระบวนการผลิต เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2549) ที่กล่าวว่า นวัตกรรมกระบวนการ ประกอบไปด้วย นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี (Technological Process) และนวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร (Organizational Process Innovation)

2. การจำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1) นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน (Radical Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีความใหม่ในลักษณะที่มีความแตกต่างไปจากกรรมวิธี และแนวคิดเดิมไปอย่างสิ้นเชิง ในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงแบบถอนรากถอนโคน จึงมีนัยสำคัญมากกว่าปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม แต่เป็นการออกแบบและใช้แนวคิดใหม่ทั้งหมดในการพัฒนานวัตกรรม

2) นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) นวัตกรรมประเภทนี้เป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเป็นส่วนใหญ่ และมีความถี่ในการเกิดบ่อยกว่านวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน โดยมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป มีการปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทีละเล็กละน้อย จากเทคโนโลยีหรือสิ่งที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงจะมีมากน้อยเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพขององค์กร

3. การจำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ ประกอบด้วย

1) นวัตกรรมเทคโนโลยี (Technological Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีพื้นฐานหรือขอบเขตของการพัฒนามาจากเทคโนโลยี โดยในปัจจุบันการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีมีบทบาทและความสำคัญต่อหลายๆ องค์การ ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยี สามารถช่วยทำให้การพัฒนา นวัตกรรมสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความได้เปรียบในเชิงการ

แข่งขันได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นนวัตกรรมที่มีแรงผลักดันที่สำคัญต่อความก้าวหน้าในด้านต่างๆ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของประชากร

2) นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative Innovation) นวัตกรรมทางการบริหารเป็นเรื่องของการคิดค้น และเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจัดการองค์การใหม่ ที่ส่งผลให้ระบบการทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น การบริหารองค์การในลักษณะโครงสร้างองค์การแบบเมตริกซ์ (The Matrix Structure) การใช้แนวคิดการวัดผลงานแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ในการวางแผนและประเมินผลงานขององค์การ เป็นต้น นวัตกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับเรื่องของนโยบาย โครงสร้างองค์การ ระบบ รูปแบบและกระบวนการจัดการในองค์การจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม เมื่อพิจารณาในมุมมองของนวัตกรรมทางการศึกษานั้น พบว่าในองค์การทางการศึกษาสามารถผลิตนวัตกรรมได้หลากหลายรูปแบบ โดยจำแนกเป็น 3 ลักษณะที่สำคัญดังนี้

1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ซึ่งอาจหมายถึง สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น

2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ซึ่งอาจหมายถึงกระบวนการให้บริการทางวิชาการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น และที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ

3) นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative Innovation) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำในองค์การทางการศึกษาคิดค้นวิธีการ แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยนวัตกรรมทางการบริหารนี้จะกลายเป็นตัวแปรต้นหรือกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมอื่นๆ ในองค์การทางการศึกษา

จากประเภทนวัตกรรมที่สรุปในเบื้องต้น ซึ่งในงานวิจัยได้จัดกลุ่มปัจจัยเป็นนวัตกรรมองค์กร ซึ่งเป็นนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา นำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการประกันคุณภาพการศึกษา

1.การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management)

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนในสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากระดับรัฐหรือเขตการศึกษาไปยังแต่ละโรงเรียน โดยให้ผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีอำนาจควบคุมกระบวนการจัดการศึกษามากขึ้น โดยให้ผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน

และผู้ปกครองมีอำนาจควบคุมกระบวนการจัดการศึกษามากขึ้น Caldwell and Spinks (1990) กล่าวว่า เป็นการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร ได้แก่ ความรู้เทคโนโลยี อำนาจหน้าที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ บุคลากร เวลา และงบประมาณ เป็นการกระจายอำนาจทางการบริหารจัดการและให้เกิดการตัดสินใจในระดับโรงเรียน การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบและแนวคิดการบริหารที่ต้องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจาก ส่วนกลาง หรือจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษามีอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารตนเองในลักษณะเชิงเบ็ดเสร็จ มีความคล่องตัวและอิสระมากขึ้นในการตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับการบริหารสถาน ศึกษาในทุกด้านที่เกี่ยวกับภารกิจทั้งในด้านวิชาการ และหลักสูตร การเงินและการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (อุทัย บุญประเสริฐ : 2546 อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ : 2552) ผู้บริหารสามารถนำ SBM เข้าสู่สถานศึกษาได้ โดยใช้เทคนิคขั้นตอนดังนี้

1) สร้างความตระหนักและความเข้าใจตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องยอมรับว่าผู้บริหารไม่ได้เป็นเจ้าของโรงเรียนแต่เพียงผู้เดียว แต่โรงเรียนเป็นของประชาชนทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู นักเรียน และรวมถึงชุมชน ฉะนั้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ในการปฏิบัติงาน และในการประเมิน ตรวจสอบ ต้องมอบหมายงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ต้องมีความเชื่อมั่นในความมั่งคั่งความสามารถของครูและชุมชน ลดบทบาท การสั่งการลงสนับสนุนให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น ต้องมีความเชื่อว่า ผู้บริการควรเป็นผู้ กำหนดสิ่งที่เขาต้องการหรือที่ควรได้รับ การบริหารหรือการตัดสินใจควรดำเนินการโดยองค์คณะ บุคคลเพราะการทำงานเป็นที่มาจะสมบูรณ์กว่าทำเพียงคนเดียว

2) พัฒนาคณะพัฒนางาน และพัฒนาองค์กร โดยให้ความรู้แก่คนในองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และภารกิจตามโครงสร้างใหม่ ซึ่งอาจใช้วิธี เชิญนักวิชาการหรือครูต้นแบบมาจัดประชุมปฏิบัติการให้ครูพัฒนาตนเองร่วมกัน โดยพยายาม สนับสนุนให้ครูดำเนินการกันเอง และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ให้การนิเทศสนับสนุนการดำเนินงาน

3) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียนโดยใช้ SWOT Analysis ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัย ภายในว่า นักเรียน ผู้ปกครอง ครู เป็นบุคคลกลุ่มใด มีปัญหาอะไร มีจุดแข็งจุดอ่อนในด้านใด วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติใน หมวดต่างๆ ที่ระบุว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องทำอะไรบ้าง กฎกระทรวงว่าด้วยคณะกรรมการ สถานศึกษา รวมทั้ง กฎกระทรวงและระเบียบต่างๆ

- 4) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการ ประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน
 - 5) กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม และเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ทั่วกัน
 - 6) กำหนดเป้าหมายของการศึกษา/ผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer's Satisfaction) เน้นคุณภาพผู้เรียน ทำอย่างไรจึงจะให้นักเรียนมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยศึกษาจากมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ
 - 7) จัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา
 - 8) กำหนดธรรมนูญโรงเรียน และระบบประกันคุณภาพ
 - 9) ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น สะท้อนถึงความต้องการของท้องถิ่น และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา
 - 10) นำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผน การประเมินผล การเผยแพร่ ฯลฯ
- การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ เป็นนวัตกรรมทางการบริหารแนวใหม่ เพื่อนำไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการบริหารที่มีอิสระในการคิดและตัดสินใจในรูปของคณะกรรมการ การมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นลักษณะการกระจายอำนาจทางการบริหาร กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนในภาพรวมให้เป็นที่ยอมรับ สามารถตรวจสอบได้

2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่ใช้กำหนดทิศทางและผลการปฏิบัติงานในระยะยาวขององค์กร เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบันส่งผลต่อการบริหารองค์กรของผู้บริหารเป็นอย่างมาก การบริหารจึงต้องเป็นการบริหารเชิงรุกที่เป็นลักษณะของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารได้เปลี่ยนแปลงไป จากอดีตที่มักเน้นเฉพาะสภาพแวดล้อมในขณะนั้นขององค์กร แต่จะมาเป็นมาเป็นการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลในอนาคตเพิ่มขึ้นอีกด้วย โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ดีที่สุด ภายใต้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Glueck (1980) ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นชุดของการตัดสินใจ และการกระทำต่างๆ ที่ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ได้

Peter Wright, Charles D. Pringle and Mark J. Kroll (1992) ให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้บริหารระดับสูงบรรลุผลตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การ

Wheelen and Hunger (2002) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่างๆ ทางด้านการจัดการ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์การ

Robbins (2003) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหารซึ่งเป็นการกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์การ การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำไปปฏิบัติ และการควบคุม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง การวางแผนดำเนินการและการควบคุมในแนวทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จุดเน้นของการบริหารเชิงกลยุทธ์มุ่งพิจารณาในแง่ของการบริหารกลยุทธ์ที่คิดขึ้นมาต้องอาศัยพื้นฐานทางการบริหารเป็นหลัก

พสุ เดชะรินทร์ (2545) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การอย่างเป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะไม่คงที่ องค์การต้องวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมเพื่อคิดค้นแนวทางดำเนินการให้สอดคล้องกับ

Certo and Peter (1990) ให้คำจำกัดความของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำซ้ำๆ (iterative) อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน (continuous) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ด้วยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน (steps) ต่อเนื่องตลอดเวลาเป็นวัฏจักรไป ซึ่งได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environmental analysis)
2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (establishing organizational direction)
3. การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ (strategy formulation)
4. การนำกลยุทธ์ไปใช้ (strategy implementation)
5. การควบคุมกลยุทธ์ (strategy control)

Thompson and Strickland (1995) เสนอกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วยงาน 5 ประการ คือ

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (developing a strategic vision)

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (setting objectives)
3. การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (crafting a strategy to achieve the objectives)
4. การปฏิบัติการและการบริหารกลยุทธ์ (implementing and executing the strategy)
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานพบทบทวนพัฒนาการใหม่ๆ และกระตุ้นการแก้ไขปรับปรุง (evaluating performance, reviewing new developments, and initiating corrective adjustments)

จากการศึกษาในข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ลักษณะการบริหารที่ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้ การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ เป็นการบริหารที่ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์การเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ โดยผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจและพันธะสัญญาที่มีต่อวิสัยทัศน์ขององค์การให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อการยอมรับในทิศทางและเป้าหมายสูงสุดขององค์การร่วมกัน เป็นพลังที่จะผลักดันไปสู่การบรรลุเป้าหมายในที่สุด

3) การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Management in Education)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคม เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารเชิงคุณภาพโดยมีการประกันคุณภาพเป็นกลไกที่สำคัญที่เสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานทุกระดับและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องกันเป็นระบบ มุ่งไปในทิศทางที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการ วิธีการบริหาร และการจัดการคุณภาพ (Quality Management) ที่เน้นการสร้างเชื่อมั่นให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยความเชื่อมั่นนี้ต้องตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชา ข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์และความสมเหตุสมผลเป็นสำคัญ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและท้าทายดังกล่าว ได้แก่ คุณภาพของคน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้คนเป็นคนที่รู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง

สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

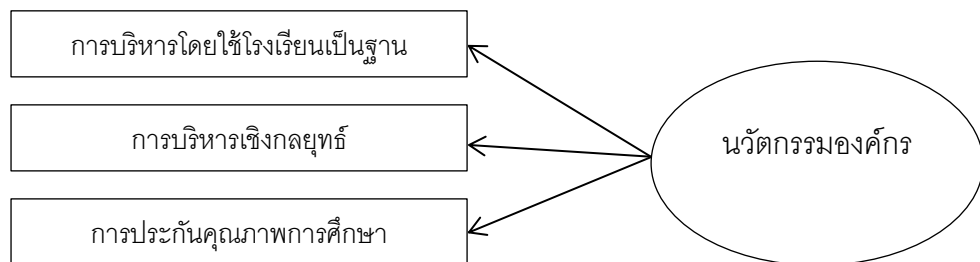
ดังนั้น เพื่อเป็นหลักประกันว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของคนให้สอดคล้องกับลักษณะของสังคมในปัจจุบันและอนาคต จึงต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยเชื่อว่าการประกันคุณภาพการศึกษาจะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างแท้จริงได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีความเห็นว่า มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา อันเป็นการสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานเพื่อให้เด็กไทยเป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข จะได้ช่วยกันสร้างสรรค์สังคมให้มีสันติ มีสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น เศรษฐกิจมั่นคง สามารถร่วมมือและแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกต่อไป การประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับต่างประเทศ เนื่องจากการประกันคุณภาพการศึกษาจะพัฒนาการศึกษาไปอย่างเป็นระบบตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้น การประกันคุณภาพภายในเป็นสิ่งที่สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและเพื่อให้เป็นไปตามสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทั้งนี้ การประกันคุณภาพภายใน ก็ถือว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผนในทุกขั้นตอนมีการบันทึกและติดตามตรวจสอบผลงานหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงแล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้น โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : 2542) อาจกล่าวได้ว่าระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาก็คือ งานที่สถานศึกษาปฏิบัติอยู่ นำมาจัดให้เป็นระบบที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน เชื่อถือได้สม่ำเสมอและพัฒนาต่อเนื่องสร้างความมั่นใจต่อสังคมได้ว่า สถานศึกษามีศักยภาพในการจัดการศึกษา รายงานต่อสาธารณชนได้ว่า ผู้เรียนทุกคนของสถานศึกษาได้รับการเรียนรู้หรือไม่เพียงใด ใช้วิธีการใดในการพัฒนาผู้เรียนและทราบได้อย่างไรว่าผู้เรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้ตลอดจนต้องมีการเปลี่ยนแปลงอะไรอีกบ้าง เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น สามารถบรรลุตามมาตรฐานที่สถานศึกษา

กำหนดให้สูงขึ้นตามศักยภาพของผู้เรียนเช่นกัน ฉะนั้น การประกันคุณภาพการศึกษา ก็จะต้องประกันในเรื่องที่สถานศึกษาดำเนินการ (กรมวิชาการ : 2545)

กล่าวโดยสรุป การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการประกันคุณภาพภายใน จัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน นำมาตรฐานและตัวบ่งชี้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า นวัตกรรมองค์กร เป็นการพัฒนาแนวคิด ระบบ รูปแบบ วิธีการ เครื่องมือทางการบริหารจัดการของผู้บริหารที่นำมาใช้แก้ปัญหาและบริหารองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร ผู้บริหาร บุคลากร ที่มงานต้องม้องค์ความรู้ มีความสามารถและทักษะการนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดนวัตกรรมองค์กรที่ใช้ในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบที่ 2.10



ภาพประกอบที่ 2.10 ตัวแบบการวัดนวัตกรรมองค์กร

ปัจจัยที่ 5 บรรยากาศโรงเรียน

บรรยากาศโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารและส่งผลถึงความสำเร็จของโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล และบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ และจะส่งผลโดยตรงถึงความรู้สึกรักของบุคลากรในองค์การ ในโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยพัฒนา และส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารและส่งผลถึงความสำเร็จหรือประสิทธิผลของโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนจึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรยากาศที่ดีสามารถเสริมสร้างสมรรถภาพในเชิงบวกในการทำงาน สร้างความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและทำงานอย่างมีความสุข

Chung and Megginson (1981) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคคลของแต่ละคนใน องค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัล การ จัดจรรยาบรรณ ความขัดแย้ง และความสามัคคีของคนในองค์การ

Cherrington (1994) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่ แบ่งแยกองค์การหนึ่งจากอีกองค์การหนึ่ง คล้ายกับคำว่า บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การ จึงอาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคลและเป็น คุณสมบัติทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพอใจในบรรยากาศ บางองค์การมากกว่าและปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น

Stringer (2002) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นผลรวมและรูปแบบ ของสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และบรรยากาศองค์การของแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ขององค์การนั้นๆ

Litwin & Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน เป็นการรับรู้ของสมาชิกใน องค์การเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน โดยเรียก มิติบรรยากาศ ในงานนี้ได้แบ่งบรรยากาศออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1) บรรยากาศองค์การมุ่งเน้นการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ
 - 1.1. เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
 - 1.2. ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
 - 1.3. ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย
 - 1.4. ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่ม
- 2) บรรยากาศมุ่งการให้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ
 - 2.1. มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน
 - 2.2. บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่

2.3 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอย

3) บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ

3.1 เน้นความรับผิดชอบส่วนตน

3.2 มีการคำนวณเรื่อง การเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

3.3 ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

3.4 สร้างความประทับใจที่บุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

Fox, et al. (1973) ได้ให้แนวความคิดว่า การจะพิจารณาว่า สถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่ ดูได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ความยอมรับนับถือ (respect) ความไว้วางใจ (trust) การมีขวัญสูง (high morale) การมีโอกาสในการทำงาน (opportunity for input) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) การผนึกกำลัง (cohesiveness) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) และความเอื้ออาทรต่อกัน (caring)

Steers (1977b) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน คือ

1) บรรยากาศโรงเรียนเป็นการรับรู้ของบุคลากรและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

2) บรรยากาศโรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อโรงเรียน และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนจะเหมาะสมกับโรงเรียนเน้นต่อผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่บรรยากาศแบบเน้นความอบอุ่น และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะเหมาะสมกับโรงเรียนที่เน้นความพึงพอใจ

3) บรรยากาศโรงเรียนจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม การขาดงานของบุคลากร แต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศร่วมกับคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ในอันที่จะสร้างความคาดหวังสูงในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Halpin & Croft (1966) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาแล้วสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมของครูร่วมกับพฤติกรรมของผู้บริหาร

โดยแยกเป็นพฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ 1) การไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement) 2) อุปสรรค (hindrance) 3) ขวัญ (esprit) 4) การสนิทสนม (intimacy) และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ 1) การห่างเหิน (aloofness) 2) การเน้นผลงาน (production emphasis) 3) การให้ความช่วยเหลือ (thrust) 4) มิตรสัมพันธ์ (consideration)

Halpin & Croft (1966) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศของโรงเรียน ตั้งแต่บรรยากาศที่พึงประสงค์ไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมี 6 แบบ ได้แก่

1) บรรยากาศแบบเปิด (the open climate) ลักษณะบรรยากาศแบบนี้สมาชิกในกลุ่มมักมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในงาน รวมถึงพึงพอใจในบทบาทของผู้บริหารด้วย ที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ช่วยทำให้งานสำเร็จมีคุณภาพ เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงาน

2) บรรยากาศอิสระ (the autonomous climate) ลักษณะบรรยากาศแบบนี้สมาชิกในกลุ่มมักมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์อันดีมากกว่าพึงพอใจในงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมมุ่งสร้างความสัมพันธ์และให้อิสระกับผู้ร่วมงาน พร้อมกันนั้นในเรื่องงานผู้บริหารมักจะมีพฤติกรรมการนิเทศควบคุมงานน้อย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเลือกงานได้อิสระตามความสามารถของตน

3) บรรยากาศควบคุม (the controlled climate) ลักษณะบรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารมักไม่ค่อยมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน แต่มุ่งเน้นความสำคัญของงานมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามผู้ร่วมงานก็มีความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจด้วย

4) บรรยากาศสนิทสนม (the familiar climate) ลักษณะบรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารมักมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอันดีหลาย ผู้บริหารสนใจความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าผลงานที่จะได้ ผลของบรรยากาศแบบนี้ทำให้ผู้ร่วมงานขาดความพึงพอใจในงาน ขณะเดียวกันก็ขาดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารจะเป็นตามสบาย การสั่งการและการประเมินผลงานมีน้อย จนบางครั้งผู้ร่วมงานต้องกระตุ้นผู้บริหารเสียเอง

5) บรรยากาศรวมอำนาจ (the paternal climate) ลักษณะบรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารมักมีพฤติกรรมแบบออกคำสั่ง ไม่สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการควบคุมปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด เกิดความอึดอัด ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ผู้ร่วมงานขาดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จขององค์กร และเกิดความเบื่อหน่ายต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร

6) บรรยากาศแบบปิด (the closed climate) ลักษณะบรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารมักมีลักษณะขาดความรู้ และไม่มีสมรรถภาพทางการบริหาร พยายามตั้งกฎเกณฑ์ข้อบังคับให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามโดยขาดเหตุผล ไม่อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงานน้อย ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บรรยากาศแบบนี้ทำให้ผู้ร่วมงานขาดความภาคภูมิใจในผลงาน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่างๆ โดยตรง เช่น ภาวะผู้นำ การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่นๆ จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและพึงพอใจในงาน เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1) ความสัมพันธ์ของบุคลากร

ความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นแบบบรรยากาศขององค์กรที่เหมาะสมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของ Hanna (1997) พบว่า การสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ของบุคลากรให้มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีน้ำใจไมตรีและให้เกียรติกันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและแผน และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีประสิทธิภาพ บรรยากาศความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนที่ดี ทำให้ผู้อยู่ในโรงเรียนทั้งคณะครูและบุคลากรอยากมาโรงเรียน และส่งผลให้การเรียนการสอนได้ดี เมื่อครูมีความสุขในการสอนก็จะส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาเด็กต่อไป

Merino (2002) พบว่า บรรยากาศความสัมพันธ์ในโรงเรียน เป็นการปฏิสัมพันธ์ของคนภายในโรงเรียน สร้างความเข้าใจ ช่วยเหลือกัน รักใคร่กลมเกลียว เกิดบรรยากาศของความอบอุ่นภายในโรงเรียนส่งผลให้อบอุ่นสบายใจ อยากเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Delisi (2008) ได้กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานทั้งคณะครูรวมถึงบุคลากร การสร้างความเข้าใจกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกันทำงานจะส่งผลให้เกิดความสามัคคี มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน เกิดบรรยากาศอบอุ่นในโรงเรียน ผู้เรียนจะได้รับการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เนื่องจากความร่วมมือของคณะครูภายในโรงเรียน

ทางด้านการศึกษาของ Tryjankowski (2005) พบว่า ความเข้าใจซึ่งกันและกันของคณะครูรวมถึงบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่เข้าใจองค์กรและการมีส่วนร่วมในองค์กร มีการสื่อความหมายที่ดี มีการผูกพันร่วมมือกันของทุกคนจะเป็นบรรยากาศโรงเรียนที่คณะครูรวมทั้งบุคลากรมีความสัมพันธ์กัน จะมีผลงานเป็นความคาดหวังร่วมกัน มีค่านิยมร่วมกัน โดยผู้บริหารเป็นผู้ปรับองค์กรและบรรยากาศให้เข้ากันเป็นอย่างไรดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวม สำหรับการศึกษาคูของ Courliss (2003) พบว่า บรรยากาศความสัมพันธ์ของบุคลากรที่ดีจะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนาคณะครูและบุคลากรและส่งผลต่อเด็กในการเรียนที่ได้สัมฤทธิ์ผล

Harlin (2008) พบว่า การบริหารด้านการสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ของบุคลากรจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีต่อกัน ในการทำงานจะสนับสนุนกันและกัน ร่วมแสดงความคิดเห็นผู้ร่วมงานมีความพร้อมที่จะคิดวิธีแก้ปัญหาแบบใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ โดยจะพึงพาความสัมพันธ์ส่วนตัว และความร่วมมือของผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย สร้างความเข้าใจอันดีในโรงเรียน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมส่งผลดีต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่า บรรยากาศความสัมพันธ์ของบุคลากร ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ ตลอดจนการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ

2) การมีอิสระในการทำงาน

การมีอิสระในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่เป็นส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้เต็มที่ตามความต้องการงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร Steers (1977b) กล่าวถึง นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับความอิสระว่า ผู้บริหารที่จัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการป้อนข้อมูลกลับ (feedback) มีอิสระและมีเอกลักษณ์ในการทำงานของตนเอง จะเกิดบรรยากาศที่มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จ พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่เน้นวิธีการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ผลในทางบรรยากาศก็คือ ขาดความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม และความรู้สึกว่ามีสมรรถภาพการสร้างสรรค์ และการยอมรับความสามารถในการทำงาน Litwin & Stringer (1968) กล่าวถึง ความรับผิดชอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความอิสระว่า ความรับผิดชอบเป็นการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกๆเรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติ ก็จะทำเนื้องานด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน Conley and Muncey (1999) กล่าวถึง ลักษณะภายในตัวงานซึ่งเกี่ยวข้องกับความอิสระว่า บุคลากรมีอาชีพคาดหวังถึงลักษณะงานที่มีความชัดเจนและแน่นอน ตัวอย่างเช่น พวกเขาหวังว่าจะทำงานอย่างอิสระและใช้ทักษะที่ซับซ้อนหรือทักษะในระดับสูงในการทำงานให้สำเร็จ มีโอกาสที่จะใช้ความสามารถพิเศษและพรสวรรค์และปฏิบัติงานทั้งหมดจนได้เห็นความสำเร็จของงาน

ดังนั้น การมีอิสระในการทำงาน เป็นความรู้สึกของครูและผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนว่ามีระบบการบริหารที่แสดงออกถึงการมีอิสระในการทำงาน ได้แก่

การตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนในกรอบกว้างๆ ที่ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนด กิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน และครูสามารถเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน

3) การจูงใจในการทำงาน

ในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทร่างกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจูงใจคนให้ทำงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการตอบสนองของจุดหมายของตัวบุคคล และจุดหมายขององค์กรควบคู่กันไป (วิโรจน์ สารรัตน์, 2545) การจัดระบบการจูงใจเป็นการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การจูงใจจึงก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายต่อการเกิดขึ้นของสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด การให้รางวัลหรือผลตอบแทนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่ง ถ้าผู้บริหารให้รางวัลอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Lunenburg & Ornstein, 2000) นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการจูงใจไว้ดังนี้

Robbins (1998) กล่าวว่า การจูงใจเป็นความตั้งใจของความพยายามของบุคคลในระดับสูง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ภายใต้เงื่อนไขของความสามารถที่พยายามให้เกิดความพึงพอใจ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

Vroom (1964) การจูงใจเป็นกระบวนการจัดการทางเลือกจากหลายๆ ทางเลือก ตามความสมัครใจของบุคคลหรือองค์กรระดับล่าง

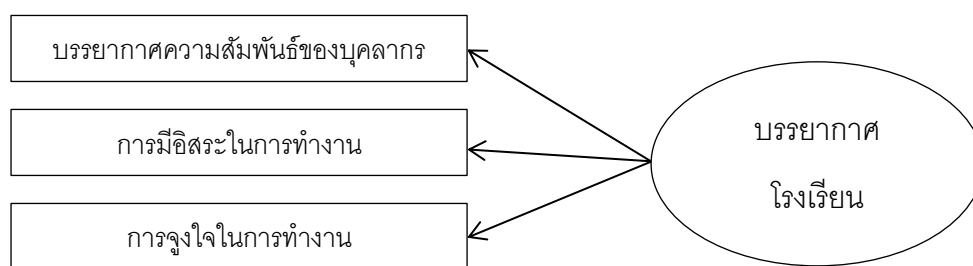
Campbell and Pritchard (1976 cited in Steers and Porter, 1991) การจูงใจเป็นการกระทำของชุดของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ในการอธิบายถึงทิศทางความเข้มและความต่อเนื่องของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อความถนัด ทักษะและความเข้าใจต่องานและข้อจำกัดจากสภาวะอิทธิพลของสภาพแวดล้อม

Hoy and Miskel (1991) การจูงใจเป็นแรง (forces) แรงขับ (drives) ความต้องการจำเป็น (needs) และความเครียด (tension states) หรือ กลไกอื่นๆ (mechanism) ที่ก่อให้เกิดและคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน (ด้วยความเต็มใจ) เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

Boron and Schunk (cited in Slavin, 1994) ระบุว่า การจูงใจหมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมกับความเต็มใจภายใต้ความต้องการ ความสนใจ และเมื่อมีการกระทำหรือได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขแล้วก็จะได้รับสิ่งตอบแทนตามที่บุคคลต้องการโดยผู้รับมีความพึงพอใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการกระทำกิจกรรมใดๆ ด้วยความเต็มใจ เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู การส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ยังผลต่อความพึงพอใจแก่บุคคลนั้นๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดบรรยากาศโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบที่ 2.11



ภาพประกอบที่ 2.11 ตัวแบบการวัดบรรยากาศโรงเรียน

ปัจจัยที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจมากขึ้นจากนักวิชาการและผู้บริหารที่ยอมรับว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สามารถทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ด้วยความกระตือรือร้น มีความทุ่มเทมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กรได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ Buchanan. (1975) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรเกี่ยวกับหน้าที่งานที่รับผิดชอบ และความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อองค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะบุคคลที่มีต่อองค์กรในเรื่องของพันธกิจ วัตถุประสงค์ และการบรรลุความสำเร็จขององค์กร (Balfour ; Wechsler. 1996) ดังนั้น ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งพนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Steers. 1977a)

Porter et al. (1974) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นความเข้มข้นของการแสดงตนเข้ากับองค์การ รวมทั้งการผูกพันของสมาชิกอย่างลึกซึ้งที่มีต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันดังกล่าวบุคคลจะแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

Steers (1977a) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงตนของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างมาก โดยมีลักษณะเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างมาก
2. มีความเต็มใจที่จะพยายามทำงานให้กับองค์การ
3. มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การอย่างมากต่อไป ความหมายนี้เป็นการแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์การแต่ละบุคคลมีความตั้งใจให้องค์การประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า

Mowday, Steers; & Porter (1982) มีความเห็นเหมือนกันว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเป็นผลลัพธ์ความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความเต็มใจทำงานและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในระดับสูง
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

จากความหมายต่างๆ สรุปได้ว่า ความผูกพันขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่รู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมีต่อองค์การที่สะท้อนถึงการยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน และความต้องการเป็นสมาชิกของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิผลต่อไป

1. การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลต่อองค์การหลายประการที่สำคัญ คือ การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งช่วยสนับสนุนในเรื่องการให้ความร่วมมือในกิจกรรมด้าน

ต่างๆ ขององค์การเพิ่มมากยิ่งขึ้น (March ; & Simon. 1958) ส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้อัตราการขาดงานของพนักงานในองค์การต่ำกว่าองค์การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การน้อย (Steers. 1977a)

2. ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน

การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมาก พนักงานจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะทำงานกับองค์การนั้นๆ ตลอดไป โดยพนักงานมีความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Bluedorn. 1982, Mowday, Steers; & Porter. 1982, Clegg. 1983, Bateman ; & Strasser. 1984 และ Dougherty, Allen ; & Thomas. 1985) ทำให้เกิดทัศนคติทางบวกในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งการที่พนักงานมีความปรารถนาที่อยากจะอยู่ร่วมทำงานในองค์การหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าว ในขณะที่ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การยังมีอิทธิพลต่ออัตราการออกจากงานของพนักงานโดยผ่านความพึงพอใจในการทำงาน (Schein. 1968 ; O'Reilly ; & Caldwell. 1981)

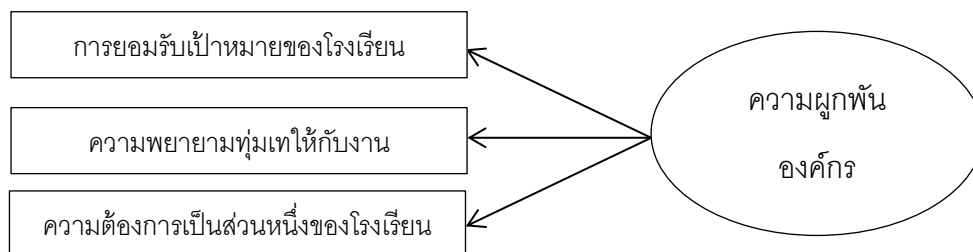
3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ความสามารถในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ และอัตราการออกจากงานของพนักงานกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า ความสามารถในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากพนักงานที่ทำงานกับองค์การนานจะมีความรู้เกี่ยวกับองค์การได้เป็นอย่างดี รวมถึงการรู้จักลูกค้าและความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดีเช่นกัน (Schneider ; & Bowen. 1985) ทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ ต่ำ เพราะอัตราการออกจากงานต่ำนั่นเอง ในทำนองเดียวกัน องค์การสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ้างงานรวมถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งผลการศึกษายังพบอีกว่า อัตราการออกจากงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ ถ้าอัตราการออกจากงานลดลงจะส่งผลทำให้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนสูงขึ้น (Ulrich ; et. al. 1991) จากการศึกษาของ Ryan, Schmit ; & Johnson. 1996) พบว่า อัตราการออกจากงานของพนักงานสามารถใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การมีอัตราการออกจากงานของพนักงานสูง แสดงว่า กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลลบต่อผลลัพธ์ของธุรกิจ

กล่าวโดยสรุป การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ มีการยอมรับ และความเชื่อถือในวัตถุประสงค์ขององค์การ พนักงานจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับ

มอบหมาย เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Mowday, Porter ; & Dubin. 1974 ; Steers. 1977a)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดความผูกพันองค์กรองค์กรที่ใช้ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบที่ 2.12



ภาพประกอบที่ 2.12 ตัวแบบการวัดความผูกพันองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Highett (1989) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทัศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาธิการจังหวัดนั้นประกอบด้วยปัจจัยหลักสองประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียนและปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ (1) ผู้บริหารโรงเรียน (2) ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน (3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (4) การบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ (5) การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน (6) การสนับสนุนของผู้ปกครอง และ (7) การให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการ

Caldwell & Spinks (1990) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านปัจจัยและกระบวนการ ไว้ดังนี้

1) ด้านหลักสูตร ประกอบด้วย (1) โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน (2) โรงเรียนมีแผนงานที่รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบสามารถสนองความต้องการของผู้เรียนได้ (3) โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ และ(4) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียน

2) ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย (1) บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของโรงเรียนในระดับสูง (2) คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง และ(3) ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

3) ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย (1) โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูทำ

การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ(2) โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ

4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) การแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (2) การจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา (3) การตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู (4) ความใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพครู (5) การกระตุ้นคณะครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ(6) มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง (7) การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู และนักเรียน (8) มีตัวแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น (9) มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (10) จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง และ(11) มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่อง และวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

5) ด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย (1) โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ (2) ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของโรงเรียน (3) โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน (4) มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน ของครูกับนักเรียน (5) มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน (6) มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี (7) มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน (8) ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง (9) นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง (10) นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของของผู้อื่น (11) จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน (12) มีความเป็นระเบียบวินัยที่ดีในโรงเรียน (13) ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องวินัยของนักเรียน (14) อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ (15) อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ (16) อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ (17) ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง (18) ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและใส่ใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง (19) อัตราการขาดงานของครูต่ำ และ(20) การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

Chrispeels (1990) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยการศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 8 แห่ง โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับ (1) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน (2) หลักสูตรและการสอน (3) ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษา 5 ปี ทำการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ใช้แบบสอบถาม ผลของการทดลอง และแบบบันทึกข้อมูล ผลจากการศึกษาพบว่า (1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการ

เพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน (2) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ และ(3) ต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี

Owens (1995) ที่กล่าวถึงจุดมุ่งหมายขององค์การ และการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การว่าจะต้องประกอบไปด้วย (1) ภาระงาน ที่ต้องมีโครงสร้างในองค์การ มีวัตถุประสงค์และเครื่องมือต่าง ๆ มีบุคลากรที่เหมาะสมในการที่จะทำให้อบรมถึงพันธกิจขององค์การได้ ดังนั้นในโรงเรียน ก็จะต้องมีระบบที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน จะเห็นได้ว่าโรงเรียนมีภาระมากมายหลายด้านในการที่จะทำให้อบรมถึงเป้าหมายและเพื่อให้อบรมผลสำเร็จด้านภาระงานนั้นในองค์การจะต้องรวมภาระงานย่อยๆ และการปฏิบัติภาระงานที่จำเป็นต่างๆ ขึ้นเป็น (2) โครงสร้างในองค์การเพื่อความมีระบบ และจำแนกคุณสมบัติของงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งก็จะมีทั้งโครงสร้างที่เป็นการใช้อำนาจหน้าที่และโครงสร้างแบบเป็นเพื่อนร่วมงาน โครงสร้างในองค์การยังสามารถบ่งบอกได้ถึงลักษณะของการติดต่อสื่อสารกันในองค์การซึ่งเป็นพื้นฐานของรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการตัดสินใจ นอกจากนี้ โครงสร้างในองค์การยังสามารถกำหนดระบบการไหลของงานได้ซึ่งก็จะทำให้ผลสำเร็จในภาระงานองค์การ ขณะเดียวกันในองค์การยังจำเป็นที่จะต้อง (3) ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี หรือเครื่องมือที่จะต้องใช้ในองค์การ เทคโนโลยีไม่ได้มีความหมายเพียงแค่ว่า คอมพิวเตอร์ หนังสือตำราเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ หรือ ซอฟต์แวร์ เท่านั้น แต่รวมถึงนวัตกรรมต่างๆ หรือ ระบบวิธีการ ที่จะสามารถแก้ปัญหาองค์การเพื่อบรรลุผลสำเร็จในภาระงาน ดังนั้น ครูจะต้องมีแผนการสอนประจำบท มีตารางสอนตารางเรียนประจำห้องเรียนต่างๆ เป็นต้น ประการสุดท้าย ในองค์การจะต้องมี (4) คน หรือบุคลากร เป็นผู้ที่ทำให้ภาระงานในองค์การประสบผลสำเร็จซึ่งก็คือผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องพิจารณาทั้งตัวแปรอิสระต่างๆ เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ กระบวนการในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ โดยตัวแปรตามที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลของโรงเรียนแบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ ตัวแปรตามที่สามารถวัดได้โดยตรง (objective indicators) ได้แก่ การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวัดพฤติกรรมบางอย่าง เป็นต้น และ ตัวแปรตามที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง (subjective indicators) ได้แก่ การวัดทัศนคติที่มีต่อโรงเรียน การวัดความสามารถในการเป็นที่ยอมรับของชุมชน เป็นต้น

Hanson (1996) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ คือ (1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (2) บรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ (3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน (4) มีบุคลากรที่ได้มาตรฐาน (5) มีการส่งเสริม และรักษาระเบียบวินัยนักเรียน และ (6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการ

Ornstien & Levine (2000 cited in Lunenburg & Ornstine, 2000) เสนอว่าปัจจัยสำคัญๆของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (effective school) คือ (1) สภาพแวดล้อมปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย (2) พันธกิจชัดเจน (3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (4) บรรยากาศของความคาดหวังสูง (5) การทำงานตรงเวลา (6) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และ (7) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยจำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกมาเป็น 4 ด้าน คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากรในองค์กร ลักษณะขององค์กร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์กร สภาพการเมือง คุณลักษณะของผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคล โครงสร้างองค์กร ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร สภาพเศรษฐกิจ สังคม ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร คุณลักษณะของผู้ร่วมงาน (ศึกษานิเทศก์) และบรรยากาศองค์กร

ภาวดี อนันต์นาวี (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาจากครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาคือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุจา รอดเข็ม (2547) ได้ศึกษาพัฒนาารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเรียงตามน้ำหนักอิทธิพลรวม ดังนี้ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์การและการจูงใจ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้ศึกษาวิเคราะห์งานเขียนของนักวิชาการต่างประเทศ ซึ่งผลการศึกษานี้ได้กำหนดดัชนีชี้วัดที่สำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาคความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 7 ประการ ดังนี้ (1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหาความร่วมมือ หรือแสวงหาความร่วมมือ เพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเพียงพอ (2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ (3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมให้ นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรและจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (4) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนตามศักยภาพควรเป็น (5) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีแผนงานทางวิชาการที่ดี และจัดเวลาในการเรียนอย่างเหมาะสม (6) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และ (7) ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความมีคุณภาพเชิงระบบ ทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2548) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์โดยการจัดสนทนากลุ่ม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3) ด้านการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านสมรรถนะขององค์การ

สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์พระระดับของการวิเคราะห์เส้นทาง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและค้นหาระดับประสิทธิผลรวมทั้งปัจจัยที่ส่งผล ผลการศึกษาปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ (1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ (3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ (4) สภาพแวดล้อม

ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน (6) เน้นการเรียนการสอน (7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ (8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาตัวแบบและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนอิทธิพลทางอ้อมพบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์การและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้

ญานิศา บุญจิตรี (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์การ

นวลลักษณ์ บุษบง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ความรู้ความสามารถของอาจารย์ คุณภาพผู้เรียน ทักษะ การจูงใจ และความเครียด ปัจจัยระดับกลุ่ม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างกลุ่ม สถานภาพบรรทัดฐาน การติดต่อสื่อสาร และความสามัคคี ในระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน โครงสร้างองค์การ ภาระงาน การเลือกกลยุทธ์ กระบวนการบริหาร และวัฒนธรรมองค์การ

ไพบุลย์ บุญเกียรติ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดนตรีเอกชนในประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดนตรีเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน การบริหารจัดการ หลักสูตรของโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

3. ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา

จากปัจจัยที่กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดสำคัญในการอธิบายลักษณะของปัจจัยแต่ละด้านจากแนวคิดของนักวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำมาวิเคราะห์ในตอนต้น เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยและตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด ดังแสดงในตารางที่ 2.6

ตาราง 2.6 ปัจจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลัก เพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลัก
1) ภาวะผู้นำ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่เป็นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	<p><u>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นายก้อยองเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ 2) มีอุดมการณ์ ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน 3) กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 4) ส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 5) แนะนำแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน 6) ปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล 7) ยกย่องและชื่นชมความสามารถในการปฏิบัติงาน/ผลงานของครูแต่ละคนด้วยความจริงใจ <p><u>ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดอย่างชัดเจนว่าครูจะได้อะไรหากปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ตาราง 2.6 (ต่อ) ปัจจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลัก เพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลัก
		2) อธิบายแก่ครูในสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อจะ ได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3) ทำให้ครูได้รับการยอมรับจากการที่ ปฏิบัติงานได้ดี 4) ให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อครู ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย 5) สังเกตการปฏิบัติงานของครูเพื่อ ป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น 6) เข้าไปแก้ปัญหาทันที ถ้าพบว่ามี ความผิดพลาดเกิดขึ้น
2) การจัดประสบการณ์	การจัดกิจกรรมให้กับเด็ก ปฐมวัย เพื่อให้เด็กได้รับ ประสบการณ์ตรง เกิดการ เรียนรู้ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เพื่อส่งเสริม พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และ สติปัญญา ประกอบด้วย การจัดประสบการณ์ที่เน้น เด็กเป็นสำคัญ การจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของเด็ก และการ มีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ 1) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีอิสระในการ เลือกเรียนตามความสนใจความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) จัดประสบการณ์ให้เหมาะสม สอดคล้องกับอายุ คุณิภาวะ และระดับ พัฒนาการ 3) จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ลงมือกระทำ ด้วยตนเอง ได้สำรวจ เล่น สังเกต ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง 4) จัดประสบการณ์ให้เด็กเริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจ โดยครูเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก 5) จัดประสบการณ์โดยบูรณาการผ่าน การเล่นและประสบการณ์ตรง

ตาราง 2.6 (ต่อ) ปัจจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลัก เพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลัก
		<p>6) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย</p> <p><u>การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ 2) บริเวณโรงเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและร่มรื่น 3) ภายในอาคารเรียนอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ 4) ขนาดของห้องเรียน มีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน 5) มีพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมและการเคลื่อนไหวสะดวก 6) จัดให้มีห้องสมุดของเด็กเล่น หรือมุมประสบการณ์ต่างๆ ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม 7) สนามเด็กเล่นเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ 8) ห้องน้ำ ห้องส้วมได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ 9) โรงอาหารมีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ <p><u>การมีส่วนร่วมผู้ปกครอง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีส่วนร่วมการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา

ตาราง 2.6 (ต่อ) ปัจจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลัก เพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลัก
		2) มีส่วนร่วมในด้านการรับรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลของเด็ก 3) มีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน 4) มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ 5) มีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการเด็ก
3) สมรรถนะองค์กร	ความสามารถขององค์กรที่เป็นตัวขับเคลื่อนในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากร การเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	<u>การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม</u> 1) มีการแบ่งงานตามโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน 2) มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นระบบ 3) จัดโครงสร้างการบริหารเพื่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร 5) ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก คล่องตัว 6) มีการปรับลดกฎระเบียบและแนวปฏิบัติลดความซ้ำซ้อน <u>ความรู้ความสามารถของบุคลากร</u> 1) ครูได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดประสบการณ์ 2) ครูได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ 3) ครูได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

ตาราง 2.6 (ต่อ) ปัจจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลัก เพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลัก
		<p>4) ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>5) ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในและภายนอกสถานศึกษา</p> <p><u>การจัดทรัพยากรการเรียนรู้</u></p> <p>1) การจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>2) การจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน</p> <p>3) พัฒนาสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน</p> <p>4) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและชุมชน</p> <p>5) ชุมชนบริจาคทรัพย์สิน และสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน</p>
		<p><u>การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</u></p> <p>1) มีการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการการเรียนการสอนที่เหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู</p> <p>2) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมโยงข้อมูลภายนอกสถานศึกษา</p> <p>4) มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร</p>

ตาราง 2.6 (ต่อ) ปัจจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลัก เพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลัก
		การบริการ การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 5) สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม สอดคล้องกับพัฒนาการเด็ก
4) นวัตกรรมองค์กร	วิธีการ หรือกระบวนการที่นำมาใช้ในการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการประกันคุณภาพการศึกษา	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 1) การบริหารในรูปของคณะกรรมการที่มีอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ 2) แต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทางด้านจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา 3) คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรวางแผนร่วมกันในการบริหารการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ 4) คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 5) คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาในการวางแผนจัดสรรงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ 6) คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพิจารณาความประพฤติ และผลการปฏิบัติงานของครู
		การบริหารเชิงกลยุทธ์ 1) มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา

ตาราง 2.6 (ต่อ) ปัจจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลัก เพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลัก
		<p>2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ที่บอกทิศทางการพัฒนา การศึกษาปฐมวัยที่ชัดเจน</p> <p>3) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติ</p> <p>4) จัดสรรงบประมาณเพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนด</p> <p>5) มีการกระตุ้นให้ครูดำเนินการตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ</p> <p><u>การประกันคุณภาพการศึกษา</u></p> <p>1) มีความรู้ความเข้าใจในระบบการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</p> <p>2) กำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษา</p> <p>3) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัด การศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา</p> <p>4) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินคุณภาพ ภายในตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษา</p> <p>5) นำผลการประเมินคุณภาพภายในและ ภายนอกไปใช้ในการวางแผนคุณภาพ สถานศึกษาต่อไป</p> <p>6) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงาน</p>

ตาราง 2.6 (ต่อ) ปัจจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลัก เพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลัก
		การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
5) บรรยากาศโรงเรียน	<p>การรับรู้ของบุคคลในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอื่นๆ จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและพึงพอใจในงาน เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย บรรยากาศความสัมพันธ์ของบุคลากร การมีอิสระในการทำงาน และการจูงใจในการทำงาน</p>	<p><u>บรรยากาศความสัมพันธ์ของบุคลากร</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีการส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน 2) มีการเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นสถานศึกษาและการทำงานเป็นหมู่คณะ 3) ครูภายในสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4) ครูสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่อง การปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว 5) ครูมีความเอื้ออาทรและมีความเชื่อใจกันจนกล้าพูดอย่างจริงใจในสิ่งที่ตนคิด <p><u>การมีอิสระในการทำงาน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นการกำหนดแนวทางกว้างๆ ให้แก่ครู เพื่อให้ครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ 2) ครูสามารถเสนอแนะการปรับปรุงการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 3) ครูตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง 4) ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนเอง 5) ครูทำงานอย่างอิสระภายใต้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ตาราง 2.6 (ต่อ) ปัจจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลัก เพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลัก
		<p>การจูงใจในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมแก่ครู 2) มีการส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น 3) มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ 4) มีการกระตุ้นให้ครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน 5) มีการกระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน 6) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ
6) ความผูกพันองค์กร	<p>ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่สะท้อนถึงการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความพยายามทุ่มเท</p>	<p>การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เป้าหมายของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน 2) ท่านศรัทธา จงรักภักดีและยอมรับสถานศึกษาแห่งนี้ 3) ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ 4) ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงสถานศึกษาในทางที่ดี 5) ท่านมักพูดกับคนอื่นเสมอว่าสถานศึกษาของท่านเป็นองค์กรที่น่าอยู่และน่าร่วมงานด้วย

ตาราง 2.6 (ต่อ) ปัจจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลัก เพื่อการวัดปัจจัยที่นำมาศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลัก
	<p>ให้กับงาน และความ</p> <p>ต้องการเป็นสมาชิกของโรงเรียน</p>	<p><u>ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของสถานศึกษา 2) ท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่กับสถานศึกษาแห่งนี้ 3) ท่านพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา 4) ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลางานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน 5) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้งานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน <p><u>ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 2) ความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่ง มีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน 3) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 4) ท่านไม่คิดที่จะไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า 5) ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่สถานศึกษาแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานจะทำงานที่นี่ตลอดไป

4. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล

จากข้อสรุปเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งเป็นความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน และข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการจัดประสบการณ์ ปัจจัยสมรรถนะองค์กร ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน และปัจจัยความผูกพันองค์กร ดังรายละเอียดที่นำเสนอในตอนต้นนั้น ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลเพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ผู้วิจัยได้อาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ลำดับการเกิดก่อนหลังของปัจจัย ลักษณะการส่งผลโดยตรงที่มีแนวคิดเชิงทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอ้างอิง ดังนี้

การสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในภาพรวมนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยภายนอกที่จะส่งผลทั้งทางตรงต่อปัจจัยการจัดประสบการณ์ ปัจจัยสมรรถนะองค์กร ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยนวัตกรรมองค์กร และปัจจัยความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน กำหนดให้ปัจจัยการจัดประสบการณ์ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน และสมรรถนะองค์กร กำหนดให้ปัจจัยสมรรถนะองค์กรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษา กำหนดให้ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อปัจจัยความผูกพันองค์กร กำหนดให้ปัจจัยความผูกพันองค์กรส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย และกำหนดให้ปัจจัยนวัตกรรมองค์กรส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย โดยอ้างอิงจากแนวคิดทฤษฎีของ Steers. (1977b) มาประยุกต์ใช้ ประกอบด้วย 1) ลักษณะขององค์การ 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะของบุคคลในองค์การ และ 4) ลักษณะของนโยบายและการปฏิบัติงาน และตัวแบบบูรณาการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของ Hoy & Miskel (2008) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สภาพแวดล้อม มนุษย์และทรัพยากรที่สำคัญ ภารกิจและเป้าหมาย วัสดุ วิธีการ และเครื่องมือ ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง เช่น การเรียนการสอน วัฒนธรรมและบรรยากาศ เป็นต้น ในด้านผลผลิตซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจ และคุณภาพโดยรวม ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการศึกษาคควรดำเนินการอย่างมีระบบ จะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การในที่สุด จากโครงสร้างโดยภาพรวมดังกล่าว ผู้วิจัยได้อาศัยหลักการ/แนวคิดเชิงทฤษฎี และผลการวิจัยเพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 ปัจจัยภาวะผู้นำกับปัจจัยการจัดประสบการณ์ จากการศึกษาของ Irez (2006)

ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารต่อครู ส่งผลดีต่อครูในการทำงาน ทำให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพส่งผลดีต่อเด็ก ส่วน Colvin & Sprick. (1999) พบว่า กลยุทธ์ในการบริหารของผู้บริหาร ส่งผลทำให้ครูจัดการเรียนรู้อุ้ให้เด็กมีพัฒนาการที่ดี นอกจากนี้ Brown & Irby (2002) พบว่า อิทธิพลของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน ส่งผลดีต่อครูในการจัดการเรียนรู้อุ้ต่อเด็กเช่นกัน จากแนวคิดของ Sweeney (1986) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลควรมีลักษณะการบริหารที่เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการเน้นความสำเร็จ โดยให้ความสำคัญต่อกิจกรรมการเรียนการสอน และอุปกรณ์ต่างๆ กำหนดนโยบายการเรียนการสอน และให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจ และให้การสนับสนุนครู โดยจะมีการสื่อสารกับครูเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีดำเนินงาน ทั้งนี้ ตามความเห็นของครู ผู้บริหารมีการจูงใจ กระตุ้น และให้กำลังใจแก่ครูในการทำงาน และจากผลการวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการจะส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้อุ้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับโมเดลกระบวนการของ Cheng (1996) ที่ได้นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่า เป็นโรงเรียนที่มีกระบวนการดำเนินงานภายในราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งโมเดลนี้จะใช้ได้ดีถ้ามั่นใจว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในการดำเนินงานกับผลผลิตจริง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วิธีการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน และการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกฝ่าย สอดคล้องกับจรรยา ชูลาภ (2545) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาครูให้เข้าใจและมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน ระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อุ้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในด้านต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารเป็นคนที่มีความยุติธรรม มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอนและคนทั่วไปทำให้ครูผู้สอนปฐมวัยมีความมั่นใจและมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารเกิดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่มีภาวะผู้นำ ทำให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรและมีผลต่อ

พฤติกรรมของบุคคลในการทำงานทั้งการสร้างพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรม จะส่งผลต่อความสำเร็จในการสอน

4.2 ปัจจัยภาวะผู้นำกับปัจจัยสมรรถนะขององค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมของ สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549) ได้พัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบสมรรถนะขององค์กร ซึ่งแสดงว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีภาวะผู้นำตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) ก็ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสูงขึ้นด้วย กล่าวคือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) อันประกอบไปด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการเอาใจใส่รายบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลและมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มสมรรถนะของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามทัศนะที่กล่าวไว้ว่า องค์การภาครัฐและองค์การไม่แสวงหาผลกำไรในปัจจุบัน ได้เข้าสู่สภาวะรับรู้ว่าจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Sven Lundstedt : 1998) และปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดประการหนึ่งของสมรรถนะขององค์กรที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในปัจจุบัน ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ประการ โดยเรียงลำดับจาก คุณภาพของผู้นำ แรงจูงใจ และความผูกพันของพนักงาน การจัดการความรู้และวัฒนธรรมภายในขององค์กร และการเสริมสร้างและกักเก็บภูมิปัญญา (Hewitt Associate : 2003) ซึ่งสอดคล้องกับการที่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีอิทธิพลต่อความสามารถในการใช้สมรรถนะขององค์การอย่างเหมาะสม (Jackson & Holvino : 1986)

4.3 ปัจจัยภาวะผู้นำกับปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน จากการศึกษางานวิจัยของ สมจิตร อุดม(2547)พบว่า บรรยากาศโรงเรียนสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เพราะในปัจจุบันบริบทของการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนเป็นองค์การทางการศึกษา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ธุรกิจทางการศึกษา นอกจากมุ่งเน้นวิชาการแล้วยังต้องใช้หลักเศรษฐศาสตร์เข้ามาบริหารจัดการ โรงเรียนจึงจะอยู่รอดได้ จำเป็นต้องเน้นงานบริหารจัดการที่สนองต่อความต้องการของสังคม ลูกค้ำหรือผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารโรงเรียน คือ ครูใหญ่ ในฐานะผู้นำองค์กร จำเป็นต้องสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทั้งระบบ ในปัจจุบัน บรรยากาศโรงเรียนเป็นการสร้างความร่วมมือสัมพันธ์ภาพในการบริหาร ครูใหญ่จำเป็นต้องสร้างความรัก ความอบอุ่น ลดความขัดแย้งในวิธีการและแนวคิด

จากการศึกษาของ Lewis. (1998) พบว่า ผู้บริหารที่สามารถสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของครู และบุคลากรในโรงเรียน ให้มีการยอมรับนับถือกัน ร่วมมือกันทำงาน มีความสามัคคีกัน จะส่งผลให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่วน Lowe. (1990) ให้ความเห็นว่าการบริหารของผู้บริหารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกถึงบรรยากาศในการทำงานที่มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นบรรยากาศในการทำงานที่น่าทำงาน และจากการศึกษาของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ซึ่งได้ข้อค้นพบสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภารดี อนันต์นารี (2545); สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2549); วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549); และ Yuki (2002) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดนทางอ้อมจะส่งผ่านบรรยากาศโรงเรียน

4.4 ปัจจัยภาวะผู้นำกับปัจจัยนวัตกรรมองค์กร จากการศึกษาวิจัยของ Blasé and Kirby (2000) และ Barnett (2005) พบว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่จะต้องใช้อิทธิพลในการจัดการให้ผู้ปฏิบัติงานทำหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ ไพบูลย์ บุญเกียรติ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการใช้วิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการวางแผนจัดการภายในโรงเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของธีระ รุญเจริญ (2545) ที่สรุปไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องยึดกระบวนการบริหารให้ครบวงจรและจะต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.5 ปัจจัยภาวะผู้นำกับปัจจัยความผูกพันองค์กร จากการศึกษาวิจัยของ Stum (1999) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสามารถสะท้อนคุณภาพของผู้นำองค์กรได้ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่เป็นความจริงที่ว่าพฤติกรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพัฒนาการของความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ได้จากการศึกษาจากงานของ Stum พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากผลงานดังกล่าวยังช่วยสนับสนุนงานวิจัยของ Kent ; & Chelladurai. (2001) ที่ได้จากการศึกษาวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบปฏิรูปกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กรณีศึกษา อาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบปฏิรูปมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ และด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiok Foong Loke (2001) ที่ได้จากการศึกษาผลของการใช้พฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อผลิตภาพและความผูกพันต่อ

องค์การของลูกจ้างในประเทศสิงคโปร์ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ Goetsch ; & Davis. (2000) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีคุณภาพจะต้องมีความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันบุคคลอื่นหรือสมาชิกขององค์การให้ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นเพื่อให้งานนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จหรือทำในสิ่งที่เหนือกว่าเป้าหมายขององค์การ กล่าวโดยสรุปลักษณะของผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะสำคัญก็คือ เป็นผู้สร้างค่านิยมความรู้สึกที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ ความคาดหวัง และตอบสนองต่อความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การ ตามที่สมาชิกในองค์การต้องการได้

4.6 ปัจจัยการจัดประสบการณ์กับปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน จากการศึกษาของงานของชัยวัฒน์ เล็กอุฒินันท์ (2555) พบว่าบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ทั้งนี้เนื่องมาจาก บรรยากาศขององค์การเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพราะบรรยากาศในองค์กรนั้นส่งผลต่อสุขภาพทั้งทางกายและใจของครู โดยสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของครูในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล สังธิกุล (2547) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มศรีนครินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะหากบรรยากาศในการทำงานของครูดีคือ สภาพแวดล้อมโดยรวม ขนาดของห้องเรียน ปริมาณสื่อและอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการสอนมีเพียงพอและพร้อมใช้งานย่อมทำให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ดียิ่งขึ้น

4.7 ปัจจัยการจัดประสบการณ์กับปัจจัยสมรรถนะองค์กร จากการศึกษาของงานของวิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนต้องมีการแสวงหางบประมาณและความร่วมมือ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งเพื่อการบริหารและเพื่อการเรียนการสอน มีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ มีแผนงานวิชาการและมีการจัดเวลาเรียนที่ดี เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโดยรวมจึงจะประสบความสำเร็จ

4.8 ปัจจัยสมรรถนะองค์กรกับปัจจัยความผูกพันองค์กร จากผลการวิจัยของ Schermerhorn, Hunt ; & Osborn. (2000) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการจัดโครงสร้างการบริหารขององค์การ โดยเฉพาะการจัดโครงสร้างบริหารองค์การแบบการกระจายอำนาจ พบว่าเป็นการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่พนักงานระดับล่างของสาย

บังคับบัญชาขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานระดับต่างๆ ที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการได้มีโอกาสเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยการกระจายอำนาจการจัดโครงสร้างขององค์กรดังกล่าวจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรและการจัดโครงสร้างขององค์กรแบบกระจายอำนาจจะทำให้เกิดการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2551) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน โครงสร้างขององค์กร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมขององค์กร

4.9 ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับปัจจัยความผูกพันองค์กร จากการศึกษางานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีต่อวัฒนธรรมขององค์กร การจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรและเทคโนโลยี การที่องค์กรมีบรรยากาศที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจต่องาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับ รุจา รอดเข็ม (2547) พบว่า การจูงใจให้บุคลากรเกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น ความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจ และยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงส่งผลให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มกำลังความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจ หรือปฏิบัติตามกลยุทธ์นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป นอกจากนี้สภาพการณ์ที่บุคลากรภายในองค์กรได้แสดงออกซึ่งความสมัครสมานสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการที่จะฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคต่างๆ เกิดความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สุทธิพงษ์ ยงค์กมล (2543) พบว่า บรรยากาศที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนได้ ต้องเกิดจากการที่มีลักษณะร่วมมือทำงานเป็นทีมสัมพันธ์ ซึ่งการทำงานเป็นทีมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและทำให้ปฏิบัติงานในระยะยาว

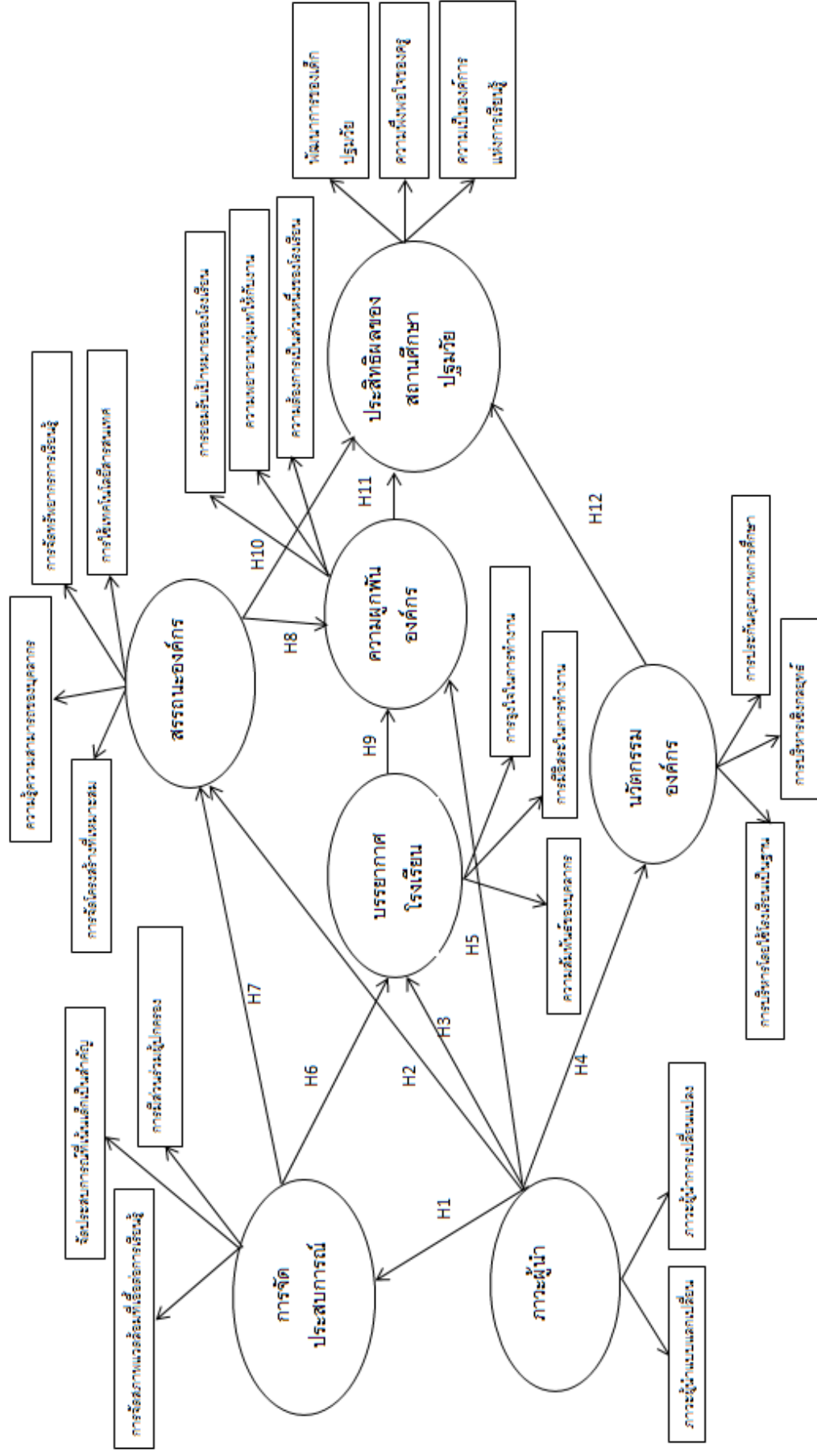
4.10 ปัจจัยสมรรถนะองค์กรกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียน จากวรรณกรรมของ วรเดช จันทรศร (2539) ; ธงชัย สันติวงศ์ (2539) ; สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549) ; Steers et al. (1985) ; Preedy (1993) ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่ให้ทัศนะสอดคล้องกันว่า สมรรถนะองค์กรเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผลขององค์กร ทั้งนี้ เนื่องจาก การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องสามารถนำและกระตุ้นการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกในการปฏิบัติงานทั้งหมด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสมรรถนะองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้าง ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นองค์ประกอบที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน และความพึงพอใจของครูได้โดยตรงจึงอาจไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการหรือกระบวนการอื่นๆ สนับสนุนมากนัก นอกจากนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) ได้เสนอแนวคิดการจัดการโรงเรียนระดับประถมศึกษาของประเทศไทยไว้คล้ายกันว่า สถานศึกษาในระดับประถมศึกษาควรมีการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการศึกษาให้เพียงพอ จึงจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

4.11 ปัจจัยความผูกพันองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน จากการศึกษางานวิจัยของ Organ (1988) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้คาดคะเน พฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ ซึ่งเป็นปัจจัยในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior : OCB) Organ พบว่า OCB เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจากการศึกษางานวิจัยความผูกพันองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ความผูกพันองค์กรนำมา ซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรหลายประการที่สำคัญๆ ประกอบด้วย (1) การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งช่วยสนับสนุนในเรื่องการให้ความร่วมมือในกิจกรรมด้านต่างๆ ขององค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้อัตราการขาดงานของพนักงานในองค์กรต่ำกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย (Steers. 1976) (2) การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก พนักงานจะเกิดความปลอดภัยอย่างแรงกล้าในการที่จะทำงานกับองค์กรนั้นๆ ตลอดไป โดยพนักงานมีความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลการวิจัยจากนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Bluedorn. 1982 ; Mowday, Steers ; & Porter. 1982 ; Clegg. 1983 ; Bateman ; & Strasser. 1984 ; Dougherty, Allen ; & Thomas. 1985) ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติทางบวกในงานที่รับผิดชอบ การที่พนักงานมีความปรารถนาที่อยากจะอยู่ร่วมทำงานในองค์กรนั้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าว แต่ความผูกพันต่อองค์กรยังมีอิทธิพลต่ออัตราการออกจากงานของพนักงาน โดยผ่านความพึงพอใจในการทำงาน (Schein. 1968 ; O'Reilly ; & Caldwell. 1981) นอกจากนี้ นักวิชาการยังได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร และอัตราการออกจากงานของพนักงานกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ความสามารถในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากพนักงานที่ทำงานกับองค์กรนานจะมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงการรู้จักลูกค้าและความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดีเช่นกัน (Schneider ; & Bowen. 1985) (3) การที่พนักงานมีความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ต่อองค์กรและมีการยอมรับรวมถึงความเชื่อถือนวัตกรรมประสงค์ขององค์กร พนักงานจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่

ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Mowday, Porter ; & Dubin. 1976 ; Steers. 1977a)

4.12 ปัจจัยนวัตกรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน นโยบายทางการบริหารและการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้ชื่อนวัตกรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการศึกษางานวิจัยของ ธวัช กรุดมณี (2550) พบว่า นโยบายและการปฏิบัติเป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977b) ที่พบว่า นโยบายการบริหารถือว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ และงานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่า การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ซึ่งอาจถือว่าเป็นนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ และ พิศณุ พงศ์ศรี (2542) ซึ่งพบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นตัวแปรเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโดยตรง ไม่ส่งผลต่อตัวแปรอื่นๆ แต่เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ มากที่สุด การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารเชิงรุกที่ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การให้สามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นพลวัตสูง



ภาพประกอบที่ 2.13 ตัวแบบเชิงตรรกศาสตร์ความสัมพันธ์ของสถานศึกษาที่ภาวะระดับปฐมวัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา วัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน การจัดการ ประสิทธิภาพ ความผูกพันองค์กร นวัตกรรมองค์กร และประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยจำแนก เป็นสถานศึกษาปฐมวัยต้นแบบและสถานศึกษาปฐมวัยทั่วไป 2. เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดการ ประสิทธิภาพ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยใน จังหวัดนครราชสีมา และ 3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของภาวะผู้นำ การจัดการ ประสิทธิภาพ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา โดยมี วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำกัดขอบเขตเฉพาะสถานศึกษาสถานศึกษาปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา มีดังนี้

- 1) สถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 จำนวน 163 แห่ง
 - 2) สถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 จำนวน 192 แห่ง
 - 3) สถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จำนวน 203 แห่ง
 - 4) สถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 จำนวน 205 แห่ง
 - 5) สถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5 จำนวน 240 แห่ง
 - 6) สถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 จำนวน 196 แห่ง
 - 7) สถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 7 จำนวน 244 แห่ง
- รวมสถานศึกษาระดับปฐมวัยทั้งสิ้น 1,443 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาระดับปฐมวัย ในเขตจังหวัด นครราชสีมา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,443 แห่ง โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) มีขั้นตอนการกำหนดขนาดตัวอย่าง และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ดังนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎ ที่ว่าการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีตัวแบบ (model) ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรถ้าต้องการความมั่นใจในการทดสอบมากยิ่งขึ้น ควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วน ระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ โดยกำหนดขนาดหรือตัวแปร ควรจะเป็น 20:1 หน่วยขึ้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งสิ้น 21 ตัวแปร หากใช้อัตราส่วน 20:1 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ จำนวน 420 หน่วย

1.2.1 ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนครราชสีมาสุ่มสถานศึกษา โดยเลือก สถานศึกษาระดับปฐมวัยที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกครบสาม จากสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับดีขึ้นไป จำนวน 924 แห่ง

1.2.2 เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบง่าย โดยจับฉลากชื่อโรงเรียนในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 โดยไม่ใส่คืนให้ได้กลุ่มตัวอย่าง 420 โรงเรียน

1.2.3 เพื่อความถูกต้องตามหลักสถิติในการวิเคราะห์ ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 แห่ง และในแต่ละโรงเรียนได้ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้อำนวยการโรงเรียน เลือกครูสาย ชั้นปฐมวัย 1 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (informant) ทั้งสิ้น 420 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มี โครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร ประกอบด้วย

2.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปร เหล่านี้ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ สาเหตุของตัวแปรภายนอกไม่ปรากฏอยู่ในตัวแบบ ซึ่งใน งานวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำ

2.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปร ใด สาเหตุของตัวแปรแฝงภายในจะแสดงไว้ในตัวแบบอย่างชัดเจน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝง

ภายใน ได้แก่ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศของโรงเรียน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2 ตัวแปรสังเกต หมายถึง ตัวแปรพฤติกรรมที่สังเกต และวัดได้ของตัวแปรแฝงนั้นๆ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรสังเกต จำนวน 21 ตัวแปร โดยจำแนกตามตัวแปรแฝงดังนี้ คือ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่เป็นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

2.2.2 การจัดประสบการณ์ หมายถึง การจัดกิจกรรมให้กับเด็กปฐมวัย โดยให้ได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ประกอบด้วย การจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

2.2.3 สมรรถนะองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่เป็นตัวขับเคลื่อนในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2.4 นวัตกรรมองค์กร หมายถึง วิธีการ หรือกระบวนการที่นำมาใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2.5 บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่นๆ จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและพึงพอใจในงาน เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของบุคลากร การมีอิสระในการทำงาน และการจูงใจในการทำงาน

2.2.6 ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่สะท้อนถึงการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

2.2.7 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้คือ พัฒนาการของเด็กปฐมวัย ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2.7.1 พัฒนาการของเด็กปฐมวัย หมายถึง ความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติของนักเรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

2.2.7.2 ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูมีต่อการทำงานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน

2.2.7.3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การในด้านต่อไปนี้ คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พัฒนางานอย่างเป็นระบบ และร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะหรือเป็นทีม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษา สำหรับหัวหน้าสถานศึกษาเพื่อสอบถามเกี่ยวกับประเภทของสถานศึกษา ระดับชั้นที่เปิดสอน

ชุดที่ 2 แบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาปฐมวัย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สำหรับครูผู้สอนเป็นผู้ตอบ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบเติมข้อความในช่องว่าง ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาปฐมวัย เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจำแนก

เนื้อหาในการสอบถามออกเป็นสามประเด็นหลัก คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับหลักสูตรรามาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามลำดับของหลักสูตรรามาภิบาลที่นำมาศึกษา จำนวน 7 หลัก ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการจัดประสบการณ์ ปัจจัยสมรรถนะองค์กร ปัจจัยนวัตกรรมองค์กร ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน และปัจจัยความผูกพันองค์กร

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายละเอียดการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร และกรอบการวัดตัวแปร

4.2 สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม (specification table) โดยนำนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดขึ้น มากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด จำนวนข้อคำถาม เขียนข้อคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม

4.3 นำตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม และข้อคำถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

4.4 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ (1) ทำงานด้านการศึกษาปฐมวัย และ/หรือ (2) มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 5 ปี และ/หรือ (3) มีเอกสารหรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับด้านที่เชี่ยวชาญ อย่างน้อย 1 เรื่อง ผลการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ได้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งจำแนกตามความเชี่ยวชาญ

4.5 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

4.5.1 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง และความเหมาะสมของข้อคำถาม รายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item-objective congruence: IOC) ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม รวมทั้งขอเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถาม จากการพิจารณาค่า IOC พบว่า

ข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.80-1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

4.5.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับครูปฐมวัยในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในจังหวัดที่มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 โรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่เกิดขึ้นไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

4.5.2.1 วิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยใช้วิธีของครอนบาค และนำผลคุณภาพของเครื่องมือที่ทดลองใช้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาคณะศึกษาศาสตร์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแบบสอบถาม และข้อคำถามก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวัดตัวแปรในงานวิจัย

ตัวแปรในแบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
1. ภาวะผู้นำ	13	0.953
2. การจัดประสบการณ์	20	0.925
3. สรรถณะองค์กร	21	0.934
4. นวัตกรรมองค์กร	17	0.814
5. บรรยากาศโรงเรียน	16	0.968
6. ความผูกพันองค์กร	15	0.966
7. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	24	0.949

4.5.2.2 วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) การดำเนินการในขั้นตอนนี้ได้ดำเนินการหลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากข้อมูลเชิงประจักษ์ จำนวน 420 โรงเรียน เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแปรแฝงในตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย จำนวน 6 ตัวแปร โดยใช้โปรแกรมลิซเรล เป็นการตรวจสอบว่าตัวแบบการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่แสดงด้วยค่าสถิติและตัวแบบจำลองของตัวแบบการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่นำเสนอไว้ในบทที่ 4

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 420 โรงเรียน และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์โดยทางไปรษณีย์

5.3 ดำเนินการติดตามเก็บแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ สำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยยังไม่ได้รับหรือได้รับแบบสอบถามคืนแต่ไม่ครบ ผู้วิจัยได้ประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อขอเก็บข้อมูลเพิ่มเติม

5.4 ตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนดผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งและจะส่งทางไปรษณีย์ด่วน (EMS)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาลักษณะของข้อมูลแต่ละตัวแปร ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่จะใช้วิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรที่สนใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows รายละเอียดแต่ละส่วนมีดังนี้

6.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประเภทของสถานศึกษา ระดับชั้นที่เปิดสอน เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการสอน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

6.1.2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของ ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร 6 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ปฐมวัย จำนวน 21 ตัวแปร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

6.2 การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ระดับปัจจัย และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย (2) การเปรียบเทียบระดับปัจจัย และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา และ(3) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย รายละเอียดในแต่ละส่วนมีดังนี้

6.2.1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัย และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

6.2.2 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเปรียบเทียบดัชนีวัดความสอดคล้องของตัวแบบประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีโลคัลลิซูดสูงสุด และใช้ค่าไค-สแควร์ ดัชนี GFI (goodness-of-fit) ดัชนี AGFI (adjusted goodness- of - fit index) และ RMSEA (root mean square error of approximation) เป็นค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งก่อนและหลังการปรับตัวแบบ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.72 จากนั้นจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

7.1 สถิติบรรยาย

7.1.1 การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาปฐมวัย และข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

7.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ปฐมวัย และระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่นำมาศึกษา

7.2 สถิติอ้างอิง

7.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างตัวแบบปัจจัยทุกปัจจัย และประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7.2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบที เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัยและระหว่างปัจจัยด้วยตนเอง

7.2.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) มีสถิติที่เกี่ยวข้อง เช่น สัมประสิทธิ์ความแปรผันพหุคูณ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ สัมประสิทธิ์ความแปรผันพหุคูณกับสัมประสิทธิ์ถดถอยบางส่วน และทดสอบการมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบที

7.2.4 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (path analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบที เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยกับประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย ดังนี้

7.2.5.1 การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (goodness-of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของตัวแบบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ (Joreskog & Sorbom, 1993)

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดล (SEM) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากตัวแบบก่อน และหลังปรับตัวแบบกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับตัวแบบ ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ใช้ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of-fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ ใช้เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ค่า RMSEA (root mean square error of approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่ง Browne & Cudeck (1993) ได้อธิบายว่า ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (close fit) แต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับตัวแบบไม่ควรจะเกิน .08

5) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (critical N: CN) ซึ่งเป็นค่าขนาดของตัวอย่างที่ใช้ค่าไค-สแควร์ทดสอบข้อมูล ค่า CN ที่สูงกว่าหรือเท่ากับ 200 ของกลุ่มตัวอย่าง จะมีแนวโน้มที่ ค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญ นั่นคือ ข้อมูลตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen, 1989)

6) ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (largest standardized residual) ระหว่าง เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าตัวแบบมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2 (Bollen, 1989)

7.2.5.2 การปรับตัวแบบ (model adjustment) ผู้วิจัยปรับตัวแบบบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (squared multiple correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (overall fit) ของตัวแบบว่าโดยภาพรวมแล้วตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับตัวแบบเมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

8. การแปลผลข้อมูล

8.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผลของโรงเรียนและระดับปัจจัยที่วัดจากการรับรู้ กำหนดเกณฑ์การแปลความ ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ , 2547)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด

8.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยด้วยตนเอง และระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียนได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2549)

0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก

0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 – 3 ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อสนับสนุนผลการค้นพบที่ได้โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หลังจากที่ทำกรวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ดังนี้

1. ประชากรเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย : คัดเลือกผู้บริหารระดับสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย จำนวน 17 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. นายปฐมฤกษ์ มณีเนตร | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 1 |
| 2. นายปราโมทย์ แสนกล้า | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 7 |
| 3. ดร.อภิรักษ์ เวรสันเทียะ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 1 |
| 4. ดร.กาญจนา เปรมภิรักษา | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 3 |
| 5. นายสมุทร สันติธรรมพงศ์ | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 1 |
| 6. นางปัทมพร สุรกิจบวร | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 2 |

7. ดร.น้อยประนอม เคียนทอง	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
8. ดร.อำนาจ อยู่คำ	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา
9. นายกมล พุมรินทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียนสุขานารี
10. นายธนภุต กীরติเกริกไกร	ผู้อำนวยการโรงเรียนเสนาอนุเคราะห์
11. นางอุทุมพร เครือบคนโท	ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคาร
12. ดร.อนงค์ อมรรัตน์เศรษฐ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดขงพระเหนือ
13. ดร.สิริวัศ ชนะคำโชติสิริ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขามขุนร่วม
14. นายวิรัช ภูบุญศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพุทรา
15. นายอนันต์ สุดขำ	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอนันตะ
16. นางเพ็ญจันทร์ วัชรภิมย์	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ.กำหนดฯ
17. นางภคอร ปาสาจันทร์	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ.กำหนดฯ

2. กระบวนการสร้างข้อคำถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นหลัก ทั้งนี้ได้ดำเนินการสร้างข้อคำถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปร
2. ศึกษาผลการวิจัยในเชิงปริมาณที่ค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3 ทำการวิเคราะห์ถึงลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นจริง
3. สร้างข้อคำถามโดยคำนึงถึงรูปแบบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจริงจากงานวิจัย แล้วนำผลการวิจัยเชิงปริมาณ และแนวข้อคำถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้พิจารณาถึงความเหมาะสมของข้อคำถาม และได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวด้วย
4. ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถาม ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำข้อคำถามดังกล่าวไปทดลองใช้จริงกับบุคคลที่มีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของข้อคำถามในสถานการณ์จริง
5. นำข้อคำถามดังกล่าวมาปรับปรุงคุณภาพ และฝึกฝนเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งทางด้าน การเจาะประเด็นคำถาม และการเปิดประเด็นคำถาม

3. ขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเองทั้ง 17 ท่าน วิธีการหลักการเก็บข้อมูลในสนามการวิจัย (Field Study) ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ติดต่ออย่างไม่เป็นทางการกับกลุ่มเป้าหมาย ที่จะทำการสัมภาษณ์ทั้ง 17 ท่าน เพื่อนัด วัน เวลา และสถานที่ ในการสัมภาษณ์ แล้วทำการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อเรียนขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวให้ข้อมูลการวิจัย แล้วทำการสัมภาษณ์ครั้งละ 1 ท่าน

2. ทำการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ เทปบันทึกการสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสัมภาษณ์ แนวข้อคำถาม และความพร้อมของผู้วิจัย

3. การเริ่มต้นสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเองให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับทราบถึงสถานภาพการเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แล้วทำความรู้จัก และสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยความเป็นกันเองกับผู้ถูกสัมภาษณ์ จนกระทั่งแน่ใจว่า การสนทนามีความเป็นกันเอง จึงเริ่มต้นทำการสนทนาตามแนวข้อคำถามที่เตรียมไว้ ทั้งนี้ระหว่การสนทนาขออนุญาตทำการบันทึกเทปเพื่อที่จะนำข้อมูลทั้งหมดมาถอดเทป เพื่อความถูกต้อง แน่นนอน และละเอียดมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะใช้ยืนยันและใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกในการทำวิจัยครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ของ Berg (2007) จากงานเขียนเรื่อง กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพทางสังคมศาสตร์ (Qualitative research method for the social sciences) ได้เสนอว่าการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เป็นกระบวนการวิเคราะห์ถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากความคิดเห็นส่วนตัวอย่างมีระบบ เพื่อยืนยันผลกับผลการวิจัยในเชิงปริมาณ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหานี้ไม่ได้มุ่งการตีความ แต่มุ่งเน้นการนำเสนอความจริงที่ปรากฏขึ้น จึงเป็นการวิเคราะห์ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการวิเคราะห์ (the procedures of analysis) มากกว่าลักษณะของข้อมูลที่ได้ ความยากของการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เป็นผลจากข้อจำกัดของความไม่มีเหตุมีผลในการวิจัยภาคสนาม โดยการไม่นำมารวมไว้ในการอธิบายการติดต่อสื่อสารเหล่านั้น อาจสูญเสียความหมาย ถ้าลดรูปแบบพวกนี้ไป เช่น การให้คำจำกัดความสัญลักษณ์ (Symbols) การอธิบายรายละเอียด รูปภาพ และสิ่งที่ปรากฏอื่นๆ ตามแนวทางนี้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เป็นวิธีการประเมินคำพูดจากถ้อยคำ หรือสรุปย่อเรื่องราวของสิ่งที่เราศึกษา

ในทางกลับกันก็เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ได้ศึกษาด้วย (subjects) มองปรากฏการณ์ทางสังคมของโลกตามมุมมองของกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น จากมุมมองดังกล่าว การวิเคราะห์เนื้อหาจึงไม่เป็นการลดเนื้อหาที่ได้ หรือเป็นวิธีเชิงประจักษ์ (Positivist approach) ที่ทำให้ได้ข้อมูลมา ถ้าจะพูดให้ถูกมันคือหนทางหรือใบผ่านทาง (passport) เพื่อตั้งใจฟังบริบทของคำพูดต่างๆ (words of the text) และเป็นการทำความเข้าใจที่ดีกว่ามองที่ตัวผู้พูด

ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาครั้งนี้ จะนำมาเป็นข้อสนับสนุนผลการศึกษาในเชิงปริมาณ และมีส่วนช่วยในการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย

สรุป

กระบวนการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research Method) แบบผสมผสานกัน ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้คำตอบในเชิงกว้าง และเชิงลึก เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1-3 สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณได้นำเทคนิคการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL Version 8.72 ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 420 คน ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพได้นำเทคนิคการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เข้ามาใช้และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ของ Berg (2007) ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย 17 คน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ความนำ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน การจัดประสบการณ์ ความผูกพันองค์กร นวัตกรรมองค์กร และประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย 2. เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา 3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสนองของวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 กับ 3 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.72

กระบวนการวิจัยเริ่มต้นจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำองค์ความรู้มากำหนดเป็นแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ในทางทฤษฎี (Hypothesis Model) และพัฒนาเครื่องมือวัดตัวแปรในแบบจำลองดังกล่าว ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดำเนินการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเทคนิคการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .60 ขึ้นไป และดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ด้วยเทคนิคแบบอัลฟา (Cronbach Alpha) หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ด้วยเทคนิคแบบอัลฟา (Cronbach Alpha) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

จำนวน 30 ฉบับ โดยให้แบบสอบถามตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .70 ขึ้นไปถือว่ามีคุณภาพที่เพียงพอ

ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ตามที่กำหนดกระบวนการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผล เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.72 เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 กับ 3 รายละเอียดมีดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรที่ศึกษา

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้าง ทั้งตัวแปรแฝง (Latent Variable) และตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปรแฝง (Latent Variable)	ตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable)
ประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect)	พัฒนาการของเด็กปฐมวัย (devel) ความพึงพอใจของครู (sati) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (lear)
ภาวะผู้นำ (lead)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (trform) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (trsact)
การจัดประสบการณ์ (exper)	การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ (child) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก (envir) การมีส่วนร่วมผู้ปกครอง (paren)
สมรรถนะองค์กร (compe)	การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (struc) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (staff) การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ (resou) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ict)
นวัตกรรมองค์กร (inova)	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (schba) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (stra) การประกันคุณภาพการศึกษา (assu)
บรรยากาศโรงเรียน (schenv)	ความสัมพันธ์ของบุคลากร (rela) การมีอิสระในการทำงาน (fred) การจูงใจในการทำงาน (moti)
ความผูกพันองค์กร (comm)	การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน (valu) ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน (dedi) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (part)

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและความเป็นระเบียบในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติต่างๆ ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ย (Mean)
St.Dev.	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
R ²	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared multiple correlation)
χ^2	ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - square)
df	ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
χ^2 / df	สัดส่วนของไค - สแควร์ ต่อ ชั้นแห่งความอิสระ ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
P-value	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
λ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักองค์ประกอบ
e	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวบ่งชี้
t	ค่าอัตราส่วน t ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
F	ค่าอัตราส่วน F ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ร่วมของการพยากรณ์
SS	ค่า sum of square
MSE	ค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (Mean square error)

(ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
GFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index) ควรมีค่ามากกว่า .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
AGFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index) ควรมีค่ามากกว่า .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
RMR	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root mean square residual) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
SRMR	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนที่เหลือ (Standardized root mean square residual) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
RMR	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (root mean square) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
CN	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ ควรมีค่ามากกว่า 200.00 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
DE	อิทธิพลทางตรง (direct effect)
IE	อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)
TE	อิทธิพลรวม (total effect)
ρ_v	การหาค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variable Extracted)
ρ_c	การตรวจสอบความเที่ยงของมาตราวัด (Construct Reliability)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ ครูของสถานศึกษาปฐมวัยต้นแบบและสถานศึกษาปฐมวัยทั่วไป รวมจำนวน 420 คน โดยมีรายละเอียดของข้อมูลทั่วไปดังตาราง 4.3 ตาราง 4.3 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 420)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทโรงเรียน		
โรงเรียนศูนย์เด็กปฐมวัย		
ต้นแบบ/ศูนย์เด็กปฐมวัย	31	7.40
ต้นแบบเครือข่าย		
โรงเรียนทั่วไปที่เปิดสอน	389	92.60
ระดับชั้นปฐมวัย		
รวม	420	100.00
ระดับชั้นที่เปิดสอน		
ปฐมวัย-ชั้นประถม		
ศึกษาปีที่ 6	262	62.40
ปฐมวัย-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	154	36.70
ปฐมวัย-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	4	1.00
รวม	420	100.00
เพศ		
ชาย	50	11.90
หญิง	370	88.10
รวม	420	100.00

(ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	43	10.20
31-45 ปี	157	37.40
45 ปีขึ้นไป	220	52.40
รวม	420	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	273	65.00
ปริญญาโท	145	34.50
ปริญญาเอก	1	.20
อื่นๆ อนุปริญญา	1	.20
รวม	420	100.00
สาขาที่จบการศึกษา		
การศึกษาปฐมวัย	420	100.00
รวม	420	100.00
ประสบการณ์ในการสอนระดับปฐมวัย		
ต่ำกว่า 15 ปี	211	50.20
15-30 ปี	154	36.70
30 ปีขึ้นไป	55	13.10
รวม	420	100.00

ตาราง 4.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สอนอยู่ในโรงเรียนทั่วไปที่เปิดสอนระดับชั้นปฐมวัย จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 92.60 สอนระดับปฐมวัย-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 เป็นเพศหญิง จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 88.10 มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 273 คน คิด

เป็นร้อยละ 65.00 จบสาขาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 420 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และมี
 ประสบการณ์ในการสอนระดับปฐมวัย ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20

**ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับของภาวะผู้นำ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศ
 โรงเรียน การจัดประสบการณ์ ความผูกพันองค์กร นวัตกรรมองค์กร
 และประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย**

ตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างได้ทำการวัดด้วยแบบสอบถามแบบ
 มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับของตัวแปร
 ดังกล่าวด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน (Standard Deviation) และการแปลความหมายของช่วงคะแนนโดยกำหนดไว้ดังนี้

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

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิผล
 สถานศึกษาระดับปฐมวัย (n = 420)

ตัวแปรที่ศึกษา	Mean	St.Dev	ความหมาย
พัฒนาการของเด็กปฐมวัย	4.18	.34	มาก
ความพึงพอใจของครู	4.45	.44	มาก
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.45	.45	มาก
ประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย	4.36	.34	มาก

ตาราง 4.4 พบว่า ประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36
 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ พัฒนาการของเด็กปฐมวัย
 ความพึงพอใจของครู ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง
 4.18 – 4.45 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .34 - .45 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ใน
 ระดับน้อย

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของภาวะผู้นำ (n = 420)

ตัวแปรที่ศึกษา	Mean	St.Dev	ความหมาย
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.46	.51	มาก
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	4.26	.58	มาก
ภาวะผู้นำ	4.36	.52	มาก

ตาราง 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.26 – 4.46 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .51 - .58 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของการจัดประสบการณ์ (n = 420)

ตัวแปรที่ศึกษา	Mean	St.Dev	ความหมาย
การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ	4.37	.43	มาก
การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก	4.35	.49	มาก
การมีส่วนร่วมผู้ปกครอง	4.22	.51	มาก
การจัดประสบการณ์	4.31	.39	มาก

ตาราง 4.6 พบว่า การจัดประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก และการมีส่วนร่วมผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.22 – 4.37 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .39 - .51 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของสมรรถนะองค์กร

(n = 420)

ตัวแปรที่ศึกษา	Mean	St.Dev	ความหมาย
การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม	4.36	.46	มาก
ความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.43	.45	มาก
การจัดทรัพยากรการเรียนรู้	4.10	.55	มาก
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.14	.52	มาก
สมรรถนะองค์กร	4.26	.40	มาก

ตาราง 4.7 พบว่า สมรรถนะองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.10 – 4.43 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .40 - .55 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของนวัตกรรมองค์กร

(n = 420)

ตัวแปรที่ศึกษา	Mean	St.Dev	ความหมาย
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	4.26	.55	มาก
การบริหารเชิงกลยุทธ์	4.35	.47	มาก
การประกันคุณภาพการศึกษา	4.44	.46	มาก
นวัตกรรมองค์กร	4.35	.43	มาก

ตาราง 4.8 พบว่านวัตกรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.26 – 4.44 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .43 - .55 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของบรรยากาศโรงเรียน (n = 420)

ตัวแปรที่ศึกษา	Mean	St.Dev	ความหมาย
ความสัมพันธ์ของบุคลากร	4.46	.48	มาก
การมีอิสระในการทำงาน	4.38	.48	มาก
การจูงใจในการทำงาน	4.34	.49	มาก
บรรยากาศโรงเรียน	4.40	.43	มาก

ตาราง 4.9 พบว่าบรรยากาศโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร การมีอิสระในการทำงาน และการจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.34 – 4.46 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .43 - .49 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความผูกพันองค์กร
(n = 420)

ตัวแปรที่ศึกษา	Mean	St.Dev	ความหมาย
การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน	4.58	.44	มากที่สุด
ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน	4.66	.42	มากที่สุด
ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.62	.45	มากที่สุด
ความผูกพันองค์กร	4.62	.37	มากที่สุด

ตาราง 4.10 พบว่าความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน และ ความต้องการเป็นสมาชิกของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.62 - 4.66 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณา ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .37 - .45 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูล มีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัด นครราชสีมา

การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) โดยการสร้างแบบจำลองจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองด้วยการโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL Version 8.72 การวิเคราะห์ดังกล่าวต้องมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Basic Assumptions) ได้แก่

1. การตรวจสอบการกระจายของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษา (Distribution Variable)
2. การตรวจสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง (Observation Correlation Test)
3. ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง
4. การตรวจสอบคุณภาพของแบบจำลองการวัด (Measurement Model) ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
5. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน
6. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Model)
7. สมการของแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ดำเนินการปรับแก้และพัฒนาแล้ว

ทั้งนี้รายละเอียดของการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. การตรวจสอบการกระจายของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองควรจะมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบการกระจายของตัวแปรเชิงประจักษ์ด้วยสถิติทดสอบไค - สแควร์ (χ^2) โดยพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) หากตัวแปรใดที่ทำการทดสอบแล้วพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ในทางตรงกันข้ามหากพบว่าตัวแปรใดที่ทำการทดสอบแล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value > .50) แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ

ผลการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลของตัวแปรเชิงประจักษ์ในเบื้องต้นซึ่งได้นำคะแนนดิบเดิมไปทำการทดสอบด้วยค่าสถิติไค - สแควร์ (χ^2) พบว่า ตัวแปรเชิงประจักษ์หลายตัวแปรทำการทดสอบแล้วพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าข้อมูล ที่ทำการวิเคราะห์ด้วยคะแนนดิบยังมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการแปลงข้อมูลดิบดังกล่าวให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Normal Score) แล้วจึงทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลตัวแปรเชิงประจักษ์ด้วยสถิติไค - สแควร์ (χ^2) อีกครั้งรายละเอียดดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 การตรวจสอบการกระจายของข้อมูลตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ได้แปลงเป็นคะแนน

มาตรฐาน (Normal scale) ด้วยสถิติทดสอบ ไค - สแควร์ (χ^2) (n = 420)

ตัวแปรเชิงประจักษ์	\bar{X}	S.D	Skewness	Kurtosis	Chi-Square	p-value
1.devel	4.18	.34	-.087	-.198	0.047	.977
2.sati	4.45	.44	-2.063	-3.291	15.089	.001
3.lear	4.45	.45	-2.245	-3.441	16.877	.000
4.trform	4.46	.51	-2.930	-3.684	22.159	.000
5.trsect	4.26	.58	-1.972	-2.815	11.812	.003
6. child	4.37	.43	-1.306	-2.528	8.098	.017
7.envir	4.35	.49	-1.181	-1.977	5.302	.071
8.paren	4.22	.51	-1.214	-1.972	5.362	.068
9.struc	4.36	.46	-1.611	-2.783	10.343	.006
10.staff	4.43	.45	-2.097	-3.339	15.543	.000
11.resou	4.10	.55	-.938	-1.457	3.003	.223
12.ict	4.14	.52	-.791	-1.101	1.837	.399
13.schba	4.26	.55	-1.761	-2.653	10.142	.006
14.stra	4.35	.47	-1.548	-2.453	8.411	.015
15.assu	4.44	.46	-2.399	-3.954	21.384	.000
16.rela	4.46	.48	-2.929	-3.892	23.726	.000
17.fred	4.38	.48	-2.084	-3.087	13.871	.001
18.moti	4.34	.49	-1.730	-2.577	9.632	.008
19. valu	4.58	.44	-3.575	-4.955	37.332	.000
20. dedi	4.66	.42	-5.440	-4.211	47.322	.000
21.part	4.69	.45	-5.051	-3.301	36.411	.000

หมายเหตุ: ค่าสถิติ ไค - สแควร์ (χ^2) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value <.05) แสดงว่ามีการแจกแจงแบบไม่ปกติ

ตาราง 4.11 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาซึ่งได้ทำการแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานแล้ว (Normal Score) ด้วยสถิติทดสอบไค – สแควร์ (χ^2) โดยทำการตรวจสอบที่ค่านัยสำคัญทางสถิติ หากพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) หากพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลไม่ได้เป็นแบบปกติ (Non Normal Distribution) การตรวจสอบที่ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value < .05) ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาพบว่าตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทดสอบแล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ พัฒนาการของเด็กปฐมวัย (devel) การมีส่วนร่วมผู้ปกครอง (paren) การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ (resou) และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ict) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรเชิงประจักษ์ดังกล่าวในแบบจำลองมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) และพบว่าตัวแปรเชิงประจักษ์ที่เหลือทั้งหมด ทดสอบแล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีการแจกแจงเป็นแบบไม่ปกติ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังสามารถนับได้ว่าเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างได้อย่างไม่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นได้ เพราะว่าการกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ซึ่งการที่กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ก็สามารถที่จะอนุมานได้ในทางสถิติว่า ข้อมูลที่ทำการวัดด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าจะมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Kelloway, 1998)

2. ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL ต้องทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองว่ามีความสัมพันธ์กันมากเพียงใด ซึ่งหากพบว่าค่าของตัวแปรเชิงประจักษ์คู่ใดมีความสัมพันธ์กันมากจนเกินไปก็จะก่อให้เกิดปัญหาว่าตัวแปรคู่ดังกล่าวเป็นตัวแปรเดียวกันหรือการวัดมีการทับซ้อนกัน (Overlap Variable) ซึ่งการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ทุกคู่ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง หากพบว่าตัว

แปรเชิงประจักษ์คู่ใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า .80 แสดงว่าตัวแปรคู่ดังกล่าวอาจจะเป็นตัวแปรเดียวกัน หรือเกิดปัญหาเรื่องการวัดตัวแปรที่มีการทับซ้อนกัน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Multicollinearity Problem, ค่า r ในเมตริกซ์สหสัมพันธ์มีค่าเกิน .80) นอกจากการตรวจสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่แล้ว ยังได้ตรวจสอบความสัมพันธ์โดยรวมของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองด้วยการพิจารณาว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างไปจากเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ หากไม่แตกต่างกันแสดงว่าตัวแปรที่ทำการศึกษาดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์ร่วมกันเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์สถิติขั้นสูงร่วมกันได้ การพิจารณาดังกล่าว ดูได้จากสถิติทดสอบ KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย (2548) เสนอว่า หากมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ดีมาก แต่ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ไม่แตกต่างไปจากเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือ ตัวแปรที่ทำการศึกษาดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์ร่วมกันเพียงพอทำการวิเคราะห์สถิติขั้นสูงร่วมกันได้ ผลการตรวจสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง มีรายละเอียดดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาใน
แบบจำลองสมการโครงสร้าง (n =420)

	devel	sati	lear	trform	trsact	child
devel	1.000					
sati	.502	1.000				
lear	.476	.658	1.000			
trform	.338	.477	.561	1.000		
trsact	.370	.441	.525	.709	1.000	
child	.552	.500	.496	.499	.547	1.000
envir	.454	.488	.413	.490	.500	.541
paren	.515	.340	.454	.442	.508	.560
struc	.422	.456	.501	.571	.596	.589
staff	.476	.477	.511	.479	.520	.607
resou	.329	.381	.375	.425	.481	.515
ict	.380	.374	.434	.462	.444	.504
schba	.380	.377	.441	.526	.556	.563
stra	.419	.435	.549	.553	.588	.549
assu	.501	.487	.561	.492	.520	.560
rela	.370	.488	.551	.563	.551	.523
fred	.388	.477	.488	.573	.566	.522
moti	.369	.458	.483	.627	.635	.532
valu	.355	.474	.512	.541	.504	.475
dedi	.369	.434	.446	.403	.394	.496
part	.345	.457	.424	.360	.350	.422

(ต่อ)

	envir	paren	struc	staff	resou	ict
envir	1.000					
paren	.476	1.000				
struc	.532	.513	1.000			
staff	.462	.519	.662	1.000		
resou	.525	.554	.529	.523	1.000	
ict	.444	.499	.520	.491	.568	1.000
schba	.425	.552	.585	.534	.531	.619
stra	.468	.573	.598	.529	.475	.535
assu	.429	.483	.577	.584	.446	.504
rela	.437	.398	.556	.543	.428	.453
fred	.432	.452	.585	.503	.454	.468
moti	.493	.483	.647	.542	.563	.524
valu	.400	.429	.533	.492	.438	.460
dedi	.337	.405	.489	.494	.353	.377
part	.321	.356	.422	.400	.281	.363

(ต่อ)

	schba	stra	assu	rela	fred	moti
schba	1.000					
stra	.649	1.000				
assu	.595	.747	1.000			
rela	.491	.594	.676	1.000		
fred	.541	.580	.619	.709	1.000	
moti	.570	.608	.588	.653	.690	1.000
valu	.486	.579	.607	.656	.616	.676
dedi	.467	.540	.578	.558	.528	.501
part	.363	.474	.487	.501	.519	.504

(ต่อ)

	valu	dedi	part
valu	1.000		
dedi	.606	1.000	
part	.564	.634	1.000

Kaiser-Meyer-Olkin = .954;

Bartlett's Test of Sphericity = 5959.711 df = 210 P-value = .000

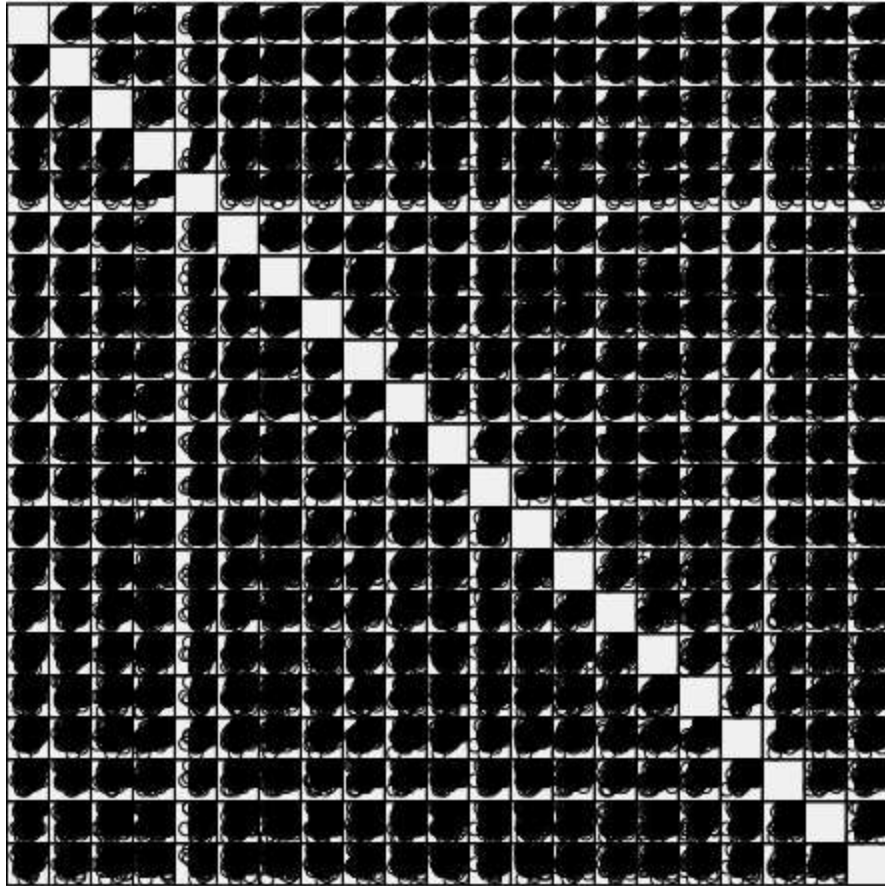
หมายเหตุ: ทุกคู่ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตาราง 4.12 ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ทุกคู่ที่ได้ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลพบว่าตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันทั้งในทิศทางบวก อยู่ระหว่าง .281 - .747 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ถือว่าเป็นข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง และยังไม่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้น (Kelloway, 1998) นอกจาก

การตรวจสอบเป็นรายคู่แล้ว ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์โดยรวมของตัวแปรที่ทำการศึกษา ในแบบจำลองโดยการพิจารณาว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างไปจากเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาจากสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin พบว่ามีค่าเท่ากับ .954 และ สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 5959.711 (P-value = .000) ซึ่งมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างไปจากเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) แสดงว่าตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์ห้วงร่วมกันในแบบจำลองสมการโครงสร้างเดียวกันได้

3. ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษา ในแบบจำลอง

ข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญอีกประการหนึ่งของการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL ที่กำหนดไว้คือ ตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองจะต้องมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง (Linear Combination) ซึ่งได้ทำการตรวจสอบด้วยการ Scatter Plot Graph ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง มีรายละเอียดของการตรวจสอบ มีดังนี้



ภาพประกอบดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างว่าทุกคู่กันมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง (Linear Combination) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์ในแบบจำลองสมการโครงสร้างเดียวกันอย่างไม่มีละเมิดข้อตกลงทางสถิติของการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL

4. ผลการตรวจสอบคุณภาพ (Quality) ของแบบจำลองการวัด (Measurement Model) ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ก่อนที่จะดำเนินการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบถึงคุณภาพของแบบจำลองการวัด (Measurement Model) ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองทั้งหมด ซึ่งได้มีนักวิชาการเสนอแนวทางในการตรวจสอบ 2 แนวทางใหญ่ได้แก่

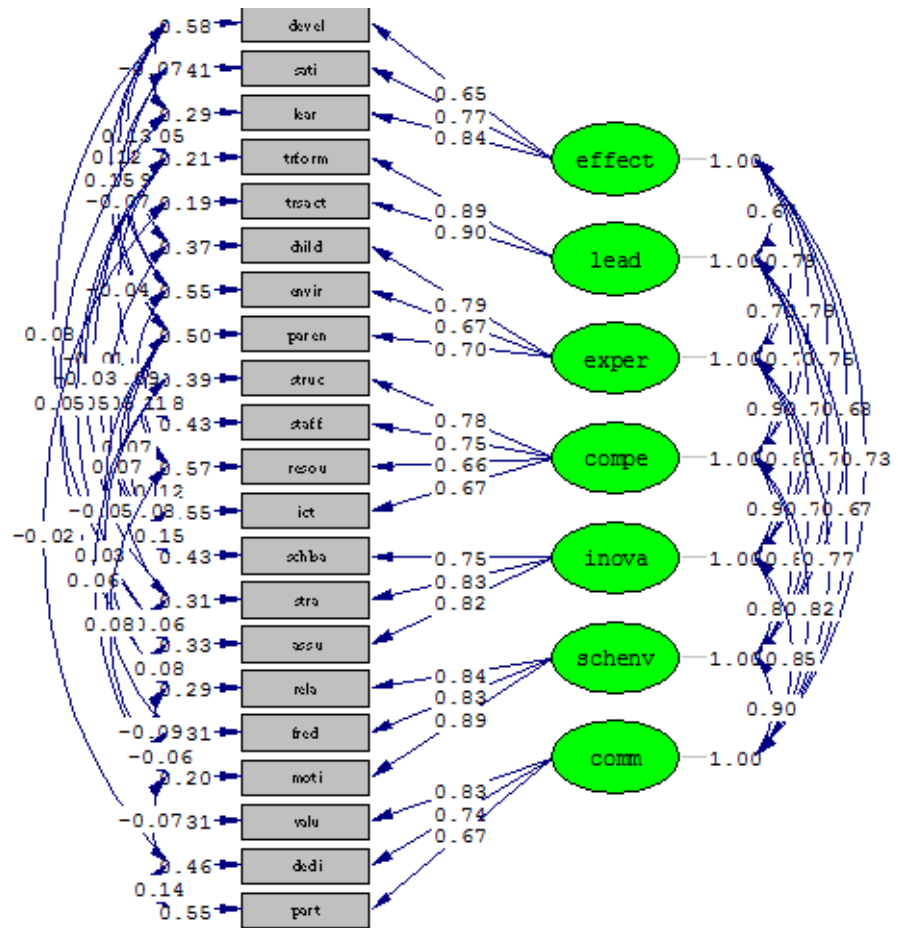
1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) ของตัวแปรเชิงประจักษ์ในแต่ละตัวแปรแฝงที่ละครั้งจนครบทุกตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง

2. ทำการวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบของตัวแปรแฝง ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างทั้งหมด (Convergent Model)

เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง (Latent Construct Validity) ด้วยการพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) ว่ามีค่าเกินกว่า .30 หรือไม่ หากมีค่าเกินแสดงว่าตัวแปรเชิงประจักษ์ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงได้ดี และพิจารณาจากค่า R^2 เพื่อตรวจสอบดูความเชื่อถือ (Reliability) ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษา และทำการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรแฝงโดยตรง (Latent Variable Quality) โดยการนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) และค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (θ) ของตัวแปรเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นตัวชี้วัดของแต่ละตัวแปรแฝงมาคำนวณเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงโดยตรงด้วยโดยพิจารณาร่วมกับค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability, ρ_c) และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variable Extracted, ρ_v)

การตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Latent Construct Validity) ครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบจำลององค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างทั้งหมด (Convergent Model) เพราะว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ทำการศึกษาในแบบจำลองนี้แต่ละครั้ง (Confirm Factor Analysis) จะก่อให้เกิดปัญหา Justification Model เพราะว่าจะ

แบบจำลองการวัดทั้งหมดมีตัวชี้วัดน้อยกว่า 4 ตัวชี้วัด (Indicator) จึงทำให้ผู้วิจัยตัดสินใจที่จะเลือกใช้เทคนิคดังกล่าว (Convergent Model) ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีต่อตัวแปรแฝง รายละเอียดดังภาพประกอบที่ 4.1



Chi-Square=204.09, df=135, P-value=0.00011, RMSEA=0.035

$\chi^2 = 204$, $df = 135$, $p\text{-value} = .00011$; Relative $\chi^2 = 1.51$; GFI = .96; AGFI = .92;
RMR = .0057; SRMR = .0025; RMSEA = .035; P-Value for Test of Close Fit = 1.00;
NFI = .99; IFI = 1.00; CFI = 1.00; CN = 373.90

ภาพประกอบ 4.1 แบบจำลององค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างทั้งหมด (Convergent Model) (n=420)

ภาพประกอบ 4.1 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลององค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างทั้งหมด (Convergent Model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบได้แก่ $\chi^2 = 204$, $df = 135$, $p\text{-value} = .00011$; Relative $\chi^2 = 1.51$; GFI = .96; AGFI = .92; RMR = .0057; SRMR = .0025; RMSEA = .035; P-Value for Test of Close Fit = 1.00; NFI = .99; IFI = 1.00; CFI = 1.00; CN = 373.90 ซึ่งแสดงว่าแบบจำลองดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือในการประมาณค่าพารามิเตอร์เพียงพอที่ผู้วิจัยจะยอมรับการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเชิงประจักษ์ (R^2) ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมหรือไม่ รวมทั้งสามารถที่จะนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) และค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (θ) มาร่วมกันเพื่อคำนวณหาคุณภาพของตัวแปรแฝงโดยตรง โดยพิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability, ρ_c) และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variable Extracted, ρ_v) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง (Latent Construct Validity) ที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง (Latent Construct Validity) แสดงรายละเอียดดังสมการที่ 1 – 21 และการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรแฝงโดยตรง โดยพิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability, ρ_c) และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variable Extracted, ρ_v) แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.13

devel = 0.65*effect, Errorvar.= 0.58 , $R^2 = 0.42$1

(0.017) (0.0060)

13.19 11.51

sati = 0.77*effect, Errorvar.= 0.41 , $R^2 = 0.59$2

(0.020) (0.0074)

17.42 10.66

lear = 0.84*effect, Errorvar.= 0.29 , $R^2 = 0.71$3

(0.020) (0.0079)

19.27 7.44

สมการที่ 1 – 3 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ พัฒนาการของเด็กปฐมวัย (devel) ความพึงพอใจของครู (sati) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (lear) กับตัวแปรแฝงประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) โดยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .65 - .84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) อยู่ระหว่าง .29 - .58 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 42 – 71 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

$$\text{trform} = 0.89 * \text{lead}, \text{Errorvar.} = 0.21, R^2 = 0.79 \dots \dots \dots 4$$

(0.020) (0.0070)

22.25 7.71

$$\text{trsact} = 0.90 * \text{lead}, \text{Errorvar.} = 0.19, R^2 = 0.81 \dots \dots \dots 5$$

(0.023) (0.0091)

22.68 7.04

สมการที่ 4 – 5 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (trform) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (trsact) กับตัวแปรแฝงภาวะผู้นำ
 (lead) โดยพบว่ามีความน่าหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่
 ระหว่าง .89 - .90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ)
 อยู่ระหว่าง .19 - .21 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์
 (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้
 ระหว่างร้อยละ 79 – 81 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

child = 0.79*exper, Errorvar.= 0.37 , R² = 0.63.....6

(0.019) (0.0065)

18.39 10.72

envir = 0.67*exper, Errorvar.= 0.55 , R² = 0.45.....7

(0.022) (0.010)

14.84 12.83

paren = 0.70*exper, Errorvar.= 0.50 , R² = 0.50.....8

(0.023) (0.010)

15.78 12.53

สมการที่ 6- 8 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ (child) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก (envir) การมีส่วนร่วมผู้ปกครอง (paren) กับตัวแปรแฝงการจัดประสบการณ์ (exper) โดยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .67 - .79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .37 - .55 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R²) ได้ระหว่างร้อยละ 45 - 63 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

struc = 0.78*compe, Errorvar.= 0.39 , R ² = 0.61.....	9
(0.020)	(0.0075)
18.14	10.93
staff = 0.75*compe, Errorvar.= 0.43 , R ² = 0.57.....	10
(0.020)	(0.0078)
17.09	11.58
resou = 0.66*compe, Errorvar.= 0.57 , R ² = 0.43.....	11
(0.025)	(0.013)
14.44	13.30
ict = 0.67*compe, Errorvar.= 0.55 , R ² = 0.45.....	12
(0.023)	(0.011)
14.87	13.13

สมการที่ 9 – 12 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (struc) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (staff) การจัดทรัพยากร การเรียนรู้ (resou) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ict) กับตัวแปรแฝงสมรรถนะองค์กร (compe) โดยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .66 - .78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .39 - .57 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R²) ได้ระหว่างร้อยละ 43 – 61 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

schba = 0.75*inova, Errorvar.= 0.43 , R²= 0.57.....13

(0.024) (0.011)

17.52 12.28

stra = 0.82*inova, Errorvar.= 0.31 , R²= 0.69.....14

(0.020) (0.0076)

19.70 9.25

assu = 0.82*inova, Errorvar.= 0.33 , R²= 0.67.....15

(0.020) (0.0072)

19.24 9.78

สมการที่ 13 – 15 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (schba) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (stra) การประกันคุณภาพ การศึกษา (assu) กับตัวแปรแฝงนวัตกรรมองค์กร (inova) โดยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .75 - .82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .31 - .43 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R²) ได้ระหว่างร้อยละ 57 – 69 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

rela = 0.84*schenv, Errorvar.= 0.29 , R²= 0.71.....16

(0.020) (0.0071)

20.53 9.67

fred = 0.83*schenv, Errorvar.= 0.31 , R²= 0.69.....17

(0.020) (0.0070)

20.05 10.28

moti = 0.89*schenv, Errorvar.= 0.20 , R²= 0.80.....18

(0.021) (0.0093)

20.78 5.30

สมการที่ 16 – 18 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ ความสัมพันธ์ของบุคลากร (rela) การมีอิสระในการทำงาน (fred) การตั้งใจในการทำงาน (moti) กับตัวแปรแฝงบรรยากาศโรงเรียน (schenv) โดยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .83 - .89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .20 - .31 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R²) ได้ระหว่างร้อยละ 69 – 80 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

valu = 0.83*comm, Errorvar.= 0.31 , R²= 0.69.....19

(0.019) (0.0064)

19.65 9.52

dedi = 0.74*comm, Errorvar.= 0.46 , R²= 0.54.....21

(0.019) (0.0069)

16.53 11.73

part = 0.67*comm, Errorvar.= 0.55 , R²= 0.45.....21

(0.021) (0.0089)

14.73 12.65

สมการที่ 19 – 21 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน (valu) ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน (dedi) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (part) กับตัวแปรแฝงความผูกพันองค์กร (comm) โดยพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .67 - .83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .31 - .55 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R²) ได้ระหว่างร้อยละ 31 – 55 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์คุณภาพของตัวแปรแฝง (Latent Variable Quality) ที่ทำการศึกษา
 ในแบบจำลองสมการโครงสร้างทั้งหมด (n=420)

ตัวแปรแฝง	λ	θ	ρ_c	ρ_v
1.ประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect)	.65 - .84	.28 - .58	.80	.28
2.ภาวะผู้นำ (lead)	.89 - .90	.19 - .21	.88	.90
3.การจัดประสบการณ์ (exper)	.67 - .79	.37 - .55	.76	.52
4.สมรรถนะองค์กร (compe)	.66 - .78	.39 - .57	.80	.51
5.นวัตกรรมองค์กร (inova)	.75 - .82	.31 - .33	.84	.61
6.บรรยากาศโรงเรียน (schenv)	.83 - .89	.20 - .31	.89	.73
7.ความผูกพันองค์กร (comm)	.67 - .83	.31 - .55	.79	.56

เกณฑ์ที่เหมาะสม $\rho_c > .60$, $\rho_v > .50$

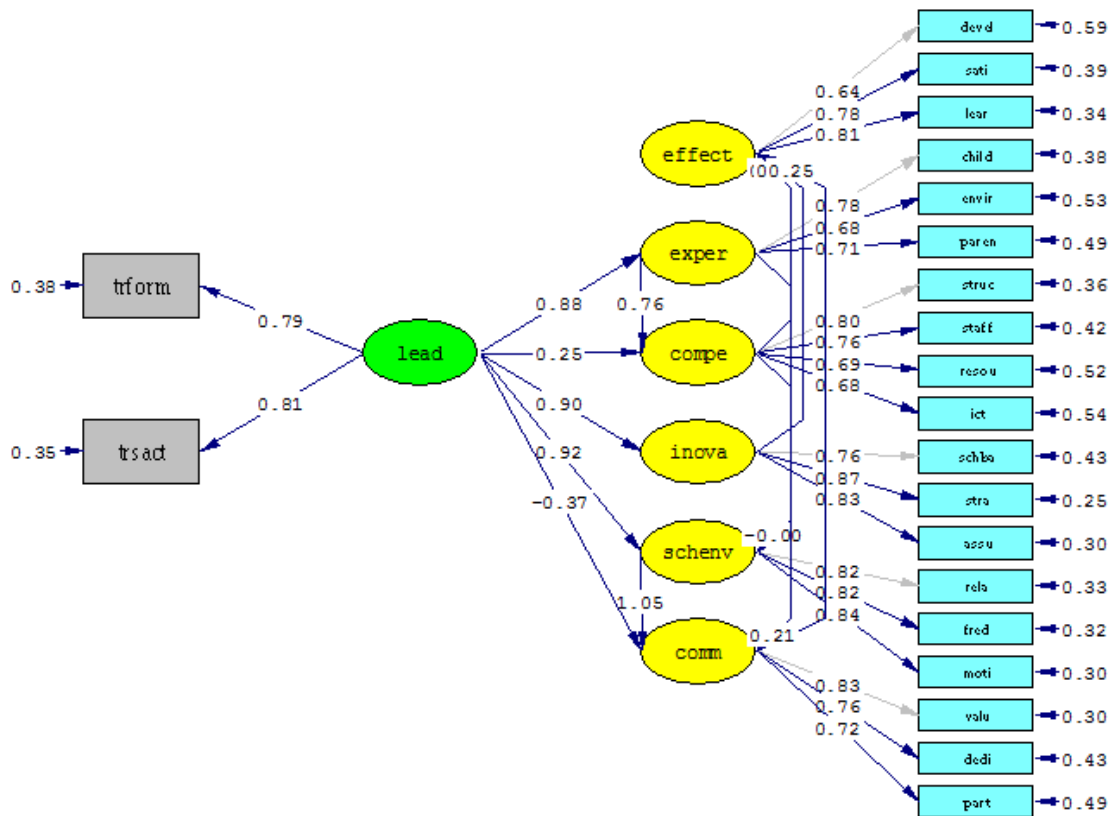
ตาราง 4.13 พบว่าผลการตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองจากการพิจารณาค่าความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบ (Composite Reliability, ρ_c) ซึ่งแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าเกิน .60 ขึ้นไป แสดงว่าทุกตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองมีความความเชื่อถือได้ขององค์ประกอบผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้

การตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปรแฝงทำการศึกษาในแบบจำลอง จากการพิจารณาค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variable Extracted, ρ_v) ซึ่งแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าเกิน .50 ขึ้นไป แสดงว่าตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองส่วนใหญ่มีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ยกเว้นตัวแปรแฝงประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) ที่มีค่าเท่ากับ .28

5. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน

การตรวจสอบการกระจายของข้อมูลตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาด้วยค่าสถิติทดสอบไค - สแควร์ (χ^2) พบว่าตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) การตรวจสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ทุกคู่ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองด้วยการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าตัวแปรเชิงประจักษ์ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน .80 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองไม่มีความสัมพันธ์กันมากจนเกินไปที่จะก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Multicollinearity Problem, ค่า r ในเมตริกซ์สหสัมพันธ์มีค่าเกิน .80) และการตรวจสอบคุณภาพของแบบจำลองการวัด (Measurement Model) แล้วผู้วิจัยได้ทำการสร้างเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วม (Covariance Matrix) เพื่อนำความแปรปรวนร่วมดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐานในครั้งนี้ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL โดยทำการเปรียบเทียบถึงความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองตามสมมุติฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ได้แก่ χ^2 ; Relative χ^2 ; GFI; AGFI; RMR; SRMR; RMSEA; P-Value for Test of Close Fit, NFI, IFI, CFI และ CN (Joreskog; & Sorbom, 1996)

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน **พบว่าแบบจำลองสมมุติฐานยังไม่มี ความคล้อยกับข้อมูลเชิงประจักษ์** โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 760.93$, $df = 177$, $p\text{-value} = 0.00000$; Relative $\chi^2 = 4.29$; GFI = .85; AGFI = .81; RMR = .012; SRMR = .048; RMSEA = .089; P-Value for Test of Close Fit = .000; NFI = .97; IFI = .98; CFI = .98; CN = 131.76 แสดงให้เห็นว่าดัชนีความกลมกลืนหลายตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่ กำหนดไว้ ได้แก่ χ^2 , Relative χ^2 , GFI, AGFI, SRMR, RMSEA, P-Value for Test of Close Fit และ CN แสดงว่าการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในแบบจำลองก็ยังไม่มีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้ได้จริง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปภาพประกอบแบบจำลองสมมุติฐานที่ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพประกอบ 4.2



Chi-Square=760.93, df=177, P-value=0.00000, RMSEA=0.089

$\chi^2 = 760.93$, $df = 177$, $p\text{-value} = 0.00000$; Relative $\chi^2 = 4.29$; $GFI = .85$; $AGFI = .81$;
 $RMR = .012$; $SRMR = .048$; $RMSEA = .089$; $P\text{-Value for Test of Close Fit} = .000$;
 $NFI = .97$; $IFI = .98$; $CFI = .98$; $CN = 131.76$

ภาพประกอบ 4.2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Solution) (n=420)

ตาราง 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติที่คำนวณได้กับเกณฑ์มาตรฐาน (Joreskog; & Sorbom, 1996: 121-122) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของ แบบจำลอง สมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน

รายการเกณฑ์	เกณฑ์ที่กำหนด		การพิจารณา
	(Joreskog; & Sorbom. 1996: 121-122)	ค่าสถิติของแบบจำลอง	
Likelihood Ratio Chi-Square Statistic (χ^2)	P-value > .05	760.93 (df = 177, P = .00)	ไม่ผ่าน
Relative χ^2 (χ^2/df)	< 2.00	4.29	ไม่ผ่าน
Goodness of Fit Index (GFI)	> .90	.85	ไม่ผ่าน
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	> .90	.81	ไม่ผ่าน
Root Mean Squared Residuals (RMR)	< .05	.012	ผ่าน
Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR)	< .05	.048	ผ่าน
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	< .05	.089	ไม่ผ่าน
P-Value for Test of Close Fit	> .05	.000	ไม่ผ่าน
Normed Fit Index (NFI)	> .90	.97	ผ่าน
Incremental Fit Index (IFI)	> .90	.98	ผ่าน
Comparative Fit Index (CFI)	> .90	.98	ผ่าน
Critical N (CN)	> 200.00	131.76	ไม่ผ่าน

ภาพประกอบที่ 4.2 และตาราง 4.14 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องยังไม่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีพอ เพราะค่าสถิติที่คำนวณได้ คือ χ^2 , Relative χ^2 , GFI, AGFI, RMSEA, P-Value for Test of Close Fit และ CN ยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ (Joreskog; & Sorbom, 1996) ซึ่งทำให้ผู้วิจัยยังไม่ให้ความเชื่อถือในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับแก้แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน (Model Adjust) ด้วยการยอมให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) ของตัวแปรเชิงประจักษ์บางคู่มีความสัมพันธ์กัน ตามคำแนะนำของโปรแกรม LISREL Version 8.72 ประกอบกับความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี โดยพยายามทำการปรับให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกันมีความสัมพันธ์กันก่อน รายละเอียดของการปรับแก้แบบจำลองนำเสนอในหัวข้อต่อไป

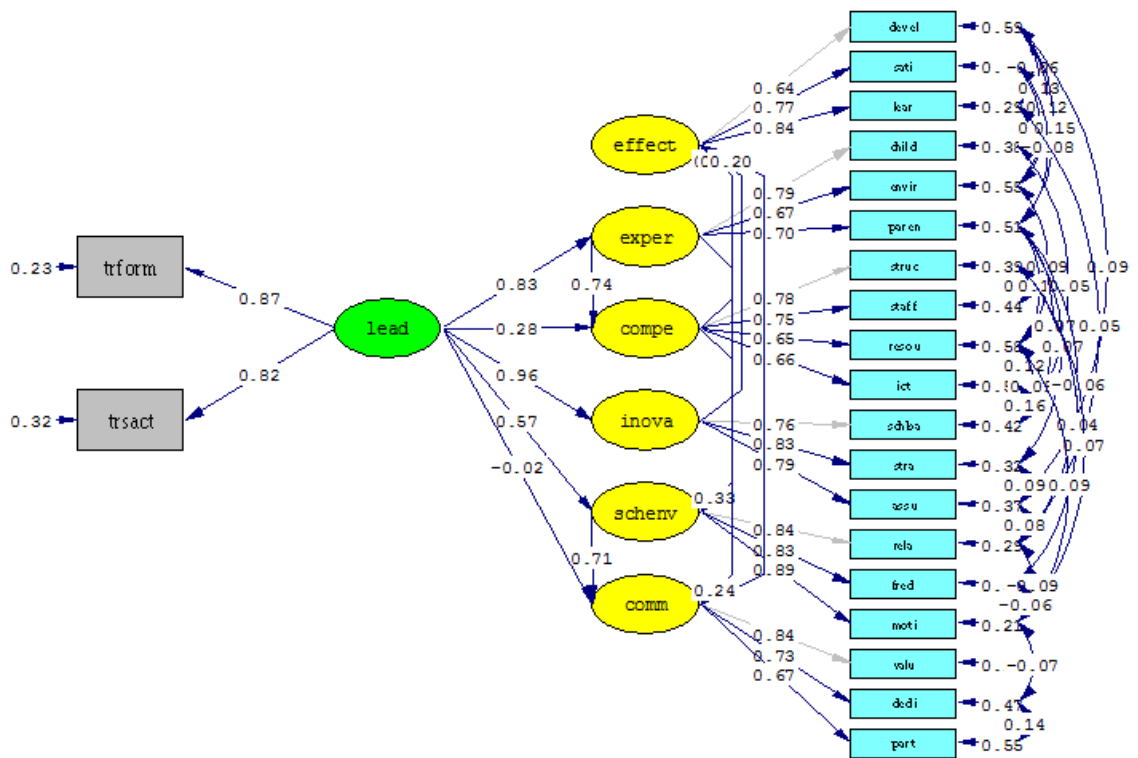
6. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model)

หลังจากที่ได้ดำเนินการปรับแก้และพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Adjust Model) โดยยอมให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) ของตัวแปรเชิงประจักษ์ จำนวน 33 คู่มีความสัมพันธ์กันแล้วพบว่า แบบจำลองที่ดำเนินการปรับแก้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ คือ $\chi^2 = 285.39$, $df = 144$, $p\text{-value} = 0.0000$; Relative $\chi^2 = 1.98$; GFI = .94; AGFI = .90; RMR = .0086; SRMR = .037; RMSEA = .048; P-Value for Test of Close Fit = .61; NFI = .99; IFI = .99; CFI = .99; CN = 270.46 แสดงเห็นว่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งเป็นผลสำคัญทำให้ผู้วิจัยให้การยอมรับ เชื่อถือในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) จากแบบจำลองปรับแก้ในครั้งนี้ในการวิจัย รายละเอียดของผลการวิเคราะห์แบบจำลองปรับแก้เรียงลำดับดังนี้

ตาราง 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติที่คำนวณได้กับเกณฑ์มาตรฐาน (Joreskog; & Sorbom, 1996: 121-122) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของ แบบจำลอง สมการโครงสร้างปรับแก้ (Adjust Model)

รายการเกณฑ์	เกณฑ์ที่กำหนด (Joreskog; & Sorbom, 1996)	ค่าสถิติของ แบบจำลอง	การพิจารณา
Likelihood Ratio Chi-Square Statistic (χ^2)	P-value > .05	285.39 (df=144; p= .0000)	ไม่ผ่าน
Relative χ^2 (χ^2/df)	< 2.00	1.98	ผ่าน
Goodness of Fit Index (GFI)	> .90	.94	ผ่าน
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	> .90	.90	ผ่าน
Root Mean Squared Residuals (RMR)	< .05	.0086	ผ่าน
Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR)	< .05	.037	ผ่าน
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	< .05	.048	ผ่าน
P-Value for Test of Close Fit	> .05	.61	ผ่าน
Normed Fit Index (NFI)	> .9	.99	ผ่าน
Incremental Fit Index (IFI)	> .9	.99	ผ่าน
Comparative Fit Index (CFI)	> .9	.99	ผ่าน
Critical N (CN)	> 200	270.46	ผ่าน

ตาราง 4.15 พบว่าเมื่อพิจารณาผลของค่าสถิติทดสอบของแบบจำลองสมการโครงสร้างปรับแก้ (Adjust Model) กับเกณฑ์มาตรฐานตามข้อเสนอแนะของ Joreskog และ Sorbom (1996) พบว่าค่าสถิติของแบบจำลองทุกค่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ทั้งหมด คือ ค่า Relative χ^2 (χ^2/df) เท่ากับ 1.98 มีค่าน้อยกว่า 2.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์ ค่า Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ .94 มีค่ามากกว่า .90 ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) เท่ากับ .90 มีค่ามากกว่า .90 ค่า Root Mean Squared Residuals (RMR) เท่ากับ .0086 น้อยกว่า .05 ค่า Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR) เท่ากับ .037 มีค่าน้อยกว่า .05 ค่า Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ .048 มีค่าน้อยกว่า .05 ค่า P-Value for Test of Close Fit เท่ากับ .61 มีค่ามากกว่า .05 ค่า Normed Fit Index (NFI) เท่ากับ .99 มีค่ามากกว่า .90 ค่า Incremental Fit Index (IFI) มีค่าเท่ากับ .99 มีค่ามากกว่า .90 ค่า Comparative Fit Index (CFI) เท่ากับ .99 มีค่ามากกว่า .90 และ Critical N (CN) เท่ากับ 270.46 มีค่ามากกว่า 200.00 ซึ่งรูปภาพของแบบจำลองสมการปรับแก้ที่วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.72 ดังนี้



Chi-Square=285.39, df=144, P-value=0.00000, RMSEA=0.048

$\chi^2 = 285.39$, $df = 144$, $p\text{-value} = 0.0000$; Relative $\chi^2 = 1.98$; $GFI = .94$; $AGFI = .90$;
 $RMR = .0086$; $SRMR = .037$; $RMSEA = .048$; $P\text{-Value for Test of Close Fit} = .61$; $NFI = .99$;
 $IFI = .99$; $CFI = .99$; $CN = 270.46$

ภาพประกอบ 4.3 แบบจำลองสมการโครงสร้างปรับแก้ (Adjust Model) ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Solution) ($n = 420$)

ตาราง 4.16 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) จากแบบจำลอง สมการปรับแก้ (n=420)

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ					
			การจัด ประสบ การณ์ (exper)	สมรรถนะ องค์กร (compe)	นวัตกรรม องค์กร (inova)	บรรยา กาศ โรงเรียน (schenv)	ความ ผูกพัน องค์กร (comm)	ภาวะ ผู้นำ (lead)
ประสิทธิผล		ทางตรง		.64*	.00		.20*	
สถานศึกษา	.67	ทางอ้อม	.56*	.05		.14*		.73*
ปฐมวัย (effect)		โดยรวม	.56*	.69*	.00	.14*	.20*	.73*
การจัด		ทางตรง						.83*
ประสบการณ์ (exper)	.69	ทางอ้อม						-
		โดยรวม						.83*
สมรรถนะองค์กร (compe)	.96	ทางตรง	.74*					.28*
		ทางอ้อม						.61*
		โดยรวม	.74*					.89*
นวัตกรรมองค์กร (inova)	.93	ทางตรง						.96*
		ทางอ้อม						-
		โดยรวม						.96*

(ต่อ)

		ตัวแปรอิสระ						
ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	การจัด	สมรรถนะ	นวัตกรรม	บรรยา	ความ	ภาวะผู้นำ (lead)
			ประสบ	องค์กร	องค์กร	ภาค	ผูกพัน	
			การณ์	(compe)	(inova)	โรงเรียน	องค์กร	
			(exper)			(schenv)	(comm)	
บรรยาภาค		ทางตรง	.33*					.57*
โรงเรียน	.74	ทางอ้อม						.27*
(schenv)		โดยรวม	.33*					.84*
ความผูกพัน		ทางตรง		.24*		.71*		-.02
องค์กร (comm)	.81	ทางอ้อม	.41*					.81*
		โดยรวม	.41*	.24*		.71*		.79*

$\chi^2 = 285.39$, $df = 144$, $p\text{-value} = 0.0000$; Relative $\chi^2 = 1.98$; $GFI = .94$; $AGFI = .90$; $RMR = .0086$; $SRMR = .037$; $RMSEA = .048$; $P\text{-Value for Test of Close Fit} = .61$; $NFI = .99$; $IFI = .99$; $CFI = .99$; $CN = 270.46$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่าสถิติทดสอบ t หากพบว่าไม่อยู่ในช่วง -1.96 – 1.96 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.16 พบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้พัฒนาและปรับแก้แล้ว (Adjust Model) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ทดสอบได้ คือ $\chi^2 = 285.39$, $df = 144$, $p\text{-value} = 0.0000$; Relative $\chi^2 = 1.98$; $GFI = .94$; $AGFI = .90$; $RMR = .0086$; $SRMR = .037$; $RMSEA = .048$; $P\text{-Value for Test of Close Fit} = .61$; $NFI = .99$; $IFI = .99$; $CFI = .99$; $CN = 270.46$ ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่ได้กำหนดไว้ (Joreskog; & Sorbom, 1996) และเมื่อตรวจสอบการประมาณค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structual Model) พบว่า

1. การจัดประสบการณ์ (exper) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผ่านสมรรถนะองค์การ (compe) บรรยากาศโรงเรียน (schenv) และความผูกพันองค์การ (comm)

2. สมรรถนะองค์การ (compe) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) ผ่านความผูกพันองค์การ (comm)

3. นวัตกรรมองค์การ (inova) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect)

4. บรรยากาศโรงเรียน (schenv) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผ่านความผูกพันองค์การ (comm)

5. ความผูกพันองค์การ (comm) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.ภาวะผู้นำ (lead) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผ่านการจัดประสบการณ์ (exper)บรรยากาศโรงเรียน (schenv) นวัตกรรมองค์การ (inova) สมรรถนะองค์การ (compe) และความผูกพันองค์การ (comm)

7.ภาวะผู้นำ (lead) การจัดประสบการณ์ (exper) บรรยากาศโรงเรียน (schenv) นวัตกรรมองค์การ (inova)สมรรถนะองค์การ (compe) และความผูกพันองค์การ (comm) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) ได้ร้อยละ 67

7. สมการเส้นทางความสัมพันธ์ของแบบจำลองที่ทำการพัฒนาและปรับแก้แล้ว

(Adjust Model)

เนื่องจากแบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐานการวิจัยไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงให้การยอมรับแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้พัฒนาและปรับแก้แล้ว (Adjust Model) ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ทั้งในส่วน of แบบจำลองการวัด (Measurement Model) ที่แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัด (Observation Variable) กับตัวแปรแฝง (Latent Variable) และแบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันเองตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

การอ่านค่าสมการในแบบจำลองการวัดและแบบจำลองโครงสร้าง ได้พิจารณาถึงค่าสถิติทดสอบสำคัญ 3 ประการได้แก่ 1) ค่า R^2 หมายถึง อัตราความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝง (Latent Variable) อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ซึ่งเป็นตัวชี้วัด / องค์ประกอบของตัวแปรแฝงดังกล่าว 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimation) ของการเป็นองค์ประกอบ / ความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรประจักษ์กับตัวแปรแฝง 3) ค่าความผิดพลาดมาตรฐาน (Standard Error) เป็นค่าการผันแปรของค่าความผิดพลาดในการวัดของตัวแปรประจักษ์ และ 4) ค่าสถิติทดสอบ t ใช้ในการวิเคราะห์ถึงค่าความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของการวัด โดยกำหนดว่า ค่าสถิติทดสอบ t ที่มีค่ามากกว่า 1.96 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากค่าสถิติทดสอบ t มีค่าอยู่ระหว่าง -1.96 – 1.96 แสดงว่ายังไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

การรายงานผลของสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของแบบจำลองการวัด (Measurement equation) และสมการโครงสร้าง (Structural Equation) ที่อธิบายให้เห็นถึงแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ (Structural Equation Model) ผู้วิจัยรายงานผลเรียงตามลำดับ

7.1 สมการเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงประสิทธิผลสถานศึกษา
 ปฐมวัย (effect) กับตัวชี้วัด พัฒนาการของเด็กปฐมวัย (devel) ความพึงพอใจของครู
 (sati) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (lear) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้
 ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model)

$$\text{devel} = 0.64 * \text{effect}, \text{Errorvar.} = 0.59, R^2 = 0.41 \dots\dots\dots 22$$

(0.0059)

11.74

$$\text{sati} = 0.77 * \text{effect}, \text{Errorvar.} = 0.40, R^2 = 0.60 \dots\dots\dots 23$$

(0.029) (0.0074)

11.73 10.54

$$\text{lear} = 0.84 * \text{effect}, \text{Errorvar.} = 0.29, R^2 = 0.71 \dots\dots\dots 24$$

(0.031) (0.0079)

12.39 7.52

สมการที่ 1 – 3 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์
 พัฒนาการของเด็กปฐมวัย (devel) ความพึงพอใจของครู (sati) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 (lear) กับตัวแปรแฝงประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่
 ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model) โดยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ)
 (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .64 - .84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .29 - .59 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบาย
 ความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีความเชื่อมั่น
 (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 41 – 71 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปร
 เชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

7.2 สมการเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำ (lead) กับตัวชี้วัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (trform) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (trsact) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model)

trform = 0.87*lead, Errorvar.= 0.23 , R²= 0.77.....25

(0.021)	(0.0074)
21.59	8.36

trsact = 0.82*lead, Errorvar.= 0.32 , R²= 0.68.....26

(0.024)	(0.0091)
20.25	12.15

สมการที่ 25 – 26 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (trform) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (trsact) กับตัวแปรแฝงภาวะผู้นำ (lead) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model) โดยพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .82 - .87 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .19 - .21 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R²) ได้ระหว่างร้อยละ 68 – 77 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

7.3 สมการเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงการจัดประสบการณ์
 (exper) กับตัวชี้วัด การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ (child) การจัด
 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก (envir) การมีส่วนร่วมผู้ปกครอง (paren)
 ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model)

$$\text{child} = 0.79 * \text{exper}, \text{Errorvar.} = 0.38, R^2 = 0.62 \dots \dots \dots 27$$

(0.0064)

10.91

$$\text{envir} = 0.67 * \text{exper}, \text{Errorvar.} = 0.55, R^2 = 0.45 \dots \dots \dots 28$$

(0.024) (0.010)

13.96 12.89

$$\text{paren} = 0.70 * \text{exper}, \text{Errorvar.} = 0.51, R^2 = 0.49 \dots \dots \dots 29$$

(0.024) (0.010)

14.63 12.64

สมการที่ 27– 29 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์
 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ (child) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ
 เด็ก (envir) การมีส่วนร่วมผู้ปกครอง (paren) กับตัวแปรแฝงการจัดประสบการณ์ (exper)
 ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model) โดยพบว่ามีค่า
 น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .67 - .79 อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .38 - .51
 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่
 ละตัวแปรมีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 45 – 62
 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

7.4 สมการเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงสมรรถนะองค์กร (compe) กับตัวชี้วัด การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (struc) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (staff) การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ (resou) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ict) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model)

$$\text{struc} = 0.78 * \text{compe}, \text{Errorvar.} = 0.39, R^2 = 0.61 \dots \dots \dots 30$$

(0.0073)

11.60

$$\text{staff} = 0.75 * \text{compe}, \text{Errorvar.} = 0.44, R^2 = 0.56 \dots \dots \dots 31$$

(0.019)

(0.0076)

17.86

11.96

$$\text{resou} = 0.65 * \text{compe}, \text{Errorvar.} = 0.58, R^2 = 0.42 \dots \dots \dots 32$$

(0.026)

(0.013)

13.53

13.47

$$\text{ict} = 0.66 * \text{compe}, \text{Errorvar.} = 0.56, R^2 = 0.44 \dots \dots \dots 33$$

(0.025)

(0.011)

13.86

13.33

สมการที่ 30 – 33 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (struc) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (staff) การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ (resou) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ict) กับตัวแปรแฝงสมรรถนะองค์กร (compe) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model) โดยพบว่ามีความน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .65 - .78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .39 - .56 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 42 – 61 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

7.5 สมการเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงนวัตกรรมองค์กร (inova) กับตัวชี้วัด การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (schba) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (stra) การประกันคุณภาพการศึกษา (assu) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model)

$$\text{schba} = 0.76 * \text{inova}, \text{Errorvar.} = 0.42, R^2 = 0.58 \dots \dots \dots 34$$

(0.011)

11.84

$$\text{stra} = 0.83 * \text{inova}, \text{Errorvar.} = 0.32, R^2 = 0.68 \dots \dots \dots 35$$

(0.024)

(0.0078)

16.71

9.39

$$\text{assu} = 0.79 * \text{inova}, \text{Errorvar.} = 0.37, R^2 = 0.63 \dots \dots \dots 36$$

(0.023)

(0.0077)

15.97

10.41

สมการที่ 34 – 36 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (schba) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (stra) การประกันคุณภาพการศึกษา (assu) กับตัวแปรแฝงนวัตกรรมองค์กร (inova) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model) โดยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .76 - .83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) อยู่ระหว่าง .32 - .42 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 58 – 68 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

7.6 สมการเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงบรรยากาศโรงเรียน (schenv) กับตัวชี้วัด ความสัมพันธ์ของบุคลากร (rela) การมีอิสระในการทำงาน (fred) การจูงใจในการทำงาน (moti) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model)

$$\text{rela} = 0.84 * \text{schenv}, \text{Errorvar.} = 0.29, R^2 = 0.71 \dots \dots \dots 37$$

(0.0070)

9.76

$$\text{fred} = 0.83 * \text{schenv}, \text{Errorvar.} = 0.31, R^2 = 0.69 \dots \dots \dots 38$$

(0.020) (0.0070)

19.70

10.17

$$\text{moti} = 0.89 * \text{schenv}, \text{Errorvar.} = 0.21, R^2 = 0.79 \dots \dots \dots 39$$

(0.023) (0.0094)

18.95

5.46

สมการที่ 37 – 39 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ ความสัมพันธ์ของบุคลากร (rela) การมีอิสระในการทำงาน (fred) การจูงใจในการทำงาน (moti) กับตัวแปรแฝงบรรยากาศโรงเรียน (schenv) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model) โดยพบว่ามีความน่าหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .83 - .89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .21 - .31 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 69 – 79 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

7.7 สมการเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงความผูกพันองค์กร (comm) กับตัวชี้วัด การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน (valu) ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน (dedi) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (part) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model)

$$\text{valu} = 0.84 * \text{comm}, \text{Errorvar.} = 0.29, R^2 = 0.71 \dots \dots \dots 40$$

(0.0064)

8.91

$$\text{dedi} = 0.73 * \text{comm}, \text{Errorvar.} = 0.47, R^2 = 0.53 \dots \dots \dots 41$$

(0.019)

(0.0070)

15.72

11.77

$$\text{part} = 0.67 * \text{comm}, \text{Errorvar.} = 0.55, R^2 = 0.45 \dots \dots \dots 42$$

(0.021)

(0.0090)

14.29

12.61

สมการที่ 40 – 42 เป็นสมการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์ การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน (valu) ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน (dedi) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (part) กับตัวแปรแฝงความผูกพันองค์กร (comm) ในแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้ปรับแก้และพัฒนาแล้ว (Adjust Model) โดยพบว่ามีความน่าเชื่อถือประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .67 - .84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .29 - .55 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ (ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัวแปรมีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 45 – 71 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

7.8 สมการเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุ

(Independent Variable) ที่ส่งผลทางตรง (Direct Effect) ต่อตัวแปรแฝงเชิงผล

(Dependent Variable) ในแบบจำลองที่พัฒนาและปรับแก้แล้ว (Adjust Model)

$$\text{effect} = 0.64*\text{compe} + 0.0027*\text{inova} + 0.20*\text{comm}, \text{Errorvar.} = 0.33, R^2 = 0.67 \dots\dots 43$$

(0.13)	(0.10)	(0.083)	(0.062)
4.87	0.027	2.44	5.36

$$\text{exper} = 0.83*\text{lead}, \text{Errorvar.} = 0.31, R^2 = 0.69 \dots\dots\dots 44$$

(0.054)	(0.049)
15.32	6.31

$$\text{compe} = 0.74*\text{exper} + 0.28*\text{lead}, \text{Errorvar.} = 0.043, R^2 = 0.96 \dots\dots\dots 45$$

(0.098)	(0.086)	(0.030)
7.51	3.24	1.46

$$\text{inova} = 0.96*\text{lead}, \text{Errorvar.} = 0.069, R^2 = 0.93 \dots\dots\dots 46$$

(0.058)	(0.037)
16.58	1.87

$$\text{schenv} = 0.33*\text{exper} + 0.57*\text{lead}, \text{Errorvar.} = 0.26, R^2 = 0.74 \dots\dots\dots 47$$

(0.078)	(0.078)	(0.038)
4.22	7.27	6.95

$$\text{comm} = 0.24*\text{compe} + 0.71*\text{schenv} - 0.023*\text{lead}, \text{Errorvar.} = 0.19, R^2 = 0.81 \dots\dots\dots 48$$

(0.11)	(0.10)	(0.11)	(0.043)
2.15	6.86	-0.21	4.49

สมการ 43 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะองค์กร (compe) และความผูกพันองค์กร (comm) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .64 และ .20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่นวัตกรรมองค์กร (inova) ไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) และตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย (effect) ได้ร้อยละ 67

สมการ 44 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ (lead) มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์ (exper) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายการจัดประสบการณ์ (exper) ได้ร้อยละ 69

สมการ 45 แสดงให้เห็นว่าการจัดประสบการณ์ (exper) และภาวะผู้นำ (lead) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะองค์กร (compe) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .74 และ .28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายสมรรถนะองค์กร (compe) ได้ร้อยละ 96

สมการ 46 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ (lead) มีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมองค์กร (inova) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายนวัตกรรมองค์กร (inova) ได้ร้อยละ 93

สมการ 47 แสดงให้เห็นว่าการจัดประสบการณ์ (exper) และภาวะผู้นำ (lead) มีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียน (schenv) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .33 และ .57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายบรรยากาศโรงเรียน (schenv) ได้ร้อยละ 74

สมการ 48 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะองค์กร (compe) และบรรยากาศโรงเรียน (schenv) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันองค์กร (comm) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .24 และ .71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ภาวะผู้นำ (lead) ไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันองค์กร (comm) และตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายความผูกพันองค์กร (comm) ได้ร้อยละ 81

7.9 สมการเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผล

โดยรวม (Total Effect) ต่อตัวแปรแฝงภายใน (Reduced equations) ที่ได้ทำการศึกษาใน
แบบจำลองที่พัฒนาและปรับแก้แล้ว (Adjust Model)

effect = 0.73*lead, Errorvar.= 0.46, $R^2 = 0.54$49

(0.066)

11.08

exper = 0.83*lead, Errorvar.= 0.31, $R^2 = 0.69$50

(0.054)

15.32

compe = 0.89*lead, Errorvar.= 0.21, $R^2 = 0.79$51

(0.055)

16.21

inova = 0.96*lead, Errorvar.= 0.069, $R^2 = 0.93$52

(0.058)

16.58

schenv = 0.84*lead, Errorvar.= 0.29, $R^2 = 0.71$53

(0.050)

16.71

comm = 0.79*lead, Errorvar.= 0.38, $R^2 = 0.62$54

(0.052)

15.22

สมการที่ 49 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ (lead) ส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิผลสถานศึกษา
ปฐมวัย (effect) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สามารถอธิบายความแปรปรวน หรือทำนาย ได้ร้อยละ 54

สมการที่ 50 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ (lead) ส่งผลโดยรวมต่อการจัดประสบการณ์
(exper) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถ
อธิบายความแปรปรวน หรือทำนาย ได้ร้อยละ 69

สมการที่ 51 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ (lead) ส่งผลโดยรวมต่อสมรรถนะองค์กร
(compe) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถ
อธิบายความแปรปรวน หรือทำนาย ได้ร้อยละ 79

สมการที่ 52 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ (lead) ส่งผลโดยรวมต่อนวัตกรรมองค์กร (inova)
ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายความ
แปรปรวน หรือทำนาย ได้ร้อยละ 93

สมการที่ 53 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ (lead) ส่งผลโดยรวมต่อบรรยากาศโรงเรียน
(schenv) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถ
อธิบายความแปรปรวน หรือทำนาย ได้ร้อยละ 71

สมการที่ 54 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ (lead) ส่งผลโดยรวมต่อความผูกพันองค์กร
(comm) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถ
อธิบายความแปรปรวน หรือทำนาย ได้ร้อยละ 62

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีปัจจัยเกื้อหนุน 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยการจัดประสบการณ์
3. ปัจจัยสมรรถนะองค์กร
4. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน
5. ปัจจัยนวัตกรรมองค์กร
6. ปัจจัยความผูกพันองค์กร

ในการหาข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 17 ท่าน ผลการสัมภาษณ์ในแต่ละปัจจัย มีดังนี้

ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อการจัดประสบการณ์

ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อการจัดประสบการณ์ จากการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์ ในประเด็นการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 1 ที่ว่า

“.....ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อการจัดประสบการณ์ ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมส่วนตัวที่น่ายกย่อง น่านับถือ มีความสำคัญมากต่อการจัดประสบการณ์เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้ตาม มีความรับผิดชอบต่องาน มีวิสัยทัศน์ มองและวิเคราะห์การจัดประสบการณ์ที่จะจัดให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ.....” (ดร.น้อยประนอม) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ที่กล่าวว่า

“.....ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อการจัดประสบการณ์ของคุณ เพราะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ มองและวิเคราะห์ประสบการณ์ที่จะให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ.....”

(ผอ.ปราโมทย์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 กล่าวว่า

“.....ผู้นำจะต้องทำให้ครูผู้สอนสอนได้ตามหลักสูตร เปลี่ยนจากไม่รู้ให้รู้ว่าหลักสูตร
ปฐมวัยและกิจกรรมต่างๆ และผู้บริหารต้องชี้แนะให้ครูจัดประสบการณ์ได้ตามจุดมุ่งหมายของ
หลักสูตร.....”(ดร.สิริวิมล) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 กล่าวว่า

“.....ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ รู้ในส่วนรายละเอียดของการพัฒนาเด็ก แนะนำ
ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กอย่างมีคุณภาพ.....”(ผอ.วิรัช) สอดคล้องกับ
ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 กล่าวว่า

“.....ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดประสบการณ์หรือพัฒนาการ
ของเด็กปฐมวัย ภาวะผู้นำมีผลต่อการจัดประสบการณ์ จัดประสบการณ์เตรียมความพร้อมเด็ก
อนุบาลอย่างถูกต้อง เพื่อให้เด็กมีความพร้อมในทุกๆด้าน.... ” (ศน.บัทมพร) สอดคล้องกับผู้ให้
สัมภาษณ์ท่านที่ 6 กล่าวว่า

“.....ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ในเรื่องของการจัด
ประสบการณ์ให้กับผู้เรียนให้พัฒนาในระดับปฐมวัยได้นั้น ผู้นำจะต้องมีความรู้ในเรื่องของ
หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเป็นอย่างดี ผู้นำจะต้องสามารถนิเทศ กำกับให้ครูผู้สอนนำหลักสูตร
จัดประสบการณ์ไปสู่ห้องเรียนได้อย่างแท้จริง ฉะนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถที่จะ
เปลี่ยนแปลงให้ครูผู้สอนจากประสบการณ์ที่ครูเป็นผู้สอน เป็นเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้.....”
(ศน.สมุทพร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7,8,9 กล่าวว่า

“.....ผู้นำจะช่วยให้การบริหารจัดการในเรื่องการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กได้ ครูจะได้
ความรู้ที่ไม่เคยรู้ ไม่เคยเห็นมาใช้ ทำให้ได้ความรู้ใหม่ๆมาจัดประสบการณ์อยู่ตลอดเวลา.....”
(นางภาคอร)

“.....ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดประสบการณ์ในโรงเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรกำหนด
ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้ได้ความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการจัดประสบการณ์.....”(นางเพ็ญจันทร์)

“.....ภาวะผู้นำเป็นตัวกระตุ้น หรือแรงผลักดันให้การจัดประสบการณ์ของคุณ
ความกระตือรือร้นของคุณ ความตระหนักในหน้าที่หรือกระบวนการจัดประสบการณ์ได้ตรงตาม
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร.....”(ผอ.อนันต์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10,11 กล่าวว่า

“.....ภาวะผู้นำมีผลต่อการจัดประสบการณ์ เพราะผู้นำสามารถกำหนดทิศทาง วางแผน
ร่วมกับครูผู้สอนในเรื่องเป้าหมายของหลักสูตร ผู้สอนพัฒนาโดยผู้นำคอยช่วยสนับสนุนให้ประสบ

ผลสำเร็จได้โดยการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการ ผู้นำเป็นผู้สนับสนุนให้ครูสามารถจัดประสบการณ์ให้กับเด็กได้มีประสิทธิภาพ.....”(ผอ.อุทุมพร)

“.....ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็ก คุณภาพของนักเรียนและความมุ่งมั่นของผู้ปกครอง ทำให้เกิดคุณภาพ พัฒนาเด็กให้ดีเยี่ยมที่สุด.....”(ผอ.ธนภฤต) นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 12 เพิ่มเติมในประเด็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ว่า

“.....ภาวะผู้นำ ผู้นำจะต้องมีความรู้ ผู้นำต้องมีการพัฒนา ผู้นำต้องมีการบริหาร มีการวัดผล มันจะส่งผลต่อการจัดประสบการณ์ มีความรู้ โดยเฉพาะความรู้เรื่อง หลักสูตรปฐมวัย มาตรฐานและตัวชี้วัด จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับเด็กนักเรียน ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและมาตรฐาน นอกจากนั้นจะต้องมีการพัฒนา ภาวะผู้นำก่อนจะพัฒนาต้องทำ SWOT เมื่อทำ SWOT แล้วก็จะรู้ว่าเด็กเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนปฐมวัยมีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร สามารถนำมาพัฒนาได้ การพัฒนาต้องมี Creative เพราะโลกเรามันเปลี่ยนแปลงไป จะต้องมีความนวัตกรรมใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเทคโนโลยี ICT ใหม่ๆ เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาเด็ก มีการวัดผล เพื่อนำผลไปพัฒนาการจัดประสบการณ์ สามารถจัดประสบการณ์ได้ ผู้นำมีความรู้เรื่อง หลักสูตร เทคนิคการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ มอนเตสซอริ BBL การจัดบรรยากาศ อาคารสถานที่ต่างๆ จัดบรรยากาศต่างๆ ห้องเรียน ภายในห้องเรียน มุมประสบการณ์ต่างๆ ภายนอกห้องเรียน สนามเด็กเล่นให้เอื้อต่อการเรียนรู้.....”(ผอ.ปฐมฤกษ์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 13 ที่ว่า

“.....ภาวะผู้นำส่งผลต่อการจัดประสบการณ์ ในการจัดประสบการณ์ให้กับนักเรียน ผู้นำสามารถจูงใจครูหรือบุคลากร และสามารถจัดสภาพแวดล้อมต่างๆให้เอื้อต่อการจัดประสบการณ์ คุณภาพของนักเรียนหรือประสบการณ์ของนักเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....”(ผอ.กมล) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 14 ที่ว่า

“.....การจัดสภาพแวดล้อมมีความสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียนเป็นพื้นฐาน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ส่งผลต่อพัฒนาการของเด็ก.....”(ดร.กาญจนา) นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 15,16 เพิ่มเติมในประเด็นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองว่า

“.....ผู้บริหารส่งผลต่อการจัดประสบการณ์โดยจัดสถานที่ บรรยากาศในสถานศึกษา และในห้องเรียน จัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน และมีความสุข มีส่วนร่วมและ ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ โดยเน้นเด็กเป็น สำคัญ ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์และส่งเสริมการ เรียนรู้ของนักเรียน.....”(ดร.อภิรักษ์ธนิ)

“.....ภาวะผู้นำเป็นผู้ที่มีทักษะ ความสามารถในการนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่ม อนุบาลหรือประธานสายชั้น มีความเป็นผู้นำ สามารถสร้างอิทธิพลได้เหนือบุคคลให้คนอื่นปฏิบัติ ตาม ไม่ใช่อำนาจทางกฎหมาย ไม่ใช่อำนาจทางบริหาร แต่เป็นอำนาจอิทธิพล ผู้นำสามารถสร้าง อิทธิพลในการไปชี้แนะหรือโน้มน้าวให้มีการจัดประสบการณ์ที่เป็นไปตามหลักวิชาการเป็นไปด้วยความ ถูกต้อง จะสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ การจัดประสบการณ์ที่เน้นเป็นสำคัญ เช่น การกำหนดหลักสูตร กำหนดตัวชี้วัด การส่งเสริมเด็กตามศักยภาพ การจัดสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ห้องน้ำห้องส้วม สนามเด็กเล่นสอดคล้องกับวัย ขนาด ความสูง การจัด ประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญและการจัดสภาพแวดล้อมเป็นศาสตร์ ใช้ระบบบริหาร การมี ส่วนร่วมของผู้ปกครองต้องใช้ภาวะผู้นำ.....”(ดร.อำนาจ)

“.....ผู้นำทั้งสองแบบ จะส่งผลต่อการจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนต่างกัน ภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน ผู้ตามต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตาม ข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงาน ที่สำเร็จนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้ที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังว่า ปกติ และมุ่งไปทำภารกิจงานด้วยความสนใจซึ่งเกิดขึ้นภายในตนเอง ทำให้มุ่งมั่นที่จะบรรลุความ ต้องการอยู่ระดับสูง.....”(ดร.อนงค์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อการจัดประสบการณ์ ผู้นำ ต้องมีภาวะผู้นำ มีทักษะในการนำ สนับสนุน ส่งเสริม โน้มน้าว เชิญชวน มีความรู้ความสามารถใน ด้านวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สามารถสร้างอิทธิพลในการนำให้ ถูกทาง นิเทศ กำกับติดตาม และให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัด ประสบการณ์ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน เหมาะสมกับวัยและความต้องการของเด็ก และส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อ พัฒนาเด็กอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ปัจจัยภาวะผู้นำมีผลต่อการจัดประสบการณ์ ในประเด็น

การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อสมรรถนะองค์กร

ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อสมรรถนะองค์กร จากการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า ในด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะองค์กร ในประเด็นการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 1 พบว่า

“.....ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ สามารถออกแบบ กำหนดระบบโครงสร้างองค์กร ทำให้องค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจนเป็นระบบ มีการควบคุมตามขั้นตอน จูงใจให้บุคลากรสามารถประพฤติปฏิบัติ ลดปัญหาขั้นตอนในการบริหารงานให้น้อยลง.....(ผอ.กมล)” สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ที่ว่า

“.....การจัดโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมส่งผลต่อการบริหารจัดการให้สอดคล้องตรงตามความรู้ความสามารถและความต้องการของครูผู้สอนได้ตรงประเด็น ทำให้การทำงานเป็นระบบ รับผิดชอบหน้าที่ ลดขั้นตอนการทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนให้โรงเรียนไปในแนวทางตามกลยุทธ์ ตามพรบ.การศึกษา ตามอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ของสถานศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะองค์กร.....”(ดร.สิริวิศ) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 ที่ว่า

“.....ผู้บริหารสามารถออกแบบโครงสร้างองค์กร ทำให้ครูรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติงานในองค์กรของตนเองด้วยการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ชัดเจน ส่งผลให้องค์กรมีความมั่นคง เข้มแข็ง.....”(นางภาคอร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 ที่ว่า

“.....การจัดโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม ชัดเจน เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย.....”(นางเพ็ญจันทร์)

นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5,6,7,8,9,10 ได้เพิ่มเติมในประเด็น ความรู้ความสามารถของบุคลากร ว่า

“.....ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะองค์กร มี 2 ระดับ ผู้บริหารเป็นบทบาทสำคัญที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการที่จะเสริมสมรรถนะองค์กร เพราะสมรรถนะขององค์กรจะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในระดับปฐมวัย คุณครูต้องมีหลักในการดูแลเด็ก พัฒนาการ

เด็ก ความรู้เกี่ยวกับเด็ก จิตวิทยาเกี่ยวกับเด็ก และกระบวนการในการพัฒนาเด็ก ภาวะผู้นำ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแนวโน้ม สร้างความเชื่อ เราให้คุณครูเกิดความตระหนัก ความเข้าใจ ใช้ภาวะผู้นำในการพัฒนาสรรณขององค์กรระบบบริหาร และใช้ภาวะผู้นำโน้มน้าวให้ครู พัฒนาสรรณะตนเอง เช่น การนิเทศ กำกับติดตามงาน การเข้าพบตัวต่อตัว.....”(ดร.อำนาจ)

“.....ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ put the right man to the right job จัดคน ให้เหมาะสมกับงานที่ครูถนัด วางแผนการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการจัดหา การใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้ในการจัดประสบการณ์ต่างๆให้กับเด็ก.....”(ศน.ปัทมพร)

“.....ผู้นำเป็นคนที้นำ กำหนดทิศทางขององค์กร จัดโครงสร้างองค์กร พัฒนาบุคลากร เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในการจัดโครงสร้างให้ สอดคล้องกับบริบทขององค์กร พัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ผู้นำเป็นบุคคลนำพา ชี้ทางให้ บุคลากรในองค์กร.....”(ผอ.อุทุมพร)

“.....ผู้บริหารมีเทคนิคทักษะในภาวะผู้นำที่ดี ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ครู บุคลากรมีพลัง ในการผลักดันความรู้ความสามารถของตนเอง หรือใช้ศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มกำลัง การมีอิทธิพลในการเสริมสร้างสมรรถนะ ภาวะผู้นำสามารถผลักดันความรู้ความสามารถของครู บุคลากร ผู้เกี่ยวข้องออกมาได้.....”(ผอ.อนันต์)

“.....ที่สำคัญคือ M ตัวแรก คือ Man ผู้นำที่มีสมรรถนะทางด้านความคิด ทางด้านความเป็นผู้นำ ทางด้านการแก้ปัญหา ทางด้านความรับผิดชอบ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา ให้กับครูและบุคลากร ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์.....”(ผอ.วิรัช)

“.....ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง มีภาวะผู้นำของการบริหารจัดการ เป็น ตัวอย่างที่ดี ทำเป็นแบบอย่าง การทำเป็นตัวอย่างที่ดีมากกว่าคำสอน เป็นผู้นำในทุกด้าน ด้าน บุคลิกลักษณะ ด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ แบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีคุณภาพ องค์กรจะได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ(ดร.น้อยประนอม)” นอกจากนี้ ท่านผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11,12,13,14,15 เพิ่มเติมใน ประเด็น การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ว่า

“.....ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรที่มีสมรรถนะดีอยู่ที่การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม มีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน มีหัวหน้าสายชั้นปฐมวัย มีฝ่ายวิชาการ มีฝ่ายบริหาร ฝ่ายการจัดประสบการณ์ ฝ่ายนิเทศ ผู้บริหารมีความรู้สามารถจัดได้ และการระดมทรัพยากรต้องอาศัยความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ องค์กรจะเจริญก้าวหน้า ผู้คนศรัทธา ปฐมวัยเป็นพื้นฐานที่จะให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า องค์กรเข้มแข็ง มั่นคง ยั่งยืน.....”(ผอ.ปฐมฤกษ์)

“.....ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยจัดลำดับขั้นตอนการบริหารตามสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตลอดจนพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน สรรหาเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมทั้งนวัตกรรมต่างๆที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็กมาใช้ในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรให้เข้มแข็ง.....”(ดร.อภิลักษณ์)

“.....ภาวะผู้นำส่งผลต่อสมรรถนะองค์กร ผู้นำคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว การมอบหมายงานคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก การจัดสรร จัดหา เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานของโรงเรียน.....”(ดร.กาญจนา)

“.....ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ต้องนำพาไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจในการใช้งบประมาณให้คุ้มค่าเพื่อพัฒนาโรงเรียน.....” (ผอ.ธนฤต)

“.....ภาวะผู้นำส่งผลต่อสมรรถนะองค์กรเป็นอย่างดี ผู้นำถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้าง ผู้นำต้องแสดงบทบาทต่อองค์กร สนับสนุนสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่ดี ทำให้องค์กรเข้มแข็ง สามารถจัดการบริหารในเรื่องของหลักสูตรไปสู่ประสิทธิผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด.....”

(ศน.สมุทร) นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 16,17 เพิ่มเติมสรุปว่า

“.....ภาวะผู้นำส่งผลต่อสมรรถนะองค์กร โดยผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบในการจัดสรร จัดหาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน นำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาที่ดี ทำให้สมรรถนะขององค์กรมีคุณภาพ.....(ผอ.ปราโมทย์)”

“.....ภาวะผู้นำทำให้สมรรถนะองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร จัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดสมรรถนะองค์กรสูงขึ้น.....”(ดร.อนงค์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อสมรรถนะองค์กร โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถในการออกแบบ กำหนดระบบโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน จัดลำดับขั้นตอนการบริหารงานเพื่อลดปัญหาขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ เพื่อให้ครูรับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเด็ก จัดสรร จัดหา ทรัพยากร และเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก และในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะที่เข้มแข็ง มั่นคง ซึ่งจะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ปัจจัยภาวะผู้นำมีผลต่อสมรรถนะองค์กร ในประเด็น การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน

ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน จากการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า ในด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน ในประเด็นความสัมพันธ์ของบุคลากร ผู้ให้การสัมภาษณ์ท่านที่ 1 พบว่า

“.....ผู้นำเป็นคนอารมณ์ดีส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เหมือนบ้าน สร้างความเข้าใจกับทุกคน ทุกงาน และได้ชื่นชมความสำเร็จของงานด้วยกัน ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง การเป็นผู้นำต้องมาจากศรัทธาศรัทธาจากตัว และจากบุคลิกภาพที่น่าเคารพ นับถือ.....”(ดร.น้อยประนอม)” สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ที่ว่า

“.....ผู้ นำเป็นกัลยาณมิตร คุยแบบพี่แบบน้อง ไม่เป็นการสั่งการ จัดหางบประมาณให้ ช่วยกันพัฒนาเด็ก ช่วยกันพัฒนาโรงเรียน ส่งผลต่อคุณภาพเด็กและโรงเรียน.....”(ผอ.ธนภุต) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 ว่า

“.....ผู้บริหารที่มีศักยภาพ มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักผ่อนสั้น ผ่อนยาว เอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถนำพาการทำงานให้ก้าวผ่านอุปสรรคและปัญหาไปได้”(ผอ.วิรัช) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 ที่ว่า

“.....บรรยากาศการทำงาน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในเรื่องของการจัดบรรยากาศใน สถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือจัดบรรยากาศให้คุณครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณครูจะมีขวัญกำลังใจในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กอย่างเต็มที่ ภาวะผู้นำต่อบรรยากาศ โรงเรียนทุกๆด้าน สำคัญมาก ไม่ว่าจะ เป็นบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน บรรยากาศของการ จัดประสบการณ์การเรียนการสอน ทั้งหมดในโรงเรียนตลอดจนถึงชุมชน.....” (ศน.ปัทมพร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ที่ว่า

“.....ภาวะความเป็นผู้นำเอื้อต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดความสุข บรรยากาศที่ดีจะเกิดขึ้น ครูจะมีความสุขในการทำงาน แต่ถ้าภาวะความเป็นผู้นำ สร้างบรรยากาศแห่งความเครียด บรรยากาศในโรงเรียนก็จะเกิดแต่ความเครียด.....”(ผอ.ปราโมทย์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 6 ที่ว่า

“..... การใช้ภาวะผู้นำ เป็นการการโน้มน้าว ชักจูง สร้างการมีส่วนร่วมต่างๆ ทำให้การทำงานมีความรู้สึกเป็นพี่เป็นน้อง ทำงานแบบเป็นผู้ร่วมงานมากกว่าที่จะมีความรู้สึกว่าเป็น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้ภาวะผู้นำ ให้เป็นในลักษณะ ทำงานด้วยกัน ทำงาน ร่วมกัน คิดเห็นด้วยกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น.....”(ดร.อำนาจ) สอดคล้องกับผู้ให้ สัมภาษณ์ท่านที่ 7 ที่ว่า

“.....บรรยากาศโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถ จัดบรรยากาศ สร้างบรรยากาศในการทำงานได้ดี ครูและบุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยคล้อยตาม เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะมีวิธีในการจูงใจ มีการเชิญชวน มีการสร้างสิ่งที่เป็นปัจจัย บรรยากาศในการทำงานให้ดี.....”(ผอ.กมล) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8,9,10,11 ที่ว่า

“.....ภาวะผู้นำ ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดบรรยากาศในโรงเรียนที่ดีได้ เพราะผู้นำมีหลายแบบ หลายสไตล์ เป็นคนนำที่สามารถทำให้นักลากร มีความรัก ความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้ ผู้นำจะเป็นหลักที่ทำให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือ ผู้นำสามารถชี้.. นำ..ทำได้.....”(ผอ.อุทุมพร)

“.....ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง ทำให้ครูอยากสอน ครูมีอารมณ์ร่วม ครูรักกัน สามัคคีกัน ทำให้มีบรรยากาศที่ดี ส่งผลต่อผู้เรียนไปในทางที่ดีด้วย เพราะบุคลิกหรือคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารจะมีอิทธิพลสำคัญ ทำให้ครูมีกำลังใจ มีขวัญในการทำงาน.....”(ผอ.อนันต์)

“.....ผู้บริหารที่ส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียนให้ร่มรื่น น่าอยู่ การจัดประสบการณ์ได้เหมาะสม ราบรื่น ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ครูผู้สอนมีความสุข ไม่ตึงเครียดกับการสอน นักเรียนมีความสุขกับการเรียนและการทำกิจกรรม.....”(นางภาคอร)

“.....ผู้นำทำให้บรรยากาศการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนเป็นไปด้วยความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ครูผู้สอนไม่ซีเรียส ทำงานด้วยความสบายใจ.....”(นางเพ็ญจันทร์)
นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 12,13,14 เพิ่มเติมในประเด็นการมีอิสระในการทำงาน ที่ว่า

“.....ผู้บริหารทำงานเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมจะขับเคลื่อนให้โรงเรียนไปในแนวทางตามกลยุทธ์ ตามพรบ.ตามเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของสถานศึกษา หลักสูตร ครูปฐมวัยรู้เข้าใจมากกว่าผู้บริหาร เช่น ในด้านหลักสูตร วิธีสอน วิธีการจัดกิจกรรม บางเรื่องต้องให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจทำงาน โดยผู้บริหารคอยชี้แนะ สอบถามความก้าวหน้าของงาน หรือช่วยให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น.....”(ดร.สิริวัล)

“.....ผู้นำมีความรู้ดี มีการพัฒนาดี มีการบริหารดี มีการวัดผลดี บรรยากาศการทำงานก็จะดี และให้โอกาสครูมีอิสระในการคิด ตัดสินใจ ในการทำงานเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเต็มที่ เพราะ ปฐมวัยเป็นหัวใจสำคัญ ปฐมวัยเป็นรากฐาน การพัฒนาต้องพัฒนาตั้งแต่อายุ 4-5 ขวบ.....”(ผอ.ปฐมฤกษ์)

“.....ภาวะผู้นำจะส่งผลในเชิงบวก และสร้างสรรค์ บุคลากรมีความสัมพันธ์กันแน่นแฟ้น ผู้นำไว้วางใจในการทำงาน ครูมีอิสระในการทำงาน ผู้นำไว้วางใจเขา ทำให้ujungใจคนในการทำงาน.....”

(ดร.กาญจนา) นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ เพิ่มเติมในประเด็นการจูงใจในการทำงาน 15,16,17 ที่ว่า

“.....ภาวะผู้นำมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อบรรยากาศในเรื่องการสร้าง แรงจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ให้บรรยากาศประชาธิปไตยที่ให้คุณครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่เป็นอิสระในเชิงวิชาการ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ซึ่งภาวะผู้นำในส่วนนี้ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดบรรยากาศที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัย.....”(ศน.สมุทพร)

“.....ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ให้มีความสุขในการทำงาน มีความรักสามัคคีกันพัฒนาครูให้มีความคิดริเริ่มในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้.....” (ดร.อภิรักษ์)

“.....ภาวะผู้นำส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนไปในทางบวก โดยเน้น การดำเนินงานที่มีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพขององค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในองค์กร.....”(ดร.อนงค์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน ผู้บริหาร มีบุคลิกภาพที่น่ายกย่อง เคารพ เชื่อถือ มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นกันเอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู บุคลากรในโรงเรียน สร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศประชาธิปไตยให้คุณครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการอย่างอิสระ รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้ครูตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาเด็กอย่างเต็มที่ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ปัจจัยภาวะผู้นำมีผลต่อบรรยากาศโรงเรียน ในประเด็น ความสัมพันธ์ของบุคลากร การมีอิสระในการทำงาน การจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อนวัตกรรมองค์กร

ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อนวัตกรรมองค์กร จากการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า ในด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อนวัตกรรมองค์กร ในประเด็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 พบว่า

“.....ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ จะมีความรู้ ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ ในการใช้กระบวนการบริหาร หลักการบริหาร วิธีต่างๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เริ่มจากการมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข.....”(ดร.อำนาจ) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2,3 ที่ว่า

“.....ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เป็นมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่เน้นโรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติงาน ร่วมกันประเมินปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบบการประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ.....”(นางภคอร)

“.....ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ.....”(นางเพ็ญจันทร์) นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4,5 เพิ่มเติมในประเด็น การประกันคุณภาพการศึกษา ว่า

“.....ภาวะผู้นำส่งผลให้กระบวนการบริหารเข้าไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ตามจุดหมายที่ตั้งไว้ เช่น การประกันคุณภาพภายในเป็นระบบ ตามพรบ.ทุกโรงเรียนต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในตัวผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งผล ทำให้องค์กรเกิดความร่วมมือ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน.....”(ดร.สิริวิไล)

“.....ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในเรื่องนวัตกรรมองค์กรด้านบริหารจัดการ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับระบบประกันคุณภาพภายใน มีความรู้ความเข้าใจเรื่องของกระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้ และการประกันคุณภาพภายนอก การบริหารเชิงกลยุทธ์ การวางแผนที่จะพัฒนาองค์กร เน้นกลยุทธ์ในทุกระดับ ผู้บริหารให้ความสำคัญ มีความเข้าใจ การบริหารให้สามารถสนองต่อกลยุทธ์หรือนโยบายจากต้นสังกัด หรือกลยุทธ์ระดับโรงเรียน ใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อประสบความสำเร็จในการบริหาร.....”(ศน.ปัทมพร) นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6,7,8 เพิ่มเติมในประเด็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ ว่า

“.....ผู้บริหารต้องมีความรู้ มีการพัฒนา มีการบริหาร และมีการวัดผลประเมินผล ภาวะผู้นำที่มีความรู้ จะบริหารแบบใช้ SBM โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารต้องรู้ว่า โรงเรียนเป็นอย่างไร สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร บริบทเป็นอย่างไร ครูเป็นอย่างไร ครูควรได้รับการพัฒนาด้านใด เด็กเป็นอย่างไร ผู้ปกครองเป็นอย่างไร สื่อสารกับผู้ปกครอง สื่อการเรียนการสอนพร้อม บริบท

ภายในห้องเรียน ภายนอกห้องเรียน มีความเหมาะสมกับการเรียนรู้และความต้องการของเด็ก ในเรื่องการประกันคุณภาพ ภาวะผู้นำที่มีความรู้ สามารถนำ PDCA เข้ามาใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัด และควบคู่กับแผนกลยุทธ์ จัดทำแผนกลยุทธ์สิ่งที่ควรพัฒนา ร่วมมือกัน นิเทศแบบร่วมมือ ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาส่วนร่วม.....”(ผอ.ปฐมฤกษ์)

“.....ผู้บริหารมีภาวะผู้นำจะทำให้ 8 ขั้นตอนการประกันคุณภาพภายในขับเคลื่อนไปอย่างเป็นระบบ ขับเคลื่อนโดยอัตโนมัติ SBM การบริหารเชิงกลยุทธ์จะเป็นไปตามวัฏจักรตามกระบวนการโดยอัตโนมัติ”(ดร.กาญจนา)

“.....ผู้บริหาร บริหารโดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย โดยเน้นโรงเรียนเป็นฐาน การบริหารโดยใช้ยุทธศาสตร์ที่เน้นโรงเรียน นักเรียน ชุมชนมีส่วนร่วม รวมทั้งเครือข่ายทางการศึกษา พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการคุณภาพทั้งระบบทั่วทั้งองค์กร โดยใช้ TQM และเน้นคุณภาพไปสู่ห้องเรียนด้วยการใช้ QC.....”(ดร.อภิสิทธิ์)

สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9,10 ที่ว่า

“.....ผู้บริหารมีส่วนในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมโดยตรง เช่น กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการบริหาร ผู้นำมีส่วนมีบทบาทในการบริหาร ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนแรก วิเคราะห์สภาพบริบทขององค์กร ผู้นำเป็นส่วนร่วมในการนำ และวิเคราะห์บริบทขององค์กร เมื่อวิเคราะห์บริบทขององค์กร ขั้นที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง กำหนดตัวองค์กรว่า องค์กรต้องการ กำหนดยุทธศาสตร์อะไรในการพัฒนาองค์กร ขั้นที่ 3 เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดร่วมกันไปใช้ ขั้นตอนสุดท้าย คือ ร่วมกันประเมิน นวัตกรรมที่ผู้นำสามารถดำเนินการได้ สามารถดำเนินการได้ โดยการมีส่วนร่วม.....”(ผอ.อุทุมพร)

“.....ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ทำให้กระบวนการต่างๆ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น PDCA หรือ โครงการ กิจกรรม กลยุทธ์ต่างๆ ผู้บริหารจะขับเคลื่อนให้นวัตกรรมเหล่านี้ประสบความสำเร็จได้ ผู้นำต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย โดยการระดมความคิดเห็น ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม การหาจุดเด่นจุดด้อย การวิเคราะห์ SWOT ภาวะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถทำให้กระบวนการบริหารจัดการ ทำให้ศักยภาพขององค์กรสูง.....”(ผอ.อนันต์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อนวัตกรรมองค์กร ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ มีความคิดสร้างสรรค์ ออกแบบและใช้นวัตกรรมทางการ

บริหารจัดการต่างๆให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย วิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติงาน ร่วมกันประเมิน ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบบประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ เป็นแบบอย่างในการบริหาร สถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้น ปัจจัยภาวะผู้นำมีผลต่อนวัตกรรมองค์กร ในประเด็น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ การประกันคุณภาพ การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

การจัดประสบการณ์ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน

ปัจจัยด้านการจัดประสบการณ์ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน จากการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า ในด้านการจัดประสบการณ์ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน ในประเด็นความสัมพันธ์ของ บุคลากร ผู้ให้การสัมภาษณ์ ท่านที่ 1,2,3 พบว่า

“.....การจัดประสบการณ์ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนมาก กล่าวคือ ถ้าครูมีความพร้อม ในการจัดประสบการณ์ ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข บรรยากาศในโรงเรียนจะมีความสุข..... (ผอ.ปราโมทย์)”

“.....การจัดประสบการณ์ ส่งผลต่อปัจจัยบรรยากาศมากเพราะการจัดประสบการณ์ที่ดี ต้องสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้ให้เด็กได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และสามารถกระตุ้นให้เด็กคิด สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้ สีสันห้องเรียน สื่อ อุปกรณ์ ประกอบการเรียนต้องเหมาะสม และปลอดภัย การสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับเด็ก หรือเด็ก กับเพื่อนก็ต้องเป็นความสัมพันธ์ที่ดี ครูที่ปฏิบัติงานด้วยกัน ทำงานร่วมกันได้.....”(ดร.อนงค์)

“.....การจัดประสบการณ์มีผลต่อบรรยากาศโรงเรียน การจัดประสบการณ์ที่เอื้อกับ นักเรียน ผลผลิตของเรา หรือผู้รับบริการ องค์กรนั้นก็จะสามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว บุคลากรในโรงเรียนก็มีความสุขในการทำงาน ทำงานร่วมกันได้ดี.....”(ผอ.อุทุมพร) นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 เพิ่มเติมในประเด็นการมีอิสระในการทำงานว่า

“.....การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ฝึกเด็กให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ฝึกเด็กให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และฝึกเด็กให้ยอมรับเพื่อน ยอมรับตนเอง ยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้ปกครองมี

ส่วนร่วม รักโรงเรียน รักห้องเรียน เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และช่วยกันพัฒนา ปลูกฝัง
ความเป็นประชาธิปไตย เด็กเป็นศูนย์กลาง เด็กคิดเอง ทำเอง ชักถามกัน แก้ปัญหากัน ทำให้เกิด
บรรยากาศของความเป็นเจ้าของ Sense of belonging.....”(ผอ.ปฐมฤกษ์) สอดคล้องกับผู้ให้
สัมภาษณ์ท่านที่ 5,6,7 ที่ว่า

“.....คุณมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารให้
ความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้ปกครอง ชุมชนและเครือข่ายให้การสนับสนุน ส่งเสริม
มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจในการทำงานของโรงเรียน
จะส่งผลการบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน.....”(ดร.อภิรักษ์ณี)

“.....การจัดประสบการณ์ให้กับเด็กได้อย่างเต็มที่ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
เด็กมีความสุขกับการทำกิจกรรม ผู้ปกครองเกิดความศรัทธา รักโรงเรียน ทำให้การทำงานต่างๆ
ของโรงเรียนประสบความสำเร็จ คุณทำงานอย่างมีความสุข.....”(นางภาคอร)

“.....การทำให้ผู้เรียนมีความสุขจากการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทำให้การดำเนินการ
เป็นไปด้วยดี ส่งผลให้การจัดประสบการณ์ประสบผลสำเร็จ คุณมีความสุขจากการทำงาน.....”
(นางเพ็ญจันทร์) นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เพิ่มเติมในประเด็นการจูงใจในการทำงาน ดังนี้

“.....การจัดประสบการณ์ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนมาก กล่าวคือ ถ้าคุณมีความพร้อม
ในการจัดประสบการณ์ บรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนจะลื่นไหล นักเรียนทำกิจกรรมได้สำเร็จ
ตามความมุ่งหมายของหลักสูตร เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีในโรงเรียน.....(ศน.ปัทมพร)”

“.....การจัดประสบการณ์ จัดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้น่าดู น่าอยู่
น่าเรียนมีผลต่อบรรยากาศโรงเรียน เด็กอยากเรียน คุณครูอยากสอน ชุมชนอยากเข้ามาสนับสนุน
.....(ดร.น้อยประนอม)”

“.....การจัดประสบการณ์เป็นเรื่องที่สำคัญมาก การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ
สภาพแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง บรรยากาศที่ดีขึ้นอยู่กับการเชื่อถือในเรื่องของ
การจัดการเรียนการสอน การมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การที่ผู้ปกครองให้การสนับสนุน
ช่วยเหลือ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก.....(ผอ.กมล)”

“.....การจัดประสบการณ์สามารถช่วยเหลือเด็กได้ทุกคน เด็กทุกคนมีความแตกต่าง
การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับกิจกรรมของเด็กปฐมวัย ผลจะเกิดกับเด็กเป็นหลัก ผู้ปกครองจะ

เกิดความอบอุ่นใจ เกิดความไว้วางใจต่อครูผู้สอน และสถานศึกษา ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานในโรงเรียน.....” (ดร.สิริวัธ)

“..... เด็กคือปัจจัยสำคัญของโรงเรียน การจัดการกรรมการเรียนการสอนต้องตอบสนองความต้องการของเด็กและต้องตอบสนองของผู้ปกครองชุมชน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่น่าเรียน บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนดีขึ้น”(ผอ.วิรัช)

“.....การเตรียมความพร้อม การจัดสภาพแวดล้อมให้ดูสวยงาม ให้เด็กเกิดความสนใจให้ได้เรียนรู้ เด็กได้มองเห็น ได้สัมผัส มีความสำคัญมาก และการได้รับการสนับสนุนสิ่งต่างๆจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมพอเพียง ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน.....”(ผอ.ธนฤต)

“.....เป็นสิ่งสำคัญจำเป็นที่ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศโดยการใช้การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อม การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ทั้ง 3 ส่วนนี้เป็นการสร้างบรรยากาศพื้นฐานในการทำงาน การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญเป็นหัวใจของการจัดประสบการณ์ สภาพแวดล้อมที่เอื้อสะอาด มีระเบียบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอก ทำให้บรรยากาศของโรงเรียนน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองสำคัญมาก ผู้นำต้องให้ Steak holder ทุกส่วนมีส่วนร่วมการทำงานทุกอย่าง การบริหารทุกอย่างต้องมีส่วนร่วมมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมชื่นชมยินดีในผลสำเร็จและยอมรับหากมันมีการล้มเหลว ร่วมทุกข์ ร่วมสุข ภาคภูมิใจร่วมกันเมื่อเกิดผลความสำเร็จ.....”(ดร.กาญจนา)

“.....การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ จะส่งผลต่อบรรยากาศในห้องเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศในทางสร้างสรรค์ที่เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง เพราะเด็กได้แสดงบทบาท ได้คิดได้ทำ ได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง เป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน ส่วนการจัดสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่เสริม สนับสนุนต่อกิจกรรมที่เด็กได้เรียนรู้ เป็นห้องเรียนที่มีชีวิตชีวา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นการสนับสนุนในส่วนของงบประมาณ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้ปกครองที่ต้องร่วมมือกัน เรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองที่ต้องเข้าใจในพัฒนาการของเด็กตามวัย ช่วยกันพัฒนาเด็กตามวัย ครูมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ทำงานประสบความสำเร็จ.....”(ศน.สมุทพร)

“.....การจัดประสบการณ์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อพัฒนาการเรียนรู้เด็กต่อเนื่องไปถึงการที่ครู มีการ

สื่อสารที่เข้าใจระหว่างกัน ครูได้รับขวัญกำลังใจจากการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข บรรยากาศการทำงานจะดีขึ้น.....”(ดร.อำนาจ)

“.....การจัดประสบการณ์ส่งผลต่อความสนใจของผู้เรียนโดยตรง เมื่อเด็กมีความสนใจ มีความรักที่อยากมาโรงเรียน ส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียน ความกระตือรือร้นของเด็ก ทำให้ครูมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น อยากที่จะทำงานมากขึ้น.....”(ผอ.อนันต์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ปัจจัยการจัดประสบการณ์ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน การจัดประสบการณ์ที่หลากหลายตามความต้องการ ความสนใจของเด็ก และเอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้เด็กคิด สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ฝึกเด็กให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ได้รับการสนับสนุนในเรื่องสื่อวัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้จากผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่น ทุมเทในการทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของจัดการศึกษา ดังนั้น การจัดประสบการณ์มีผลต่อบรรยากาศโรงเรียน ในประเด็น ความสัมพันธ์ของบุคลากร การมีอิสระในการทำงาน การจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

การจัดประสบการณ์ส่งผลต่อสมรรถนะองค์กร

ปัจจัยด้านการจัดประสบการณ์ส่งผลต่อสมรรถนะองค์กร จากการสัมภาษณ์เจาะลึกพบว่า ในด้านการจัดประสบการณ์ส่งผลต่อสมรรถนะองค์กร ในประเด็นการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ผู้ให้การสัมภาษณ์ ท่านที่ 1,2 พบว่า

“.....เมื่อครูได้รับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์ให้ประสบความสำเร็จและส่งผลถึงเด็กให้มีความรู้ มีทักษะ ตามที่หลักสูตรกำหนด ส่งผลถึงสมรรถนะองค์กรในเชิงบวก.....” (ศน.ปัทมพร)

“.....การจัดประสบการณ์เป็นภารกิจหลัก การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ต้องให้ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน.....” (ผอ.กมล) ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3,4,5 เพิ่มเติมในประเด็นความรู้ความสามารถของบุคลากร ที่ว่า

“.....การจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและความต้องการของเด็ก แสดงให้เห็นถึงการจัดบุคลากรที่ตรงความรู้ความสามารถ แสดงให้เห็นถึงควมมีสมรรถนะของโรงเรียนในเรื่องคน งบประมาณ วัสดุ.....”(ผอ.วิรัช)

“.....การจัดประสบการณ์ส่งผลต่อปัจจัยสมรรถนะองค์กรมาก ทำให้เด็กเกิดเจตคติที่ดี คุณครูเกิดเจตคติที่ดี มีแรงผลักดันให้องค์กรเกิดสมรรถนะในการทำงาน และมีประสิทธิผล..... ” (ดร.น้อยประนอม)

“.....การจัดประสบการณ์ส่งผลต่อปัจจัยสมรรถนะองค์กร ครูมีความพร้อมในการจัดประสบการณ์ มีการเตรียมวางแผน ครูมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ จัดประสบการณ์อย่างหลากหลายและมีคุณภาพ จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ แสดงถึงองค์กรที่มีสมรรถนะในการทำงาน ทำให้การทำงานมีคุณภาพ.....”(ผอ.ปราโมทย์) นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6-13 ได้เพิ่มเติมในประเด็นการจัดทรัพยากร การเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ว่า

“.....การบริหารแบบ 4M โดยครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ได้รับการสนับสนุนเรื่องสื่อ แหล่งเรียนรู้ ทรัพยากร เทคโนโลยีต่างๆจากผู้ปกครอง ชุมชนและเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน จะส่งผลการสมรรถนะองค์กรมีประสิทธิภาพ.....”(ดร.อภิรักษ์)

“.....การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กที่มีประสิทธิภาพจะทำให้้องค์กรเกิดความเข้มแข็ง ซึ่งเกิดความร่วมมือในด้านการจัดหา สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการเรียนการสอนจากทุกภาคส่วนและผู้มีส่วนได้เสีย” (ดร.สิริวิธ)

“.....การจัดประสบการณ์ตามกระบวนการ มีความพร้อมทั้งสื่ออุปกรณ์ต่างๆ จัดกิจกรรมต่างๆที่พัฒนาเด็กอย่างเหมาะสม ทำให้องค์กรพัฒนาให้ดีขึ้น สมรรถนะองค์กรมีความมั่นคง ส่งผลให้องค์กรเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ปกครองและมีความพอใจ.....”(ผอ.ธนภุต)

“.....การจัดประสบการณ์ที่หลากหลายตอบสนองความต้องการของเด็กและผู้ปกครอง โรงเรียนจะได้ความไว้วางใจ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์ต่างๆ ส่งผลต่อสมรรถนะองค์กรในด้านเทคโนโลยี ทรัพยากร.....”(ดร.กาญจนา)

“.....สมรรถนะองค์กร คือ ศักยภาพในการที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ สมรรถนะองค์กร สมรรถนะของบุคลากร สมรรถนะการจัดบริการ สมรรถนะการบริหารจัดการ

การจัดสภาพแวดล้อมมีผลต่อสมรรถนะ เพราะสภาพแวดล้อม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ห้องเรียน ทำให้คุณครูมีสมรรถนะ การจัดประสบการณ์ได้ดีจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ส่วนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นในส่วนของ การสนับสนุน ถ้าผู้ปกครองให้การสนับสนุนในเรื่องของการระดมทุนงบประมาณ สื่อ วัสดุ จะทำให้องค์กรมีสมรรถนะทางด้านต่างๆ มากขึ้น.....”(ดร.อำนาจ)

“.....การจัดประสบการณ์เกี่ยวกับผู้เรียน ผลผลิตที่เราผลิตออกมาได้รับการยอมรับ มีคุณภาพ เพราะฉะนั้นองค์กรจะได้รับการยอมรับ เมื่อองค์กรได้รับการยอมรับ จะได้รับการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากร สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้และเทคโนโลยีต่างๆ.....”(ผอ.อุทุมพร)

“.....การจัดประสบการณ์ส่งผลสมรรถนะขององค์กร ครูที่มีสมรรถนะสูงในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก ทำให้สมรรถนะขององค์กรดี และส่งผลต่อตัวผู้เรียนโดยตรง ทำให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเชื่อมั่น จะได้รับการสนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยีต่างๆมาใช้ในการบริหารจัดการและใช้การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กต่อไป.....”(ผอ.อนันต์)

“.....การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ส่งผลต่อบัณฑิตสมรรถนะขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง.....”(ดร.อนงค์) นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 14-17 ได้เพิ่มเติมสรุปไว้ ดังนี้

“.....การจัดประสบการณ์ที่ตอบสนองความต้องการและเติมเต็มศักยภาพให้กับเด็ก จะสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างมั่นคง ยั่งยืนด้วย.....”(ผอ.ปฐมฤกษ์)

“.....ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพ การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย.....”(นางภาคอร)

“.....การจัดประสบการณ์ถือว่าเป็นแกนหลักที่ทำให้สมรรถนะของโรงเรียนสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายของการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยเป็นอย่างดี ส่งผลต่อองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงาน มีรูปแบบ มีหลักคิด มีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการเหมาะสมกับวัยได้.....”(ศน.สมุทพร)

“.....การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง นำศรัทธา มีความน่าเชื่อถือ.....”(นางเพ็ญจันทร์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ปัจจัยการจัดประสบการณ์ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร จัดประสบการณ์ได้เหมาะสมกับวัยและความต้องการของเด็กเต็มตามศักยภาพ การจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ การได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการที่ดี แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีสมรรถนะที่เข้มแข็ง มั่นคง ยั่งยืน มีศักยภาพในการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น สรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์มีผลต่อสมรรถนะขององค์กร ในประเด็นการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

สมรรถนะองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กร จากการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า ในด้านสมรรถนะองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ในประเด็นการยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 1 พบว่า

“.....สมรรถนะองค์กรส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรมาก การเป็นอันหนึ่งอันเดียวของครู รักโรงเรียน ปฏิบัติงานร่วมกัน ทำอย่างยั่งยืน สร้างจิตสำนึกที่ดีให้เกิดกับครูในองค์กรให้ได้ ครูจะมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร.....(ดร.น้อยประนอม)” สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 2 ที่ว่า

“.....องค์กรมีคุณภาพ ทำให้เกิดความผูกพันกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทำให้ทุกคนรักในองค์กรของตนเอง และสร้างความเป็นเอกภาพในองค์กร.....(ผอ.ปราโมทย์)” สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 3 ที่ว่า

“.....โครงสร้างขององค์กรดี ทำให้คนในองค์กรมีความสุข รักองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ Sense of belonging ความรู้ความสามารถของบุคลากร ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เทคโนโลยีพร้อม สื่อวัสดุพร้อม ส่งผลต่อความรัก ความผูกพันองค์กรได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารต้องดูแลครู ส่งเสริมครู ให้ครูมีขวัญกำลังใจ ครูจะผูกพันรักองค์กร ครูจะได้มีความรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นบ้านหลังที่สอง ผู้บริหารหรือผู้นำต้องส่งเสริมบรรยากาศแห่งการให้.....”(ผอ.ปฐมฤกษ์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 4 ที่ว่า

“.....การจัดระบบการสร้าง ความผูกพัน ระหว่างความอาวุโส ความเป็นรุ่นพี่รุ่นน้อง ความเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าสายชั้น กลายเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นกับองค์กร ผู้บริหารที่ จัดระบบ จัดโครงสร้างขององค์กรได้ดี การบริหารจัดการคล่องตัว ลดขั้นตอนการทำงาน ส่งผลให้ ครูเกิดการยอมรับว่าองค์กรมีคุณภาพ เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร.....(กมล)” สอดคล้องกับ ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 5 ที่ว่า

“.....เมื่อครูได้ทำหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถของตน มีสื่อทรัพยากร เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสม ทันสมัย ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ทำให้ครูมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาผู้เรียน ยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาเพื่อหาแนวทางพัฒนา.....” (ดร.อภิสิทธิ์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 6 ที่ว่า

“.....สมรรถนะองค์กรในเรื่องของการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ทำให้การบริหารจัดการ การสื่อสาร การเชื่อมต่อ การจัดทำรายงาน การประสานงานต่างๆ เกิดความสะดวก มีระบบ การมอบหมายงาน การกำกับดูแล จัดโครงสร้างดี ระบบการกำกับดูแลดี ย่อมส่งผล และมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้มีความเป็นระบบ เกิดความรักองค์กร ความรับผิดชอบในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรส่งผล เช่น สมรรถนะด้านการพัฒนาคน สามารถพัฒนาคนได้ดี สามารถจัดสรรทรัพยากรให้กับบุคลากรได้ดี ส่งผลต่อความผูกพัน มีวิสัยทัศน์ มีสื่อพร้อม มีเทคโนโลยีพร้อม ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าองค์กรเราเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานสูง เป็นองค์กรที่มีความพร้อม เป็นองค์กรที่ผู้นำหรือผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ ย่อมเกิดความรักความผูกพันต่อ องค์กร.....”(ดร.อำนาจ) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 7 ที่ว่า

“.....สมรรถนะองค์กรดี บุคลากรในองค์กรหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะเกิดความผูกพัน กับองค์กร การสร้างหรือทำองค์กรให้มีสมรรถนะดี ได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ บุคลากรจะเกิดความภาคภูมิใจ ตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงาน.....”(ผอ.อุทุมพร) นอกจากนี้ ผู้ให้ สัมภาษณ์ท่านที่ 8 เพิ่มเติมในประเด็น ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน ว่า

“.....โรงเรียนมีสมรรถนะองค์กรในทุกๆเรื่อง ที่เข้มแข็ง มีความพร้อมทุกด้าน โรงเรียน ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นเด็ก ครู จะเกิดความผูกพันองค์กร รักโรงเรียน อยากมาโรงเรียน

โรงเรียนจะอยู่ในใจของทุกคน บุคคลภายนอกจะพูดถึง พาเด็กมาเข้าเรียน.....(คน.ปัทมพร)”

สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 9 ที่ว่า

“.....ถ้าโครงสร้างองค์กรที่ครูรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำให้ครูอยากทำงาน ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ถ้าจัดโครงสร้าง จัดงานได้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องทรัพยากร ICT ส่งผลให้ครูทุ่มเท ทำงานให้กับองค์กร.....”(ดร.สิริวิธ)

สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 10 ที่ว่า

“.....Put the right man to the right job. จัดคนให้ตรงกับงาน ตรงกับความสามารถ ครูทำงานได้อย่างมีความสุข ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน ภายในองค์กรจะลดความขัดแย้งโดยเฉพาะระหว่าง ผู้สั่งการกับผู้รับคำสั่งไปปฏิบัติ และระดับผู้ปฏิบัติด้วยกัน”

(ผอ.วิรัช) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 11 ที่ว่า

“.....การจัดคนให้ดูความสามารถของครู มีความสามารถด้านไหน การทำงานของแต่ละคน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์แต่ละคนต่างกัน ความรับผิดชอบของครูแต่ละคน ต่างกันดูที่ความสามารถแต่ละคนเป็นหลัก เมื่อทำงานตามความรู้ความสามารถ จัดงบประมาณให้ครูอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาเด็กอย่างเต็มที่ ครูจะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ครูจะมีความสุขในการทำงาน.....”(ผอ.ธนภฤต) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 12 ที่ว่า

“.....การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม คำนึงถึงความสามารถของบุคลากร จัดทรัพยากร จะทำให้ครูมีความพึงพอใจ โยงไปถึงความตั้งใจในการทำงานและโยงไปถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้วย”(ดร.กาญจนา) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 13 ที่ว่า

“.....สมรรถนะองค์กร เช่น จัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันองค์กร หากสมรรถนะองค์กรเป็นไปในเชิงบวกจะส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรในเชิงบวก เพราะปัจจัยสมรรถนะองค์กร เป็นปัจจัยเอื้อที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ให้บุคลากรสามารถดำเนินการต่างๆ ได้อย่างสะดวก คล่องตัว ส่งผลให้บุคลากรมีตั้งใจ พยายามทุ่มเทในการทำงาน.....”(ดร.อนงค์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 14 ที่ว่า

“.....เมื่อครูรับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานของตน ได้มีโอกาสทำงานตามความรู้ความสามารถที่ตนมี สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆมีใช้อย่างเพียงพอ ทำให้มีความสุขกับ

การทำงานสิ่งทีตามมาครูจะรักรักดีต่อองค์กร ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ.....”(นางภาคอร) นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 15 เพิ่มเติมในประเด็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน พบว่า

“.....การให้ออกาสบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ถ้าจัดโครงสร้างได้เหมาะสม ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติได้เปิดใจ เปิดความคิด สามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เลือกคนที่เหมาะสมกับหน้าที่มาทำงาน เพื่อให้องค์กรไหลลื่น ขับเคลื่อนไปได้ ทำให้เกิดความสำเร็จ เมื่อเกิดความสำเร็จ เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่ชมนิยมดีร่วมกัน ทำให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกมีคุณค่าที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การได้รับการสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ ICT การติดตามการดำเนินงาน การนิเทศโดยใช้ IT เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การสื่อสารภายในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจ ได้เรียนรู้ร่วมกัน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....”(ศน.สมุพร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 16 ที่ว่า

“.....เมื่อจัดคนลงสู่งานที่เหมาะสม ทำให้ครู บุคลากร ทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักในงาน ตั้งใจทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา.....”(ผอ.อนันต์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ปัจจัยสมรรถนะองค์กรส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร สมรรถนะองค์กรเข้มแข็ง การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทรัพยากร การเรียนรู้พร้อม เทคโนโลยีพร้อม ทำให้ครูมีความรู้สึกที่องค์กรเรา เป็นองค์กรที่มีมาตรฐานสูง และมีคุณภาพ ครูเกิดความภาคภูมิใจ ใ้การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มุ่งมั่น พยายามทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น สมรรถนะองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรในประเด็น การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

บรรยากาศโรงเรียนที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันองค์กร จากการสัมภาษณ์เจาะลึกพบว่า ในด้านบรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ในประเด็นการยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 1 พบว่า

“.....ถ้าบรรยากาศในโรงเรียนน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน อบอุ่น ครูจะมีความผูกพันขององค์กร มีความรู้สึกรัก และต้องการที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนจะมีมากขึ้น.....”

(ดร.น้อยประนอม) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ที่ว่า

“.....บรรยากาศในโรงเรียนดี อบอุ่น ครูจะทำงานอย่างมีความสุขสบายใจ มีความผูกพันขององค์กรก็จะมีมากขึ้น..... ” (ผอ.ปราโมทย์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 ที่ว่า

“.....เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ครูก็มีความสุข มีกำลังใจ เป็นการสร้างใจ สร้างแรง เชิงบวกให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าคนในองค์กรมีขวัญกำลังใจ มีความสุข จะช่วยกันทำงาน จะมีกำลังใจในการทำงาน ไม่ขัดแย้งกัน รักโรงเรียน ร่วมทำงาน ร่วมชื่นชมความสำเร็จ.....”

(ศน.ปัทมพร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 ที่ว่า

“.....ความผูกพันขององค์กรเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน การจัดบรรยากาศ การควบคุมติดตาม การดูแล การบังคับบัญชาต่างๆ เป็นไปลักษณะกัลยาณมิตร มีความยุติธรรม ความเป็นกันเอง ตามหลักระเบียบกฎหมาย ครูบุคลากรจะมีความผูกพัน มีความเคารพเชื่อถือ และยอมรับในกฎ กติกา.....”(ผอ.กมล) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ที่ว่า

“.....ครูมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะบรรยากาศภายในโรงเรียนเอื้อต่อการทำงาน มีความรัก ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความผูกพันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันทำงาน และ ร่วมกันชื่นชมกับความสำเร็จของงาน.....”(วิรัช) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6 ที่ว่า

“.....คนสำราญ งานสำเร็จ บุคลากรได้รับความไว้วางใจ ให้อิสระในการทำงานของเขา และมีความสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะการจูงใจในการทำงาน เมื่อมีกำลังใจในการทำงานที่ดี มีเจตคติ ที่ดีในการทำงานจะส่งผลให้มีความผูกพัน ครูจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รักองค์กร ครูจะเกิดความภักดีต่อองค์กร ซึ่งประเด็นสำคัญมากที่จะต้องสร้างบรรยากาศโรงเรียน ถ้าบรรยากาศ Happy อย่างอื่นจะตามมาเอง บรรยากาศในโรงเรียนจึงสำคัญมาก.....”(ดร.กาญจนา) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 ที่ว่า

“.....บรรยากาศโรงเรียน ส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันองค์กร บรรยากาศโรงเรียนเป็น ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมาก หากครูและบุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศ ไม่ว่าจะ เป็นอิสระในการทำงาน ความรักความอบอุ่น ความเป็นมิตรของทุกคนในองค์กร บรรยากาศดี เพียงใด เกิดความพึงพอใจต่อบุคลากรมากเท่าใด ทำให้เห็นถึงความตั้งใจในการสร้างงานของ

บุคลากร เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรมากเท่า นั้นเช่นกัน.....”(ดร.อนงค์) นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 ได้เพิ่มเติมในประเด็น ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ว่า

“.....ถ้าทุกคนทำงานด้วยสบายใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มองกันในแง่บวก มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้การทำงานมีความสุข มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล.....” (ดร.สิริวิธ) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9 ที่ว่า

“.....บรรยากาศดี เป็นโรงเรียนน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน มีความสัมพันธ์กัน รักกัน ผูกพันกัน มีอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วงสนทนา แบบ AAR After Action Research มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจูงใจกัน เสริมสร้างบรรยากาศดี มีการจูงใจ โดยเฉพาะการให้ขวัญ กำลังใจ รางวัล ครูจะมีความผูกพันกับโรงเรียน.....”(ผอ.ปฐมฤกษ์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10 ที่ว่า

“.....ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้ออาทรกัน ช่วยเหลือ แบ่งปัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคี ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความสบายใจ.....”(นางภาคอร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11 ที่ว่า

“.....บรรยากาศแบบกัลยาณมิตร อยู่กันแบบพี่น้อง เพื่อน เพราะจะทำให้ครู บุคลากร ทำงานด้วยความสบายใจ และมีความเพียรพยายามที่จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และประสบความสำเร็จในทุกๆด้าน.....”(นางเพ็ญจันทร์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 12 ที่ว่า

“.....มีผลต่อความผูกพันองค์กรมาก ถ้าบุคลากรในหน่วยงานทำงานได้โดยอิสระไม่มีข้อผูกมัด หรือข้อบังคับใดๆ สามารถเปิดใจในการทำงาน บุคลากรในองค์กรนั้นจะเกิดความศรัทธาในการทำงาน บรรยากาศการทำงานจะเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน บุคลากรทำงานด้วยใจ ทำให้องค์กรมีความโดดเด่น สามารถประสบผลสำเร็จด้วยดี เพราะฉะนั้น บรรยากาศองค์กรดี บุคลากรทำงานด้วยการเปิดใจ มีใจในการทำงาน ส่งผลทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จ.....”

(ผอ.อุทุมพร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 13 ที่ว่า

“.....ส่งผลแน่นอนที่สุด การจัดบรรยากาศมีหลายเรื่อง เช่น อาคารสถานที่ สื่ออุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิภาพ สวัสดิการ ค่าตอบแทน สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นบรรยากาศ ส่วนความสัมพันธ์ของบุคลากร การทำกิจกรรมร่วมกัน การสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความผูกพันอย่างแน่นอน ส่วนมีอิสระในการทำงาน เป็นอิสระทางวิชาการ การจูงใจในการทำงาน

ส่งผลแน่นอนและสำคัญมาก.....”(ดร.อำนาจ) นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 14,15 ได้เพิ่มเติมในประเด็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ว่า

“.....บรรยากาศในเรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากร ถ้าหากโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ให้บุคลากรทำงานในระบบทีมงาน ทำงานเป็นทีม บุคลากรอยู่โดยระบบที่มีความรักเป็นพื้นฐาน มีความเชื่อในเรื่องของความสามารถ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่ยอมรับในเรื่องความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับความเห็นต่างกันได้ จะทำให้บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากรเข้าใจซึ่งกันและกันได้ ไปสู่การมีอิสระในการทำงานตั้งแต่การวางแผน การคิดงาน ออกแบบการแก้ปัญหา โดยใช้ในระบบการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นกระบวนการกลุ่ม ทำให้บรรยากาศองค์กรมีความรักความผูกพัน การตั้งใจในการทำงานในเรื่องการให้ขวัญกำลังใจ ให้คำชมเชย นำผลงานความสำเร็จมาพิจารณาตามความสำเร็จ ให้ขวัญกำลังใจตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ส่งผลต่อความดีความชอบ ทำให้เกิดความรักความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความผูกพันต่อองค์กร.....”(ศน.สมุทร)

“.....บรรยากาศที่ดีจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ถ้าบรรยากาศดี จะเกิดความรักความสามัคคี ทำให้มีความสุขกับการทำงาน ทำให้ครูผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้ดี ทำงานได้ตามเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล และผูกพันต่อองค์กร.....”(ผอ.อนันต์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 16 ว่า

“.....บรรยากาศในโรงเรียนที่ครูมีความรัก สามัคคีกัน เอื้ออาทร เอาใจใส่ช่วยเหลือ แบ่งปัน จะทำให้ครูยอมรับเป้าหมายการทำงานของโรงเรียน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่”(ดร.อภิลักษณ์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นแบบกัลยาณมิตร บรรยากาศการทำงานเป็นทีม สร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับครู ให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ครูมีความรัก สามัคคี เอื้ออาทร ช่วยเหลือ แบ่งปัน ทำให้เกิดความรัก ความเข้าใจ และความผูกพันต่อองค์กร มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น บรรยากาศโรงเรียนมีผลต่อความผูกพัน

องค์กร ในประเด็น การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

สมรรถนะองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย

ปัจจัยสมรรถนะองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย จากการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า ในด้านสมรรถนะองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในประเด็นพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 1 พบว่า

“.....ส่งผลมาก เพราะครูในองค์กรมีความรู้ความสามารถ มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เด็กจะมีความสนใจร่วมกิจกรรม อยากที่จะเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่เรียนใฝ่รู้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป..... ”
(ดร.น้อยประนอม) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ที่ว่า

“.....ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนา ส่งเสริมปัจจัยสมรรถนะองค์กร ครูได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ตนถนัด และการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อผลพัฒนาการเด็กเป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร.....”(ศน.ปัทมพร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 ที่ว่า

“.....โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีการจัดสมรรถนะองค์กรที่เป็นระบบ สังเกตเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการจะสูงไปด้วย มีโครงสร้างในการบริหารที่ชัดเจน พัฒนาคณากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเช่น..... ”(ผอ.กมล) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 ที่ว่า

“.....การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม จัดสื่อเทคโนโลยี จัดงบประมาณอย่างเต็มที่ทุกห้อง ระดับอนุบาลประสบความสำเร็จ เพราะเด็กได้รับการพัฒนาเต็มที่ เด็กมีความพร้อมเด็กกล้าแสดงออก ผู้ปกครองต้องการให้ลูกได้แสดงออก และมีการรายงานผลให้ผู้ปกครองรับทราบ.....”(ผอ.ธนฤต) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ที่ว่า

“.....ประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย ต้องคำนึงการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการดูแลนักเรียนในระดับปฐมวัย ต้องพิจารณาเป็นพิเศษ เพราะเด็กคือผ้าขาว ถ้าส่งคนไปผีด มันจะจับตั้งแต่แรกเริ่มเหมือนติดกระดุมเม็ดแรกผีด มันจะผีดไปตลอด

เพราะฉะนั้นสำคัญมาก ต้องพิจารณาถึงโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่วนทรัพยากรการเรียนรู้ก็สำคัญ ต้องจัดทรัพยากรให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มที่ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมส่งผลต่อระดับปฐมวัย สมัยนี้เด็กปฐมวัย สามารถใช้ Smart phone ได้ ฉะนั้นต้องต่อยอดจัดการเรียนรู้ให้กับเด็ก.....”(ดร.กาญจนา) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6 ที่ว่า

“.....สมรรถนะองค์กร เช่น จัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย เพราะการจัดประสบการณ์แก่เด็ก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กให้มีองค์ความรู้ มีพัฒนาการในด้านต่างๆ โดยเฉพาะระดับปฐมวัย การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับช่วงวัย จะช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ของเด็กได้เป็นอย่างดีเช่นกัน.....”(ดร.อนงค์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 ที่ว่า

“.....สมรรถนะคู่กับประสิทธิผล ถ้าสมรรถนะต่ำ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลจะต่ำ แสดงว่า ครู บุคลากรมีความสามารถน้อยส่งผลโดยตรง ถ้าสมรรถนะสูง จะทำให้งานออกมาดี การทำงานเป็นทีมดี ผลพัฒนาการออกมาดี.....”(ผอ.อนันต์) นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 ได้เพิ่มเติมในประเด็น ความพึงพอใจของคุณว่า

“.....หากเราจัดงานจัดคนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ครูตั้งใจทำงาน ผู้บริหารเต็มเต็มในเรื่องทรัพยากรและเทคโนโลยีต่างๆ ครูจะตั้งใจทำงานเพื่อโรงเรียนเกิดประสิทธิผล.....”(ผอ.วิรัช) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9 ที่ว่า

“.....บริบทสภาพแวดล้อม น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ครูมีความรู้ความสามารถและมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารโดยใช้ 4 M เพื่อให้องค์กรให้มีประสิทธิผลทางการศึกษา.....”(ดร.อภิรักษ์ณ) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10 ที่ว่า

“.....ครูทำงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีทรัพยากรและเทคโนโลยีต่างๆ ครบถ้วน ครูจะมีความตั้งใจ และรักที่จะทำงานให้กับโรงเรียน ทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิผล.....”(นางภคอร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11 ที่ว่า

“.....การจัดโครงสร้างที่ชัดเจน จัดครูให้สอนตามความรู้ความสามารถ มีสื่อเทคโนโลยีพร้อม ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียน ครู นักเรียน ทุกๆด้านประสบความสำเร็จ.....”

(นางเพ็ญจันทร์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 12 ที่ว่า

“.....การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายในการจัดการเรียนการสอน จัดครูให้สอนตรงตามเอกปฐมวัย หรือครูที่มีประสบการณ์ด้านปฐมวัย เมื่อจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมแล้วจะมีประสิทธิผล จัดทรัพยากรสนับสนุนให้เพียงพอเหมาะสม มีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริม สนับสนุนเพื่อการเรียนรู้จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี.....”(ศน.สมุพร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 13 ที่ว่า

“.....การจัดโครงสร้างขององค์กร ต้องพิจารณาเป็นพิเศษ คือ การจัดคนให้ตรงกับงานตรงกับความสามารถ ถ้าพิจารณาบริบทแต่ละองค์กรพบว่า โครงสร้างแต่ละองค์กรคล้ายคลึงกัน แต่ความโดดเด่นในการทำงานแตกต่างกัน ต่างกันตรงที่การจัดบุคคลให้ตรงกับงาน การจัดคนเข้างานโดยดูที่ความรู้ความสามารถความถนัด องค์กรจะประสบผลสำเร็จในการทำงาน และจัดเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการทำงาน จัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน ตัวบ่อนคือองค์กรจะประสบผลสำเร็จ.....”(ผอ.อุทุมพร) นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 14,15,16,17 ได้เพิ่มเติมในประเด็นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่า

“.....หากองค์กรมีคุณภาพจะทำให้การทำงานเป็นระบบ มีมาตรฐานสูง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ความมีประสิทธิผลจะเกิดขึ้น.....” (ผอ.ปราโมทย์)

“.....สมรรถนะองค์กร เป็นกรอบการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ส่งผลถึงการประเมินพัฒนาการเด็ก การประเมินการทำงานของครู การประเมินภาพรวมของสถานศึกษา.....”(ดร.สิริวิธ)

“.....โครงสร้างที่ดี บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสื่ออุปกรณ์พร้อม ส่งผลต่อ 1. เรื่องการจัดการเรียนการสอนดี 2. บริบทภายในห้องเรียนดี นอกห้องเรียนดี 3. ผ่านการวัดผลประเมินผลดี 4. ผ่านการประเมินจาก สมศ. 5. ทำให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์ที่เหมาะสม ชุมชนเชื่อถือ ศรัทธา.....” (ผอ.ปฐมฤกษ์)

“.....ปัจจัยทางด้านสมรรถนะองค์กร ถ้าโครงสร้างดีจะสามารถกำกับดูแลได้ดี ระบบการทำงานจะดี ระบบข้อมูลจะดี บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัด

การศึกษาให้กับเด็กจะส่งผลดี การจัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเป็นเรื่องสำคัญ หากทำได้สมบูรณ์ส่งผลแน่นอน.....”(ดร.อำนาจ)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ปัจจัยสมรรถนะองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารจัดคนลงทำงานตามโครงสร้างอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ครูทำงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีการจัดสรรใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีเอื้อต่อการจัดประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าอย่างเหมาะสมกับช่วงวัยของเด็กและเพียงพอ ช่วยกระตุ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ มีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ ส่งผลดีต่อพัฒนาการเด็ก โรงเรียนประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ดังนั้น สมรรถนะองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในประเด็นพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ความผูกพันองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย

ปัจจัยความผูกพันองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย จากการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า ในด้านสมรรถนะองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในประเด็นพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 1 พบว่า

“.....ส่งผลแน่นอน เมื่อครูรักโรงเรียน รักนักเรียน ดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึง ดูแลเด็กเป็นรายบุคคล จะส่งผลถึงการพัฒนาการเด็กที่มีคุณภาพ.....”(ผอ.ธนภุต) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ที่ว่า

“.....ส่งผลเกี่ยวเนื่องกัน ความผูกพันองค์กรไม่ว่าจะเป็นครู บุคลากร ผู้เกี่ยวข้องมีความมุ่งมั่น มีเป้าหมายต่อตัวผู้เรียนสูง และมีความรักต่อองค์กร อยากเห็นเด็กมีผลพัฒนาการดีขึ้น มีเหตุผลต่อกันอยู่ ถ้ารักและผูกพันองค์กรจะหวังดีต่อเด็ก ต้องการให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้น.....”(ผอ.อนันต์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 ที่ว่า

“.....ส่งผลโดยตรงที่ให้สถานศึกษามีประสิทธิผล โดยผลผลิตที่ตัวเด็ก พัฒนาการของเด็กในระดับที่ดี.....” (ดร.สิริวัส) นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 4-11 ได้เพิ่มเติมในประเด็นความพึงพอใจของคุณ ดังนี้

“.....เมื่อครูยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ครูจะทุ่มเทในการทำงาน ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน หากครูมีทั้ง 3 ส่วนนี้ ประสิทธิภาพของระดับปฐมวัยจะบรรลุผลสำเร็จแน่นอน เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร.....” (ดร.กาญจนา)

“.....ครูมีความผูกพัน รักองค์กร ตั้งใจทำงาน ประสิทธิภาพจะเกิด ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้คุณครูในโรงเรียนทุกคน ให้มีความรักความผูกพันต่อโรงเรียน ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ นอกจากเกิดประสิทธิผล จะเกิดความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้.....(ศน.ปัทมพร)”

“.....ประสิทธิผลของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยความผูกพันองค์กร ถ้าบุคลากรท่านใดมีความผูกพันในองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ยอมทำงาน ทุ่มเทการทำงานมาก ประสิทธิภาพจะดีมาก ระดับปฐมวัยเป็นเหมือนอีกโรงเรียนหนึ่ง ผู้บริหารจะต้องสร้างความสำคัญเหล่านี้ให้เกิดขึ้น..... (ผอ.กมล)”

“.....การมีความรู้สึกที่อันนั้นเป็นของเรา อันนั้นคือบ้านเรา อันนั้นคือนาเรา เอาตัวเองเข้าไปผูกพัน ย่อมแสดงออกถึงความเป็นเจ้าของ ต้องการอยากให้เห็นสิ่งนั้นเจริญเติบโต สิ่งนั้นเจริญงอกงาม สิ่งที่ทำประสบความสำเร็จ เราปลูกต้นไม้เราก็ต้องการเห็นต้นไม้เราเติบโตงอกงาม ถ้าทุกอย่างอยู่ในสำนึกของสมาชิกขององค์กรแล้ว ประสิทธิภาพเกิดขึ้นแน่นอน”(ผอ.วิรัช)

“.....ถ้าครูในโรงเรียนมีความผูกพันองค์กรมาก จะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลมากขึ้นเช่นเดียวกัน.....(ผอ.ปราโมทย์)”

“.....ครูมีความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของ ร่วมรับผิดชอบต่อปัญหา ร่วมยินดีกับความสำเร็จ ครูตั้งใจทำงาน ทำให้การทำงานมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน.....”(นางภคอร)

“.....ในเรื่องของประสิทธิภาพจะเกิดขึ้น ตั้งแต่ในเรื่องของความผูกพัน ถือเป็นเสาเข็มสำคัญขององค์กร ต้องมีการเสริมสร้าง มีการทบทวน มีการปลูกเร้าอยู่เสมอ เพราะว่าครูอาจารย์หรือ บุคคลในองค์กรเกิดความผูกพัน ครูจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความตั้งใจด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อทำงานด้วยความรู้สึกเต็มใจ ตั้งใจ ทุ่มเท ผลที่เกิดขึ้นย่อมดี ความผูกพันถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ ผู้นำต้องสร้างความผูกพัน สร้างค่านิยม สร้างบรรยากาศ

พัฒนาครูอาจารย์ ถือว่าเป็นจุดเน้นองค์กร ถ้าเป็นองค์กรที่ใช้หลักของผู้นำ และบริหารองค์กรในลักษณะเน้นในเรื่องความผูกพัน ค่านิยม องค์กรนั้นดำเนินการไปได้อย่างยั่งยืน.....”(ดร.อำนาจ)

“.....องค์กรแต่ละองค์กรที่บุคลากรทำงานอยู่ ถ้าบุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความรัก มีความผูกพัน มีใจให้กับองค์กร ทำงานจะประสบผลสำเร็จ เพราะทุกคนคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่จะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าต้องทำให้บุคลากรทั้งหมดมีใจ มีความศรัทธาในการทำงาน เกิดความผูกพัน งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้.....”(ผอ.อุทุมพร)

นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 12-15 เพิ่มเติม ในประเด็น ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่า

“.....เมื่อครูมีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความตระหนักรู้ มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เมื่อมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน จะทำงานเป็นระบบแล้วจะเกิดประสิทธิผล.....”(ผอ.ปฐมฤกษ์)

“.....ครูยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมกันทำงาน เป็นทีม ร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมยินดีกับความสำเร็จในผลที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งส่งผลทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผล.....”(ดร.อภิรักษ์)

“.....หากบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพมีความรักความผูกพันต่อองค์กร เช่น การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ความต้องการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ก็ส่งผลให้การพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ในระดับสูง.....”(ดร.อนงค์)

“.....องค์กรที่ประสบผลสำเร็จ ต้องคำนึงในเรื่องของการรู้เป้าหมายก่อน เมื่อรู้เป้าหมาย ต้องยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน เป้าหมาย ธงของการจัดการศึกษาปฐมวัยคืออะไร เมื่อรู้แล้วทำให้การทำงานเกิดความทุ่มเทการทำงาน และเมื่อตั้งใจมุ่งมั่นทำงานแล้ว จะเกิดความต้องการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นสมาชิก รู้สึกได้ว่าตนเองอยู่ในทีม เป็นทีมโรงเรียน เกิดความรู้สึกที่ดีตามมา และส่งผลต่อประสิทธิผลระดับปฐมวัยต่อไป.....”(ศน.สมุท)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การที่ครูมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรัก เชื่อมมั่น รู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดการยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน มีความตั้งใจ พยายามทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ต้องการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นสมาชิก เป็นทีมโรงเรียน ร่วมคิดวางแผน ร่วมกันทำงาน เพื่อเป้าหมายของโรงเรียนและร่วมชื่นชม

ความสำเร็จของโรงเรียน ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ดังนั้นสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในประเด็น พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย

ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปรเชิงประจักษ์ ได้แก่ พัฒนาการของเด็กปฐมวัย ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหลายท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันในประเด็น พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 ที่ว่า

“.....การจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย พัฒนาการองค์รวมของเด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างถูกต้องตามหลักการศึกษาปฐมวัย การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ต้องได้รับการประเมินด้วยวิธีที่หลากหลาย กิจกรรมหรือประสบการณ์ที่จัดให้เด็กได้รับการเรียนรู้ ต้องพัฒนาประสบการณ์สำคัญตามหลักสูตรอย่างชัดเจน.....” (ผอ.ปราโมทย์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ที่ว่า

“.....เด็กมีมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 12 มาตรฐาน การประเมินด้านการศึกษาปฐมวัยจากโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัดประเมิน และหน่วยงานภายนอกประเมิน การได้รับความยอมรับจากชุมชน.....”(ศน.ปัทมพร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 ที่ว่า

“.....พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญา ตัวชี้วัดตามมาตรฐานซึ่งสามารถวัดประเมินผลได้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กตามวัย ผ่านการประเมินภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด ผ่านการประเมินภายนอกจากสมศ.....”(ผอ.ปฐมฤกษ์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 ที่ว่า

“.....ผลพัฒนาการนักเรียนตรงตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร จำนวนนักเรียนที่มาเข้าเรียน.....”(นางภคอร) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ที่ว่า

“.....ความสำเร็จในด้านวิชาการ จำนวนนักเรียนที่มาเข้าเรียน ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน.....”(นางเพ็ญจันทร์) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6 ที่ว่า

“.....ประการแรกดูความพร้อมของนักเรียนที่จะเลื่อนขึ้นไปเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น ความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ สังคม สติปัญญา ประการที่สอง ความพร้อมของครู ประสิทธิภาพในการจัดประสบการณ์ ครูมีทักษะในการจัดประสบการณ์สูง ผลพัฒนาการเด็กสูง ประการที่สาม การบริหารจัดการระดับปฐมวัย ผู้บริหารให้ความสำคัญปฐมวัย บริหารจัดการใน ส่วนของปฐมวัยอย่างชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยด้วยเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ตัวชี้วัดที่จะพิจารณาได้ คือ ความสำเร็จของโรงเรียนในภาพรวมๆ เช่น โรงเรียนได้รับ รางวัลที่เกี่ยวกับนักเรียน โรงเรียนเป็นเครื่องชี้วัดอย่างหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง ผู้ปกครองต้อง ยอมรับ จึงจะถือว่าสะท้อนถึงประสิทธิผลของโรงเรียน การบริหารจัดการปฐมวัยได้ดีมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....” (ผอ.กมล) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 ที่ว่า

“.....เด็กกล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคุย กล้าถาม มารยาท การทำความเคารพ พุดคุย ทักทายอะไรต่างๆ เด็กรักอ่านรักเรียน เด็กมีความสำคัญเริ่มตั้งแต่ชั้นอนุบาล ทุกอย่างเป็นไปตาม ขั้นตอน นอกจากนี้ สอบถามผู้ปกครองว่าเป็นอย่างไร มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา เพียงใด.....” (ผอ.ธนภฤต) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 ที่ว่า

“.....ดูตามตัวชี้วัดที่หลักสูตรกำหนด เป็นส่วนหนึ่งที่พิจารณาได้ และสามารถวัดได้ ทางกายภาพเด็กปฐมวัย เช่น ด้านร่างกาย สัดส่วน ความสูง น้ำหนัก สมรรถนะทางกาย ความ สมบูรณ์ของร่างกาย ความสะอาด การแต่งกาย ด้านอารมณ์ เด็กสามารถตอบสนองได้ตาม อารมณ์ที่เหมาะสม มีสุนทรีย์ ยิ้มแย้ม มีความสุขในการทำงาน เวลาเล่นมีความสุขในการเล่น เวลาทำงานมีความสุขในการทำงาน ด้านสังคม เด็กอยู่ด้วยกันได้ เล่นด้วยกันได้ สามารถทำ กิจกรรมร่วมกันได้ รู้ระบบของห้อง รู้ระบบผู้นำ หัวหน้าห้อง สามารถทำตามกฎเกณฑ์ กติกาที่ กำหนดได้ ส่วนด้านสติปัญญา เด็กฟังและทำตามคำสั่ง เด็กสามารถปฏิบัติตามได้ พุดนำเสนอได้ และที่สำคัญ ในเรื่องของการจำแนก การเปรียบเทียบ จำนวนนับ ภาษาที่สอง บางโรงเรียนสอน ภาษาอังกฤษ เด็กพูดภาษาอังกฤษได้ มีพื้นฐานภาษาอังกฤษ เป็นความสามารถทางสติปัญญา” (ดร.อำนาจ) สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9 ที่ว่า

“.....ดูที่ผลผลิตของนักเรียน ต้องผ่านเกณฑ์ตามที่ตั้งไว้ มีความโดดเด่น ผลงานด้าน การจัดกิจกรรมของการศึกษาปฐมวัย รางวัลที่นักเรียนที่ได้รับ.....” (ผอ.อุทุมพร) นอกจากนี้ผู้ให้ สัมภาษณ์ท่านที่ 10-14 เพิ่มเติม ในประเด็น ความพึงพอใจของครู

“.....พัฒนาการของเด็กปฐมวัยในทุกด้าน ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ต้องได้รับการประเมินอย่างหลากหลาย จากทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง และความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง..... ” (ดร.น้อยประนอม)

“.....ดูจากหลักสูตรที่ระบุมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จะเกิดกับเด็ก มาตรฐานการประเมินคุณภาพใน ภายนอกในด้านตัวเด็ก ครู ผู้บริหาร สภาพแวดล้อมภายนอก ภายใน ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจของครู ผู้ปกครอง.....” (ดร.สิริวัศ)

“.....ดูที่เป้าหมายหลักสูตร เตรียมความพร้อม เตรียมพัฒนาการ การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และสิ่งหนึ่งที่เราจะประเมิน คือ จากองค์กรภายนอก คือ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่จะบอกว่าเราประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร.....”(ผอ.วิรัช)

“.....ผลการบรรลุจุดหมายการจัดการศึกษาปฐมวัยตามที่หลักสูตรกำหนด ผู้เรียนมีพัฒนาการครบถ้วนเหมาะสมกับวัย ผู้เรียนมีความสุขกับการจัดประสบการณ์ของสถานศึกษา ความพึงพอใจของครู ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้-เสีย ผลการประเมินคุณภาพและมาตรฐานตามตัวชี้วัดของสมศ.....”(ดร.กาญจนา)

“.....1.มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน 2.มาตรฐานการจัดการศึกษาของครู 3.ความพึงพอใจของครู ผู้ปกครอง 4.ผลงานเชิงประจักษ์ของผู้สอน.....”(ดร.อนงค์) ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 15-17 เพิ่มเติมในประเด็น ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

“.....ตัวเด็ก คุณภาพของเด็กมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูมีความสามารถจัดกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลการประเมินของสมศ. และประเมินภายใน ความพึงพอใจของครู และสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....”(ดร.อภิลักษณ์)

“.....ผู้เรียนมีพัฒนาการสมวัย ผู้ปกครองเชื่อมั่นต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กได้ มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย จำนวนผู้เข้าเรียนเพิ่มขึ้น ผู้เรียนสามารถคิดนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ครูมีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการจัดประสบการณ์ตามหลักสูตรได้อย่างดี ผู้บริหารมีรูปแบบในการนิเทศ กำกับกับการจัดประสบการณ์ที่เป็นตัวอย่างได้ โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้.....”(ศน.สมุทร)

“.....พัฒนาการทั้ง 4 ด้านของผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....”(ผอ.อนันต์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย มีความเห็นสอดคล้องกันว่า พัฒนาการองค์รวมของเด็กปฐมวัยตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ความพึงพอใจของครู ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนการมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในประเด็น พัฒนาการของเด็กปฐมวัย ซึ่งประกอบด้วย พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ความพึงพอใจของครู และสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 ความนำ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยหลัก 3 ข้อ ได้แก่ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร และประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย 2. เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา 3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำการจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ได้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และ 3 หลังจากนั้นจึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collective) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่ออธิบายผลการวิจัยให้มีความลุ่มลึกขึ้น

ในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูของสถานศึกษาปฐมวัยต้นแบบและสถานศึกษาปฐมวัยทั่วไป รวมจำนวน 420 คน ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 – 5 ที่ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพ (Quality tool) ด้วยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยเทคนิคการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .60 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ฉบับ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate Power) ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยให้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่า .20 ขึ้นไปถือว่ามีความเหมาะสม และหาค่าความ

เชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ด้วยเทคนิคแบบอัลฟา (Cronbach Alpha) โดยให้แบบสอบถามตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .70 ขึ้นไปถือว่ามีคุณภาพที่เพียงพอ เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลในตัวแปรภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร และประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย เพื่อนำข้อมูลมาดำเนินการ วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ความถี่ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 16 และวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และ 3 โดยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.72 หลังจากที่ได้รับทราบข้อมูลในเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถตอบสนองกับวัตถุประสงค์การวิจัยได้แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) เพิ่มเติม ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาใช้ในการอธิบายข้อมูลในเชิงปริมาณ ให้มีความละเอียด ลุ่มลึก มากยิ่งขึ้น รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากเทคนิคที่ต่างกันไปทำการตรวจสอบความคล้ายคลึงกัน และความแตกต่าง เพื่อพิจารณาถึงความเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งอภิปรายผลถึงข้อค้นพบที่ได้ในประเด็นที่เชื่อมโยงกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เรียงตามลำดับดังนี้

5.2 สรุปผลการวิจัย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รายงานข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

5.2.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร และประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สอนอยู่ในโรงเรียนทั่วไปที่เปิดสอนระดับชั้นปฐมวัย จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 92.60 สอนระดับปฐมวัย-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 เป็นเพศหญิง จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 88.10 มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 จบสาขาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 420 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และมีประสบการณ์ในการสอนระดับปฐมวัย ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20

2. ประสิทธิภาพสถานศึกษาปฐมวัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ พัฒนาการของเด็กปฐมวัย ความพึงพอใจของครู ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.18 – 4.45 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .34 - .45 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

3. ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.26 – 4.46 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .51 - .58 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

4. การจัดประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก และการมีส่วนร่วมผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.22 – 4.37 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .39 - .51 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

5. สมรรถนะองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.10 – 4.43 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .40 - .55 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

6. นวัตกรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่าทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.26 – 4.44 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .43 - .55 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

7.บรรยากาศโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ บรรยากาศความสัมพันธ์ของบุคลากร การมีอิสระในการทำงาน และการจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.34 – 4.46 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .43 - .49 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

8.ความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.62 – 4.66 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .37 - .45 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ในระดับน้อย

5.2.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

แบบจำลองสมมุติฐาน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎี ยังไม่มีความคล้อยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 760.93$, $df = 177$, $p\text{-value} = 0.00000$; $\text{Relative } \chi^2 = 4.29$; $\text{GFI} = .85$; $\text{AGFI} = .81$; $\text{RMR} = .012$; $\text{SRMR} = .048$; $\text{RMSEA} = .089$; P-Value

for Test of Close Fit = .000; NFI = .97; IFI = .98; CFI = .98; CN = 131.76 แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการปรับแก้และพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Adjust Model) โดยยอมให้ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Θ) ของตัวแปรเชิงประจักษ์ จำนวน 33 คู่ มีความสัมพันธ์กันแล้วพบว่า แบบจำลองที่ดำเนินการปรับแก้ (Adjust Model) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ คือ $\chi^2 = 285.39$, $df = 144$, $p\text{-value} = 0.0000$; Relative $\chi^2 = 1.98$; GFI = .94; AGFI = .90; RMR = .0086; SRMR = .037; RMSEA = .048; P-Value for Test of Close Fit = .61; NFI = .99; IFI = .99; CFI = .99; CN = 270.46 แสดงเห็นว่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งเป็นผลสำคัญทำให้ผู้วิจัยให้การยอมรับ เชื่อถือในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) จากแบบจำลองปรับแก้ในครั้งนี้ในการวิจัย

5.2.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษาระดับอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. การจัดประสบการณ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผ่านสมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กร
2. สมรรถนะองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย ผ่านความผูกพันองค์กร
3. นวัตกรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย
4. บรรยากาศโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผ่านความผูกพันองค์กร

5. ความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผ่านการจัดประสบการณ์ บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร สมรรถนะองค์กร และความผูกพันองค์กร

7. ภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร สมรรถนะองค์กร และความผูกพันองค์กร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย ได้ร้อยละ 67

5.3 อภิปรายผล

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยแยกตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยเน้นการอภิปรายผลในเชิงวิพากษ์ผลการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมาได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน ประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย นวัตกรรมองค์กร การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร และภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากเท่ากันทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ 4.40, 4.36, 4.35, 4.31, 4.26 และ 3.36 ผลการวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันองค์กร ของครูปฐมวัยทั้งในสถานศึกษาปฐมวัยต้นแบบและสถานศึกษาปฐมวัยทั่วไป อยู่ในระดับที่สูงมากที่สุด กว่าตัวแปรอื่นๆ ที่ทำการศึกษา ซึ่งความผูกพันองค์กร เป็นความรู้สึกของครูที่มีผูกพันกับโรงเรียน ซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน ที่สะท้อนถึงการยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความพยายามทุ่มเทให้กับงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน (Porter et al. 1974 ; Steers, 1977a; Mowday, Steers; & Porter, 1982) เป็นเพราะว่านัยยะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ นัยยะแรก ในฐานะอาชีพที่จะต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับนักเรียนระดับปฐมวัย ซึ่งเป็นเด็กเล็ก ซึ่งการได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันนั้น จะก่อให้เกิดความผูกพัน ความสนิทสนมซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาที่อยากจะเห็นพัฒนาการของผู้เรียนให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น การได้ทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ผู้ร่วมงานและผู้คนในชุมชน จึงเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ตามมา (กรมวิชาการ. 2545; กระทรวงศึกษาธิการ. 2546) และนโยบายที่สอง เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง เนื่องจากอาชีพครูมีความมั่นคงสูง มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็ว และครูหลายคนก็ยังมีบ้าน และครอบครัว ที่อยู่ใกล้กับโรงเรียนที่ทำหน้าที่สอนหนังสือ จึงเกิดความรู้สึกว่าไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เพราะการเปลี่ยนอาชีพ หรือสถานที่ทำงานนั้น จะส่งผลกระทบต่อครอบครัวของตนเองด้วย (กุลยา ตันติผลลาชีวะ. 2544) และในขณะเดียวกัน อาชีพครูปฐมวัยนั้น จะต้องอาศัยครูที่มีความเป็นผู้เมตตา และมีความเข้าใจในพัฒนาการของนักเรียนด้วย การจัดการ การเรียนการสอน จึงต้องใช้ความอดทน และความเข้าใจสูงมาก หากครูไม่เข้าใจดังกล่าว ก็ส่งผลทำให้การจัดการเรียนการสอน เป็นไปอย่างขาดประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้สูงมาก ดังนั้น การที่สามารถเป็นครูมาได้แล้ว อย่างน้อย 5 ปี ก็ย่อมแสดงว่า ครูมีความพร้อม และสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับบริบทของผู้เรียนได้แล้ว (เกตุสุเดช กำแพงแก้ว. 2546; ธีระ รุญเจริญ. 2545) ดังเช่น มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ที่กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องทำการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เกิดคุณลักษณะดังนี้ (1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี (2) กล้ามเนื้อใหญ่และ กล้ามเนื้อเล็กแข็งแรงใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน (3) มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข (4) มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม (5) ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย (6) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย (7) รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย (8) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข (9) ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย (10) มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย (11) มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ และ (12) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ซึ่งพันธกิจดังกล่าว นับได้ว่าเป็นเรื่องยากที่ครูซึ่งขาดความผูกพันกับอาชีพ และองค์กร จะมีความอดทนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ เพราะธรรมชาติของเด็กปฐมวัยนั้น มีความซบซึ้ง หากขาดความรู้ในเทคนิคการสอน และความเข้าใจในพัฒนาการแล้ว บุคคลก็ไม่สามารถที่จะอยู่ในอาชีพได้นาน มีโอกาสเปลี่ยนงานได้สูงมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการขาดความผูกพันกับอาชีพ (พัฒนา ชัชพงศ์. 2542)

นอกจากนี้แล้ว ผลการวิจัยที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียน ประสิทธิภาพสถานศึกษาปฐมวัย นวัตกรรมองค์กร การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร และภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากเท่ากัน ทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยเรียงตาม สำหรับบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งเป็น การรับรู้ของครูในโรงเรียนเกี่ยวกับ โครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคคลของแต่ละคน การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัล การจัดภัยอันตราย ความขัดแย้ง และความสามัคคีของ บุคลากรในโรงเรียน เป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อ คล้ายกับคำว่า บุคลิกภาพของโรงเรียน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคลและเป็นคุณสมบัติทั้งหมดของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรม (Chung & Megginson, 1981; Cherrington, 1994; Stringer, 2002; Fox, et al, 1973) บรรยากาศโรงเรียนเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่างๆ โดยตรง เช่น ภาวะผู้นำ การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้านอื่นๆ จะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจและพึงพอใจในงาน เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน (Halpin & Croft, 1966; Merino, 2002; Tryjankowski, 2005) การที่ โรงเรียนปฐมวัยมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีนั้น อาจเป็นเพราะว่า การจัดบรรยากาศของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพนั้น สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานที่ 8 สถานศึกษามีการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และเป็นมาตรฐานด้านการสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีผลต่อพัฒนาการทางสมองของนักเรียน ทางโรงเรียนทุกแห่ง จึงจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนเพื่อตอบสนอง มาตรฐานดังกล่าว และอีกเหตุผลหนึ่ง อาจจะทำให้ได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน เป็นผลรวมของ พฤติกรรมของครูในโรงเรียน หากบรรยากาศในการทำงานไม่ดีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนครู ด้วยกันเป็นไปในทางที่ไม่ดี ก็จะมีผลโดยตรงต่อความสุข และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างมีความสุข ครูทุกคน หรือส่วนใหญ่ จึงมักจะร่วมกันสร้างบรรยากาศของ โรงเรียนให้เป็นไปอย่างราบรื่น และพยายามที่จะขจัดปัญหาดังกล่าว ด้วยการสร้างข้อตกลง ร่วมกันเพื่อป้องกันปัญหาไว้ก่อน (ไพบุลย์ บุญยเกียรติ. 2552; นางเยาว์ แก้วมรกต. 2542)

ประสิทธิภาพสถานศึกษาปฐมวัย ซึ่งเป็นคุณภาพของครู ความปรองดองภายในโรงเรียน ความวิริยะอุตสาหะของครู ความสำเร็จของนักเรียน และความพึงพอใจในงานของครู ที่เกี่ยวข้องกับ ความสามารถของโรงเรียนในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติที่ทำให้นักเรียนเกิดพัฒนาการ

ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (Hoy & Miskel, 2008 ; ภารดี อนันต์นาวิ, 2545; พิมพ็อร์ สดเอี่ยม, 2547) การที่ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะว่า โรงเรียนปฐมวัยในปัจจุบัน ได้รับงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการอย่างเพียงพอ จึงทำให้ปัญหาในการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้นั้น มีความเพียงพอ ตลอดจนครูที่จะมาทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนั้น จะต้องมีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงกับสาขา กล่าวคือ สาขาปฐมวัย ซึ่งการที่บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายนั้น จึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดประสิทธิผล (เขาวภา เดชะคุปต์. 2542; รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. 2536; วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. 2549; วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. 2552) สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ที่อธิบายว่า โรงเรียนของรัฐบาลนั้น หากจะมองประสิทธิผล ให้มองที่ทักษะและความสามารถของครูเป็นหลัก เพราะว่า งบประมาณแต่ละแห่ง ได้รับในปริมาณที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นดังกล่าว ยังสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) ที่โรงเรียนทุกแห่งจะต้องดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยในรูปแบบที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความรู้ในการเลี้ยงดูลูกแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้ที่เตรียมตัวเป็นพ่อแม่

นวัตกรรมองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่นำมาใช้ในการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล โดยเน้นความสำคัญของ การบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ สถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ เป็นการบริหารที่ใช้กระบวนการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จัดสรรงบประมาณเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนด และดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2550; กิรติ ยศยิ่งยง, 2552; Glueck, 1980; Wright, Pringle & Kroll, 1992; Robbins, 2003) การที่นวัตกรรมองค์กร อยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารของโรงเรียนส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับการเรียนต่อในระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในประเทศไทย ที่กำหนดไว้ว่า หากจบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จะต้องจบในสาขา การบริหารการศึกษา จึงจะมีสิทธิ์ในการสอบเป็นผู้บริหารของโรงเรียนได้ ซึ่งการเรียนในสาขาการบริหารการศึกษา ทำให้ผู้บริหารได้เข้าใจหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ

ด้านนวัตกรรมทางการบริหารจัดการ เพื่อนำมาใช้ในองค์กร นอกจากนี้แล้ว หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐเช่น มหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก็มักจะมีการจัดการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการ ซึ่งมักจะสอดแทรกแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมองค์กรให้กับผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมองค์กรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. 2549 ; กิรติ ยศยิ่งยง. 2552 ; สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. 2552)

การจัดประสบการณ์ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมให้กับเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ประกอบด้วย การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง จะเน้นความสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้เด็กมีอิสระในการเลือกเรียนตามความสนใจความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เหมาะสมสอดคล้องกับอายุ วุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ ให้เด็กได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ได้สำรวจ เล่น สังเกต ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง และให้เด็กเริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจ โดยครูเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก โดยบูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง (จาศี ทองสวัสดิ์ และคณะ. 2529 ; พัฒนา ชัชพงศ์. 2530; กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2551) การที่การจัดประสบการณ์ อยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะว่าโรงเรียนปฐมวัยทุกแห่ง มีพันธกิจในการจัดประสบการณ์ให้กับนักเรียน เพื่อพัฒนาการที่ดี ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) ที่ส่วนหนึ่งได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ได้ตั้งเป้าหมายให้เด็กปฐมวัยอายุ 0-5 ปี ทุกคนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา พร้อมทั้งได้วางกรอบการดำเนินงานการพัฒนาและเตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัย โดยจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยในรูปแบบที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความรู้ในการเลี้ยงดูลูกแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้ที่เตรียมตัวเป็นพ่อแม่ เพื่อการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องจัดการเรียนการสอนที่เป็นการจัดประสบการณ์ เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งแตกต่างจากนักเรียนที่ระดับที่สูง ที่อาจจะเน้นรูปแบบของการบรรยายได้สอดคล้องกับ เยาวพา เดชะคุปต์ (2542) ที่ได้อธิบายว่า การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

ควรให้สอดคล้องกับพัฒนาการ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน จัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสิ่งที่จะเรียนและควรให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ มีความหมายต่อตัวผู้เรียน กล่าวคือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนและใช้ได้ในชีวิตประจำวัน กิจกรรมที่นำมาใช้ในการจัดประสบการณ์ ควรมีวิธีใช้แรงจูงใจ เร้าความสนใจของผู้เรียนไม่ซ้ำซาก ควรให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนาน เน้นการปฏิบัติและได้ร่วมกิจกรรมมากที่สุด และควรรหาแนวทางในการประเมินผลที่เหมาะสม

สมรรถนะองค์กร ซึ่งเป็นความสามารถของโรงเรียนในการขับเคลื่อนในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วย การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ เชื้อต่อการดำเนินงานของบุคลากร ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (Preedy, 1993; Steers et al. 1985; ธงชัย สันติวงษ์, 2539; กิตติ บุญนาค, 2541) การที่สมรรถนะองค์กร อยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะว่า โรงเรียนปฐมวัยแต่ละแห่งมีพันธกิจที่ผูกมัดติดอยู่กับระบบราชการ ที่จะต้องมีการดำเนินการจัดโครงสร้างงานให้มีความเหมาะสมตามข้อกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณที่เพียงพอในการจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงาน Skipper (2006) อธิบายว่า โรงเรียนของรัฐบาล จะมีงบประมาณในการบริหารจัดการที่เพียงพอ เพราะการจัดการศึกษาเป็นบทบาทและหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริม เป็นมูลเหตุหลักที่ทำให้การบริหารจัดการต้องอยู่ภายใต้กรอบสมรรถนะที่จำเป็นจะต้องมี Schermerhorn, Hunt และ Osborn (2000) อธิบายว่า ความสามารถขององค์กร เป็นผลเนื่องมาจากทรัพยากรทางการบริหาร หากทรัพยากรทางการบริหารมีจำนวนเพียงพอ ก็ย่อมที่จะทำให้ความสามารถขององค์กรมีมากเพียงพอที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เป็นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ โดยเน้นความสำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่างๆ มาสู่องค์กร และการเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์บางสิ่งเพื่อตอบแทน และจูงใจให้ครูทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ (ประพนธ์ ผาสุขยัต, 2541; ธีระ รุญเจริญ, 2545; Burns. 1978; Bass & Avolio, 1994

Griffin, Crawford & Abraham. 1999) การที่ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะว่า ปัจจุบัน มีหน่วยงานเป็นจำนวนมาก ที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการเพื่อฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำของโรงเรียน มีผลทำให้ทักษะการเป็นผู้นำ ความสามารถในการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้รับการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับ ปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก ทำให้ผู้บริหารของโรงเรียนปฐมวัย สามารถเข้าถึงแหล่งมูลทางวิชาการได้เป็นอย่างง่าย โดยเฉพาะ การค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ (Bolden, 2004; Chiok Foong Loke, 2001)

5.3.2 ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดการ ประสพการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า แบบจำลองที่ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีนั้น สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมาได้เป็นอย่างดี ซึ่งในการพัฒนาแบบจำลองครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยทฤษฎีในลักษณะของการบูรณาการ จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร (Organization Management) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางการศึกษา (Education Management) และทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา (Psychology Theory) (Chung K & Megginson, 1981; Cleland & King, 1983; Conley & Donna E. 1999; Cotton & Wikelund, 2001; Courliss, 2003; Daft, 2003; Davis & Newstrom, 1989) แนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบจำลองโดยมีฐานคิดว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยนั้น จะประกอบไปด้วยปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร ว่าล้วนแต่มีความสำคัญต่อการอธิบายการเกิดขึ้นของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การจัดการประสพการณ์ และความผูกพันองค์กร นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าต้องผ่านการสั่งสม บ่มเพาะ คุณลักษณะดังกล่าว ในตัวบุคลากรเป็นเวลานาน ด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ หากบุคลากรมีทักษะการจัดการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับช่วงวัยของนักเรียนปฐมวัยได้อย่างสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการสอน ก็ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความผูกพัน

กับองค์กร ก็จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้ครูเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ (Caldwell & Spinks, 1990; Sammons; Hillman & Mortimore, 1995; Hoy & Miskel, 2001, 2005, 2008; ภาวดี อนันต์นาวิ, 2545) นอกจากนี้แล้ว ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน ก็จะเป็นสิ่งที่คอยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ เพราะปัจจัยดังกล่าวนี้ นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้เป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น (Steers, 1977; Skipper, 2006; สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์, 2549) จากแนวคิดในการบูรณาการดังกล่าว จึงอาจกล่าวได้ว่า แบบจำลองที่ได้พัฒนาขึ้นมานั้น มีประสิทธิภาพที่ดีในการอธิบายบริบทของสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมาได้

5.3.3 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลและไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย ในส่วนที่สอดคล้องนั้น พบว่า การจัดประสบการณ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยผ่านสมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กร แสดงให้เห็นว่า การที่ครูมีทักษะในการจัดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะส่งผลทำให้เกิดสมรรถนะขององค์กรที่เพิ่มขึ้น และบรรยากาศโรงเรียนก็จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น และจะส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่จริงจัง ทุ่มเทเพื่อนักเรียนปฐมวัยอย่างเต็มความรู้ความสามารถ จนกระทั่งเกิดเป็นความผูกพันกับองค์กรเกิดขึ้น และความผูกพันกับองค์กรนั้น ก็จะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ที่ได้อธิบายว่า การพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนต้องมีอาศัยสมรรถนะขององค์กร โดยองค์กรที่มีสมรรถนะนั้นจะสามารถแสวงหางบประมาณและความร่วมมือ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งเพื่อการบริหารและเพื่อการเรียนการสอน มีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ มีแผนงานวิชาการและมีการจัดเวลาเรียนที่ดี เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโดยรวม จึงจะประสบความสำเร็จและสมรรถนะดังกล่าว จะผลักดันทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีความผูกพันกับองค์กร และทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ เช่นเดียวกับ แนวคิดของ Schermerhorn, Hunt และ Osborn (2000) ที่พบเช่นเดียวกันว่า โครงสร้างขององค์กร ซึ่งนับได้ว่าเป็นบรรยากาศขององค์กร เป็นผลสืบเนื่องมาจากทักษะบางชนิดของพนักงานที่สอดคล้องกับ

เป้าหมายขององค์กร ในกรณีดังกล่าว อาจสรุปได้ว่าเป็น ทักษะการจัดประสบการณ์ เพราะทักษะนี้จะมีผลทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างทุ่มเท มีการปรับโครงสร้างขององค์กรเพื่อรองรับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพนี้ และบรรยากาศขององค์กรที่ดีก็จะสามารถผลักดันทำให้เกิดประสิทธิภาพของโรงเรียน ผ่านความผูกพันขององค์กรได้ แนวคิดดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์ สามารถที่จะอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิภาพสถานศึกษาปฐมวัยผ่าน สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรได้

สมรรถนะองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาปฐมวัย แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาปฐมวัย ผ่านความผูกพันองค์กร แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรมีสมรรถนะสูงนั้น จะสามารถผลักดันทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลได้โดยตรง เป็นเพราะว่าสมรรถนะขององค์กร ซึ่งเป็นเรื่องมหภาคขององค์กร (Micro) ทั้งในด้านโครงสร้าง และงบประมาณขององค์กร มีความสำคัญโดยตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะหากว่าโรงเรียนปฐมวัยมีความพร้อมนั้น ก็อาจจะสามารถหาครูที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นครูพิเศษเพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้ โดยที่ครูดังกล่าวนั้น อาจจะไม่มีความจำเป็นต้องมีความผูกพันกับองค์กรก็ได้ (สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์, 2549 ; Steers et al,1985 ; Preedy, 1993; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) แต่อย่างไรก็ตาม ก็นับได้ว่าเป็นไปได้ยากในบริบทของโรงเรียนรัฐบาล เพราะว่าการที่องค์กรมีสมรรถนะสูงนั้น ก็ยังจำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กร ในฐานะครูประจำการ เพื่อใช้ในการผลักดันทรัพยากรต่างๆ ของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อนักเรียนปฐมวัย

นวัตกรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย แสดงให้เห็นว่า การที่โรงเรียนมีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการที่ดี ทั้งในด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่ได้มีผลทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลได้ นับได้ว่าเป็นข้อโต้แย้งในทางทฤษฎี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนปฐมวัยนั้น จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนอยู่พัฒนาการที่ดีของนักเรียน ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลทำให้บรรลุเป้าหมาย คือ ครู ผู้ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน อาจจะไม่ใช้นวัตกรรมทางการบริหารจัดการองค์กร ตัวอย่างเช่น แม้ว่าโรงเรียนจะมีนวัตกรรมในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมากเพียงใด แต่หากนวัตกรรมดังกล่าวเหล่านั้น ไม่ได้ตอบสนองโดยตรงต่อทักษะ

การปฏิบัติงานของครูอย่างแท้จริง นวัตกรรมองค์กรดังกล่าว ก็ไม่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลโดยตรงของโรงเรียน ดังเช่น แนวคิดของ กรมวิชาการ (2545) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542) ที่อธิบายคล้ายกันว่า การประกันคุณภาพทางการศึกษา นับได้ว่าเป็นนวัตกรรมองค์กร ที่มุ่งส่งเสริมทำให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีทิศทางที่เหมาะสม แต่ก็พบปัญหาว่า โรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย ที่มีความเป็นเลิศในการประกันคุณภาพทางการศึกษา ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาดังกล่าวเลย ซึ่งแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่า นวัตกรรมองค์กรนั้น ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ แต่อาจจะส่งผ่านตัวแปรอื่นๆ

บรรยากาศโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิภาพสถานศึกษาปฐมวัย ผ่านความผูกพันองค์กร แสดงให้เห็นว่า การที่โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร การมีอิสระในการทำงาน และการจูงใจในการทำงาน จะส่งผลทำให้ครูเกิดความผูกพันกับโรงเรียนได้ดี และความผูกพันกับโรงเรียนนั้น ก็ส่งผลทำให้ครูเกิดการปฏิบัติงานที่ดีทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บรรยากาศของโรงเรียน ในทางจิตวิทยานั้นนับได้ว่าเป็นสิ่งเร้า (Reinforcement) ที่คอยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบต่างๆ ดังเช่น ในองค์กรทางการทหาร ที่พบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นบรรยากาศแบบเร่งเร้าแห่งการฝึกระเบียบวินัย ก็ส่งผลทำให้พฤติกรรมกรรมมีระเบียบวินัยของทหาร เกิดขึ้น เช่นเดียวกับบริบทของโรงเรียน หากพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ก็ส่งผลทำให้ครูเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ทุ่มเท ความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันไปสู่การเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ (ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540; สุทธิพงษ์ ยงค์กมล, 2543; Steers et al. 1985; Stum, 1999; Steers, 1976; Robbins, 1990; Steers. 1991)

ความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย แสดงให้เห็นว่าการที่ครูมีความผูกพันกับองค์กร มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง รู้สึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ก็ย่อมที่จะส่งผลทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นไปอย่างทุ่มเท เพื่อต้องการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลสูงที่สุด (Bluedorn. 1982 ; Mowday, Steers ; & Porter. 1982 ; Clegg. 1983 ; Bateman ; & Strasser. 1984 ; Dougherty, Allen ; & Thomas. 1985) ความผูกพันองค์กรจะสามารถนำมา ซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรหลายประการที่สำคัญๆ ประกอบด้วย (1) การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งช่วยสนับสนุนในเรื่องการให้ความร่วมมือในกิจกรรมด้านต่างๆ ของ

องค์การเพิ่มมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้อัตราการขาดงานของพนักงานในองค์การต่ำกว่าองค์การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การน้อย (2) การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมาก พนักงานจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะทำงานกับองค์การนั้นๆ ตลอดไป โดยพนักงานมีความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลการวิจัยจากนักวิชาการหลายท่าน พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Steers. 1976)

ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิภาพผลสถานศึกษาปฐมวัย ผ่านการจัดประสบการณ์ บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร สมรรถนะองค์กร และความผูกพันองค์กร แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญ การที่ผู้บริหารของโรงเรียน มีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีทักษะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับครูในโรงเรียนเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น จะผลักดันทำให้ครูเกิดทักษะการจัดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้ เนื่องจากพฤติกรรมการสอนของครูจะผันแปรไปตามการติดตามผลการดำเนินงานของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีทักษะการโน้มน้าวที่ดี มีความสามารถในการจูงใจที่ดี ก็ย่อมที่จะมีผลทำให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่ดีตามไปด้วย (Robson & Matthews. 1995 ; Edmonds. 1979) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังส่งผลทำให้บรรยากาศของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพราะโครงสร้างการบริหารงาน การบังคับใช้กฎระเบียบของโรงเรียน จะผันแปรไปตามพฤติกรรมของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีความเข้มงวด Kent และ Chelladvrai (2001) เสนอว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นบรรยากาศหลักขององค์กร ในหลายองค์กรที่พบว่า ลูกน้อง รักหัวหน้า ก็ยอมทำงานต่อแม้ว่าจะไม่รักงานก็ตาม เพราะบรรยากาศด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บริหาร มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการทำงาน นอกจากนี้แล้ว ยังพบว่า ภาวะผู้นำยังส่งผลไปยังนวัตกรรมองค์กร สมรรถนะองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังความผูกพันขององค์กร อันจะผลักดันไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ (Goetsch & Davis. 2001; Schermerhorn, Hunt & Osborn. 2000; ธงชัย สันติวงษ์ , 2539 ; สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์, 2549)

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความผูกพันขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนปฐมวัยได้ดี ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับเพิ่มพูนความผูกพันกับองค์กรให้กับครูปฐมวัย ด้วยกระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และการจัดบรรยากาศขององค์กรให้

เป็นไปอย่างยืดหยุ่นและผ่อนคลาย เพื่อให้ความผูกพันกับองค์กรค่อยๆ ซึมซับ และก่อตัวขึ้นมาอย่างยั่งยืน เพราะว่าหากครูมีความผูกพันกับองค์กรแล้ว ก็ย่อมที่จะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีความทุ่มเท มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร อันจะนำไปสู่การมีประสิทธิผลของโรงเรียนได้

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่าสมรรถนะขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนปฐมวัยได้ดี ควรปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานของโรงเรียนแต่ละแห่งเพื่อมุ่งเน้นไปสู่การเป็นโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นความสำคัญของการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร เพราะว่าหากโรงเรียนปฐมวัยมีสมรรถนะในการบริหารงานที่ดีก็จะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดี

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนปฐมวัยได้สูงที่สุด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารของโรงเรียนทุกแห่ง ให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยเน้นความสำคัญของการนำการเปลี่ยนแปลง และการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางประการกับการเกิดพฤติกรรมการทำงานด้วยรูปแบบการฝึกอบรมต่างๆ

4. สมรรถนะของเด็กปฐมวัย ผู้บริหารทุกระดับต้องเอาใจใส่กับการจัดการศึกษาชั้นปฐมวัย เพราะว่า ปฐมวัยเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ เน้นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียน โดยผ่านประสบการณ์ต่างๆ ที่ครูผู้สอนได้เลือกสรรมาเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่สามารถพัฒนาทุกด้านได้ เหมือนการฝังชิพเข้าไป โดยคำนึงถึงความสุข ความสนุกสนาน ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนต้องให้ความสำคัญ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูปฐมวัย เครือข่ายของผู้ปกครองปฐมวัย เพื่อเป็นการพัฒนาการศึกษาในระดับปฐมวัย ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5. การจัดสรรงบประมาณในเรื่องของสื่ออุปกรณ์ สื่อที่สามารถพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน พัฒนาครูให้มีเทคนิคในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในพัฒนาการด้านสติปัญญา ครูควรจัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ พัฒนาต่อยอดในเรื่องชุมชน ผู้ปฏิบัติในการจัดประสบการณ์ปฐมวัย PLC personal learning community ระดับนโยบายควรให้ความสำคัญ มีนโยบายที่สนับสนุนส่งเสริมให้การจัดการศึกษาปฐมวัยมีความเข้มแข็ง ถ้าเริ่มต้นที่

ดีได้ก็จะไปต่อได้ดี ให้ความสำคัญตั้งแต่ระดับกระทรวง สพฐ. มีการวัดผลประเมินพัฒนาการระดับเขต ระดับชาติ

5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนปทุมวิไลว่า ควรจะมีทิศทางการบริหารจัดการเป็นอย่างไร โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลในปริมาณสูงจากผลการวิจัยครั้งนี้ ไปปรับใช้เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมต่อไป

2. ควรที่จะทำการเปรียบเทียบแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปทุมวิไลในจังหวัดนครราชสีมา ระหว่างสถานศึกษาปทุมวิไลต้นแบบและสถานศึกษาปทุมวิไลทั่วไป ว่าแบบจำลองจะมีการแปรเปลี่ยนหรือไม่ เพื่อเป็นการทดสอบความแข็งแกร่งของแบบจำลองที่ได้พัฒนาขึ้นมา

3. ควรที่จะศึกษาในตัวแปรการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน ในฐานะเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพของโรงเรียนปทุมวิไล เพราะในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน จะนำมาซึ่งการพัฒนาหลักสูตร และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนได้

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ก). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2546ข). **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546ข.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับโรงเรียน.** วารสารการศึกษาปฐมวัย. 5,4 : (ตุลาคม 2544) : 30-37.
- _____. (2545). **รูปแบบการเรียนการสอนปฐมวัยศึกษา**. กรุงเทพฯ : เอดิชั่นเพรสโปรดักส์.
- _____. (2551). **การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพฯ : มิตรสัมพันธ์กราฟิค.
- กิตติ บุญนาค. (2541). **การนำนโยบายการบริหารงานขององค์การธุรกิจไทยไปปฏิบัติ : ศึกษาปรากฏการณ์ปัญหาในอดีตเพื่อพัฒนาสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- เกตุสุดเดช กำแพงแก้ว. (2546). **การศึกษากิจกรรมรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม.** ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). **องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ**, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2540). **ทัศนะไอที**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. หน้า 35. ค้นเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2558, จาก <http://opac.vru.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=1739460&keyid=2607>
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2545-2549)**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟิค จำกัด.

จตุฎฐาลภ. (2545). **ผู้บริหารกับกลยุทธ์ Children Centered**. ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินติ้ง.

ชัยวัฒน์ เล็กอุณินันท์. (2555). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชิตชนก เชิงเขาว์ และคณะ. (2541). **การวิเคราะห์โครงสร้างขององค์ประกอบซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 4 (พฤษภาคม-สิงหาคม), 131-158.

ญาณิศา บุญจิตร์. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดุษฎี โยเหลา; ประสิทธิ์ สาระสันต์; และ ยุทธนา ไชยจุล. (2543). **แบบการบริหารการจัดการกับความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. วารสารพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (พฤษภาคม) 6(1): 47-49.

เทียน ทองแก้ว. (2549). **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธงชัย สันติวงษ์. (2538). **องค์การทฤษฎีและการออกแบบ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. (2539). **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธวัช กรุดมณี. (2550). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

ธำรง บัวศรี. (2542). **ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบ และพัฒนา**. กรุงเทพฯ : พัฒนาการศึกษา.

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). **ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อ**

องค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. กรุงเทพมหานคร :

วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.** ดุษฎีนิพนธ์ปริญญา

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศิลปากร.

นวลลักษณ์ บุษบง. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย**

พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย

การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทิยา น้อยจันทร์. (2548). **การประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัย.** กรุงเทพฯ : นิตินัย

นิตยา คชภักดี. (2543). **ขั้นตอนการพัฒนาของเด็กปฐมวัยตั้งแต่ปฏิสนธิ-5 ปี .** กรุงเทพฯ :

สถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

นิรมล สังข์กุล. (2547). **ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน**

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูกลุ่มศรีนครินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญา

นิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ.

บัณฑิต ผังนรินทร์. (2550). **อิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหารและการ**

ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม การทำงานในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึง

พอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนสุนันทา. ปริญญา นิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต. สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย Statistical Analysis for**

Research : A Step by Step Approach. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

เบญจา มังคละพฤกษ์. (2543). **อาจารย์มหาวิทยาลัยในสหัสวรรษหน้า. ในกรณีศึกษาการ**

บริหารสถาบันอุดมศึกษา รวมบทความกรณีเรื่องจากประสบการณ์ของผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัย รุ่นที่ 2

ทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร ทบวงมหาวิทยาลัย

- ประพนธ์ ผาสุขยี่ต. (2541). **ทางเลือกทางรอด**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เออาร์ อินฟอร์ เมชั่น แอนด์ พับลิเคชั่น.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540) **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). **การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). **การจัดและบริหารอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมฯ.
- พรพจน์ พจน์พัฒน์พล. (2548). **การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนวัดเทพนิมิต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. (2549). **คำพ่อสอน : ประมวลพระบรม ราชโองการและพระราชดำรัสเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- พลุ เดชะรินทร์. (2545). **เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. 2545.
- พัฒนา ชัชพงศ์. (2530). **การจัดประสบการณ์และกิจกรรมระดับปฐมวัย, เอกสารบรรยาย ชุดที่ 3 แผนการศึกษาปฐมวัย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. **โครงสร้างและการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาก่อนประถมศึกษา, การศึกษาปฐมวัย**. 1(2) : (เมษายน 2540) : 11-19.
- _____. **เทคนิคการจัดกิจกรรมเสรีแบบ Child – centered, นิตยสารรักลูก (มิถุนายน 2542)**. 17(197) : 17.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของ สาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร์ บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสณู ฟองศรี. (2542). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการ ศึกษาอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ไพบุลย์ บุญเกียรติ. (2552). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน บรรยากาศโรงเรียน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดนตรีเอกชนในประเทศไทย.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการ พัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- ภานุ ลิมานนท์. (2546). **กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมธุรกิจสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ: สิปรีซ์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มธุรส จงชัยกิจ. (2546). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- เยาวภา เดชะคุปต์. (2542). **การศึกษาปฐมวัย.** กรุงเทพฯ : เอพี กราฟฟิคดีไซน์.
- ราตรี ฤกษ์วงศ์. (2549). **การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนรัฐประเทศจังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราศี ทองสวัสดิ์ และคณะ. (2529). **ชุดเอกสารชุดอบรมหน่วยที่ 6 การจัดประสบการณ์ชั้นเด็กเล็กและการศึกษาดูงาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาคศึกษานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ.** ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 9-12. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณวิภา ติตถะสิริ. (2544, มีนาคม-เมษายน). **กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านวิจิตรเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสถาบันการศึกษาไทย.** สารสนเทศ : 25-29
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2550). **การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและพอเพียง.** หจก.สามลดา. กรุงเทพมหานคร.

- วรรณเดช จันทรศร. (2539). การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. ในเอกสารการสอนวิชา นโยบาย
สาธารณะและการวางแผน. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วศิณี อิศรเสนา ณ ออยุธยา. (2547). เอกสารประกอบการสอนวิชา การจัดโปรแกรมสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน (ปฐมวัย). กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของ
ประสิทธิผลของภาวะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- _____. (2545). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2548). โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2552). เทคนิคการบริหาร สำหรับ นักบริหารการศึกษามีอาชีพ,
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). การวิเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารการศึกษา. วารสารบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(1), 90-100.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2547). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 4. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซ
เท็กซ์, 2541.
- สถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาเด็กปฐมวัย. (2545). นโยบายและแผนการศึกษาสำหรับเด็ก
ปฐมวัย. (0-5 ปี) พ.ศ.2545-2549. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟิค จำกัด.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมจิตร อุดม. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับ**

ประถมศึกษา ในภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหาร

การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2552). **การจัดการความรู้กับนวัตกรรม.** กรุงเทพฯ : หจก.สามลดา.

สมยศ นาวิการ.(2540). **ธุรกิจเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน :**

การพัฒนาตัวแบบและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา

ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์. (2547). **การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการ**

เรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์

ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิริมา ภิญโญอนันตพงศ์. (2538). **แนวการจัดประสบการณ์ปฐมวัยศึกษา.** กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

_____. (2545). **ศักยภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุทธิพงศ์ ยงค์กมล. (2543). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้**

ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาคศึกษานโยบาย

การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ**

ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2549). **ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**

มัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎี

บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). **ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้.** คันเมื่อ 6

ธันวาคม 2556, จาก <http://www.suthep.ricr.ac.th/>.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). **ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). **การประกันคุณภาพการศึกษา**

เล่ม 3 : การพัฒนามาตรฐานการศึกษา กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. (2554). **รายงานผลการประเมินพัฒนาการนักเรียนที่จบการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ปีการศึกษา 2553.**

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.**

2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิก.

_____. **รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา ในวาระครบรอบ 3 ปีของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. (2544). **แนวปฏิบัติของพ่อแม่ผู้ปกครองในสถานศึกษาเอกชน เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ : งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2548). **รายงานประจำปีงบประมาณ 2547.** ค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2556, จาก <http://www.onesqa.or.th/th/home/index.php>.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). **รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับปฐมวัย ปี 2551-2552** กรุงเทพฯ : เพลิน สตุติโอ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2550). **นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550-2559** กรุงเทพฯ : หจก. วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

อรุณชัย กัณทภา. (2548). **การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชะอำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2.**

วิทยานิพนธ์ ค.ม. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

อรุณ จันทวานิช. (2547). **แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ.** กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- Agho, Mueller and Price. (2001). **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. New York : McGraw-Hill.
- Balfour, D. L.; & Wechsler, B. (1996). Organizational Commitment: Antecedents and Outcomes in Public Organizations. **Public Productivity & Management Review**. 19, 256-277.
- Barnett, A.M. (2005). **The impact of transformation leadership style of the principal on school learning environments and select teacher outcome: A preliminary report**. Retrieved March 1, 2014, from <http://www.aare.edu.au/03pap/bar03777.pdf>,<http://www.self.uws.edu.au/Theses/Barnett/ToC%&%20Abs.pdf>.
- Bass, B.M., Avolio, B. J.; & Atwater, L. (1994). Improving Organizational Effectiveness: Through Transactional Leadership of Men and Women. **Applied Psychology: An International Review**.45(1).
- Bateman, T.S. ; & Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organization Commitment. **Academy of Management Journal**. 27, 95-112.
- Becker, H.J., & Epstein, J.L. (1982). Parent involvement: A survey of teacher practices. **The Elementary School Journal**, 83(2), 85-102.
- Blasé, J., & Kirby, P. (2000). **Bringing out the best in teachers : What effective principles do**. New Delhi : Corwin Press.
- Bloom, B. (1964). **Stability and Change in Human Characteristics**. New York : Wiley.
- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organization. **Human Relations**.35:135-153
- Bolden, R. (2004). **What is leadership? Leadership southwest research report 1**. Exeter, UK: University of Exeter.
- Bollen, K.A. (1989). **Structural Equations with Latent Variables**. New York: Wiley & Son.
- Bossert, S. (1988). **School Effect**. in Norman Boyan, (ed). Handbook of Research on Educational Administration. New York: Longman.
- Brown, G., & Irby, B.J. (2000). **The principal portfolio**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Browne, Michael W., & Cudeck, Robert. (1993). **Alternative ways of assessing model fit**. JS Long - Sage focus editions.

- Berg, Bruce L. (2007). **Qualitative research methods for the social sciences**. the University of Michigan, Pearson/Allyn & Bacon.
- Buchanan, B. (1975 Spring). **ToWalk an Extra Mile : What's, When's and Why's of Organizational Commitment**. *Organizational Dynamics*, 67-80.
- Burns, J.M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.
- Burton, G., & Thakur, M. (1995). **Management today principles and practice**. New Delhi: Tata McGraw-hill.
- Caldwell, B.J. & Sprinks, J.M. (1990). **The Self-managing School** . London: Taylor and Francis (Printers) Ltd.
- Campbell, J. P. (1977). **On the Nature of Organizational Effectiveness**. In Goodman, P.S., Pennings, J. M., & associates. **New Perspective on organizational effectiveness**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Certo, C. S. and Peter J. P. (1990). **Strategic Management : A Focus on Process**. McGraw-Hill, Inc.
- Cheng, Y.C. (1996). The theory and characteristics of school-based management. *International journal of education management*, 7(6), 6-17.
- Cherrington, David J. (1994). **Organizational behavior: The management of Individual and Organization Performance**. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Chiok Foong Loke, J. (2001). Leadership Behaviors: Effect on Job Satisfaction Productivity and Organizational Commitment. *Journal of Nursing Management*. 9, 191 – 204.
- Chrispeels, J& Ann, H (1990). **A Study of Factor Contributing to Achieving and Sustaining School Effective in Elementary School**. Retrieved January 24, 2014, from DAI 51/07A.
- Chung K. H., & Megginson, L. C. (1981). **Organizational behavior: Developing managerial skill**. New York: Harpers and Row.
- Clegg, C.W. (1983). Psychology of Employee Lateness, Absence and Turnover: A methodological Critique and Empirical Study. *Journal of Applied Psychology*. 68, 88-101.

- Cleland, D.I. & King, W.R. (1983). **System Analysis and Project Management**. Tokyo : McGraw-Hill.
- Colvin, G, & Sprick, R. (1999). **Providing administrative leadership for effective behavior support: Ten strategies for principals**. *Effective school Practice*, 17,65-71.
- Conley, S., & Donna E., M. (1999). Organizational Climate and Teacher Professionalism : Identifying Teacher Work Environment Dimensions.G In **School Climate : Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environment**, 103 - 120 edit by H. Jerome Freiberg. Great Britain : Biddles Ltd.
- Cotton, K., & Wikeland, K.R. (2001). **Parent involvement in education**. Retrieved August 20, 2014, from <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/3/cu6.html>.
- Courliss, W.C. (2003). **A Climate study for the ubly community schools**.
- Creemers, Bert P.M. (1993). **Towards a theory on Educational Effectiveness**. in Paper Presented at The Annual Meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement. Norrkoping,Sweden.
- Daft, R. (2003). **Management** (6th ed). Cincinnati, OH: South-Western.
- Davis, K. & Newstrom, J.W., (1989). **Human Behavior at Work Organizational Behavior**. 8th ed. New York: McGraw-Hill Book.
- Dejnozka, E. L. (1983). **Educational Administration Glossary**. London: Greenwood Press.
- Downson, S. (1996). **Analyzing Organization**. Basingstoke Hamshire: Macmillan Press.
- Dougherty, T. W., Allen, C. B. ; & Thomas, L. K. (1985). Precursors of Employee Turnover:A Multi-Sample Causal Analysis. *Journal of Occupational Behavior*. 6, 259-271.
- Edmonds, R.R.. (1979). **Effective Schools for the Urban Poor**. Education Leadership.
- Fiedler, B. & Bowles, G. (1991). **Effective Local Management of Schools : A Strategic Approach**. London : Ipswich Book.
- Ford, L., & Amaral, D. (2006). **Research on parent involvement: Where we've been and where we need to go?** Retrieved September 2, 2014 , from <http://www.sl.c.edu.Ubc>. Ca/eJounal/Issue3/Ford.pdf.

- Fox, Robert S., et al. (1973). **School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator**. Englewood; Colorado : Phi Delta Kappa.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). **Is yours a learning organization?** Harvard Business Review School Book.
- Geotsch, David L. ; & Davis, Stanley B. (2001). **Quality Management: Introduction to Total Quality Management for Production, Processing and Services**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1991). **Organization : Behavior, Structure, Process**. Dallas, Texas: Business Publisher Inc.
- Glueck, W. and Jauch L. (1980). **Business Policy and Strategic Management**, 4th d. N.Y., McGraw-Hill Inc.,
- Griffin, D., Crawford, J. ; & Abraham, M. (1999). Effective Management of Museums in the 1990s. *Curator*. 42(1).
- Grisay, A. & Mahlck, L. (1991). **The Quality of Education in Developing Countries : A Review of Some Research Studies and Policy Documents**. Paris: International Institute for Educational Planning's Print shop.
- Haack, M.K. (2007). **Parents' and teachers' beliefs about parental involvement in schooling**. Retrieved September 2, 2014, from <http://www.digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=10112Context=cehsdiss>.
- Hackman, J.R. (1987). "The design of work team". **Handbook of Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice Hall.
- Handy, C. (1985). **Understanding Organizations**. London: Penguin.
- Hanna, J.W. (1997). **Principals' perception of appropriateness and implementation of middle level programmatic characteristics and teacher' perception of school climate 7-12 school**. Terre Hante, In: Indiana State University.
- Hanson, Mark E. (1996). **Educational Administration and Organization Behavior**. 4th ed Boston: Allyn and Bacon.
- Halpin, J.F. & Croff, D.B. (1966). **The Organizational Climate of School**. Chicago : University of Chicago Press.

- Harlin, R.P. (2008). **Research into practice : context that promote children's learning.**
 Journal of research in Childhood Education, 22,455-461.
- Heifetz, R.A., & Laurie, D.L. (1997). **The work of leadership.** Harvard Business Review, 1
- Hewitt Associates (2003). The Employers in Hong kong. **Hewitt Quarterly Asia Pacific.**
 2(4), 11.
- Highett, N. T. (1989). **School effectiveness and ineffective parent's principal's and
 superintendent's perspective.** Unpublished doctoral dissertation, University of
 Alberta, Edmonton, AB.
- Hodson, R. ,& Sullivan, T.A. (1995). **The Social organization of work (2nd ed).**
 Belmont:Wadsworth.
- Hoy, W. K. & Furguson, J. (1985). Theoretical framework and exploration organization
 effectiveness of school. **Educational Administration Quarterly**, 21 (2)
- Hoy, W. K. ; & Miskel, C. G. (1991). **Education Administration: Theory. Research and
 Practice.** New York: McGraw-Hill.
- _____. (2001). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice.** 6th ed.
 New York: McGraw-Hill.
- _____. (2005). **Educational Administration: Theory, Research and Practice.** 7th ed.
 New York: McGraw-Hill.
- _____. (2008). **Educational Administration: Theory, Research and Practice.** 8th ed.
 New York: McGraw-Hill.
- Hunter, J. (2002). Improving organizational performance through the use of effective
 element of organizational structure. **International Journal of Health Care Quality
 Assurance incorporating Leadership in Health service**, 15(3),12-21.
- Ingram, D. (2013). **Transformational leadership vs. transactional leadership definition.**
 Retrived December 24, 2013, from [http://smallbusiness.chron.com
 /Transformational-leadership-vs-transactional-leadership-definition-13834.html](http://smallbusiness.chron.com/Transformational-leadership-vs-transactional-leadership-definition-13834.html)
- Irez, S. (2006). **Reflection-oriented qualitative approach in beliefs research.** Retrived
 March 14, 2015, from http://www.ejmste.com/v3n1/EJMSTEv3n1_Irez.pdf.

- Jackson, B.W., & Holvino. (1986). Working with Multicultural Organization: Matching Theory and Practice. In **valuing Diversity: The Proceedings of the 1986 Conference of the Organizational Development Network, October 16-22.** New York city Portland. OR: The Organizational Development Network.
- Jayakody, J.A.S.K., & Sanjeevani, W.M.A. (2006). The Impact of salesperson transformational leadership behavior on customer relationship marketing: A study of the Sri Lankan corporate banking sector. **International Journal Bank**, 24(7).
- Joreskog, K.G. & Sorbom, D. (1993). **Lisrel 8 : Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language.** Chicago: Scientific Software International.
- Kanjanawasee, S. (1989). **Alternative Strategies for Policy Analysis: An Assessment of School Effects on Students' Cognitive and Affective Mathematics Outcomes in Lower Secondary Schools in Thailand.** Doctoral Dissertation in Education, University of California, Los Angeles.
- Katz, D. ; & Kahn, R. L, (1978). **The Social Psychology of Organizations.**(2nd ed.). New York: John Willey & Sons.
- Kelloway, E. Kevin. (1998). **Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide.** Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Kent, A. ; & Chelladvrai, P. (2001). Perceived Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Citizenship Behavior: A Case Study in Intercollegiate Athletics. **Journal of Support Management.** 15, 135-159.
- Kim, D.H. (1993). **The link between individual and organization learning.** Sloan Management Review. Fall.
- Kuamoo, M. (2008). **An evaluation of quality in early education: The role of curriculum and teacher-child outcomes.** Minneapolis,MN: Capella University.
- Lau, C. (2001). **The use of teacher facilitation during computer activities to improve the social interaction of preschool children in inclusive classrooms.** Las Vegas, NV : University of Nevada.

- Lawler, E.E. (1987). **Satisfaction and Behavior in Perspectives on Behavior in Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Leerkes, E.M. & other. (2008). **Emotion and cognition process in preschool children**.
- Lemasters, L.K. (1980). **A synthesis of studies pertaining to facilities, student achievement, and student behavior**. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Lewis, C.H. (1998). **The role of the principal in an open enrollment setting**. Los Angeles, CA:University of Southern California.
- Lightfoot, S.L. (1986). **On Goodness in Schools: Themes of Empowerment**. Peabody Journal of Education, 63, 12.
- Litwin, G.H. & Stringer, Robert A. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston : Division of Research, Harvard University of Graduate School of Business Administration.
- Lock, P. & Crawford, J. (2000). **The Application of Diagnostic Model and Surveys in Organizational Development**. Journal of Management Psychology, 15(2), 1-7.
- Lowe, J.M. (1990). **The interface between educational facilities and learning climate in three elementary schools**. Canyon, TX:Texas A&M University.
- Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (2000). **Educational Administration: Concepts and Practice**. 3rd ed. Belmont: Wadsworth.
- March, J. G. ; & Simon, H.A. (1958). **Organizations**. New York : John Wiley & Sons.
- Marquardt, M. J. (2002). **Building the learning organization**. Palo Alto: California Davies-Black.
- Marquardt, M.J. & Renolds, A. (1994). **The global learning organization**. New York : IRWIN.
- Martin, L. & Kettner, P. (1996). **Measuring the Performance of Human Service Program**. London: Sage Publisher.
- Merino, T.L. (2002). **Early Childhood educators' sense of efficacy and the organizational climate in which they work**. Los Angeles, CA:The Claremont graduate University.

- Mowday, Richard T, Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1982). **Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York : Academic Press.
- Mowday, T. R, Porter, W. L.; & Dubin, R. (1974). Unit Performance, Situational Factors And Employee Attitudes in Spatially Separated Work units. **Organizational Behavior and Human Performance**. 12, 231-248.
- Mowday, Porter and Steers. (2000). Quoted in Steven L. McShane and Ann Mary, **Organizational Behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Nahavendi, A. and Malekzadeh, Ali R. (1999). **Organizational Behavior: The person organizational fit**. New Jersey : Prentice Hall.
- Norhtcraff, G.B. & Neal, M.G. (1990). **Organization Behavior : A Management Challenge**. Chicago: The Dry Press.
- O'Reilly, C. A. ; & Caldwell, D.F. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Post Decisional Justification. **Administrative Science Quarterly**. 26, 597-616.
- Organ, D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Massa-chusetts: Lexington Books.
- Owens, R.G. (1995). **Organization Behavior in Education**. 5th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Pedler, M. B., John, B., & Boydell, T. (1991). **The learning company: A strategy for development**. Berkshire: McGraw – Hill Book.
- Pedraja-Rejas, Rodriguez-Ponce, Degado-Almonte & Rodrigues-Ponce (2006). Transformational and Transactional leadership : A study of their influence in small companies. **Ingeniare-Revista Chilena de Ingenieria**, 14(2), 159-166.
- Peter Wright, Charles D. Pringle and Mark J. (1992). **Kroll, Strategic Management : Text and Case**. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Politis, J.D. (2004). Transformational and Transactional Leadership predictors of the 'stimulant' determinant creativity in organizational work environments. **The Electronic Journal of Knowledge Management**, 2(2),23-24. Retrieved April 24,2014,from <http://www.ejkm.com/v6/ume-2/v2i2/v2-i2-art3-politis.pdf>.

- Porter, L.W. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. December 59, 603 – 609.
- Porter, Lyman W. and Steer, Richard M. (1977). **Organizational Work**. Personal Factor in Employee and Absenteeism. "Psychological Bulletin 80 No.2".
- Preedy, M. (1993). **Managing the Effective school**. London : Paul Chapman.
- Robbins, S.P. (1990). **Organization theory structure, design, and applications** (3rd ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (1996). **Management**. (5th edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, P. S. & Coulter, M. (2003). **Management international**. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice Hall.
- Robert A. Baron and Jerold Greenberg. (1990). **Behavior in Organization Understanding and Managing the Human Side of Work**, 3rd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Robson, M. & Matthews, R.M. (1995). **Quality in Education : Some Issues for Schools and Their Community**. Bangkok: UNESCO Principal Regional Office for Asia and The Pacific.
- Rosenzweig, J.E. (1998). **The effect of a multicultural/anti-bias curriculum on the Development of social cognition in preschoolers**. Amped,AZ:The University of Arisona.
- Ryan, A. M., Schmit, M. J. ; & Johnson, R. (1996). Attitudes and Effectiveness: Examining Relations an Organizational Level. *Personnel Psychology*. 49, 853-882.
- Sahin, S. (2004). The relationship between transformational and transactional leadership Styles of school principals school culture (The case of Izmir, Turkey). *Educational Sciences: Theory & Practice*, 4(2), 387-396.
- Sammons, p., Hillman, J., Mortimore, P. (1995). **Key Characteristics of Effective Schools: a Review of School Effectiveness Research**. London: OFSTED.
- Schneider, B. ; & Bowen, D. E. (1985). Employee and Customer Perceptions of Service In Banks: Replication and Extension. *Journal of Applied Psychology*. 70, 423-433.

- Schein, E. H. (1968). Organizational Socialization and the Profession of Management. **Industrial Management Review**. 9, 1-6.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2000). **Organizational behavior**. New York: John Wiley & Sons.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of Learning Organization**. London: Century press.
- Senge, P.M., Kliener, A., Roberts, C., Ross, RB., & Smith, BJ. (1994). **The Fifth Discipline Field book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization**. London: Nicholas Bradley.
- Sergiovanni, T.J. (2001). **The principalship : A Reflective Practice Perspective**. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Skipper, S. (2006). **Conceptual Framework for Effective Inclusive Schools**. Retrieved November 2, 2014, from <http://www.leadership.fau.edu/icsei2006/Papers/skipper.doc>.
- Smith, A. W. (1992). **Management System : Analysis and Application**. Tokyo: CBS College Publishing.
- Smith, P.C.; Kendall, L. M.; & Hulin, L. L. (1969). **The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement : A strategy for the Study of Attitudes**. Chicago: Rand McNeeley.
- State of Victoria : Department of education and training. (2002). **Knowledge and Skills Building a Future** Retrieved 27 August 2013. Available from <http://www.sofweb.vic.edu.au/blueprint/es/default.asp>,
- Steers, M. R. (1976). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. University of Oregon, Office of Naval Research, Technical Report # 2.
- _____. (1977a). **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment**. Administrative Science quarterly.
- _____. (1977b). **Organization Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica, Cliff: Good year Publishing.
- _____. (1991). **Introduction to Organizational behavior**. New York : HarperCollins.

- Steers, M. R. et al. (1985). **Organization Effectiveness: A Behavioral View**.
Santa Monica, Calif: Good Year Publishing.
- Steers, M. R. & Porter, L.W. (1991). **Motivation and Work Behavior**. 5th ed. New York:
McGraw-Hill.
- Stringer, Robert A. (2002). **Leadership and Organizational Climate**. New Jersey:
Prentice-Hall, Inc.
- Stum, D.L. (1999). Maslow Revisited: Building the Employee Commitment Pyramid.
Strategy and Leadership. 29 (4): 49.
- Sven, B. Lundstedt. (1998). Education for Leadership at the Top. In **Cangemi. J.P.,
Kolwaski. C.J. and Khan. K.H. Leadership Behavior**. New York: University.
Press of America.
- Sweeney, Janes. (1986). Research Synthesis on Effective School Leadership. **The Role
of the Principal**. Edited by Deborah Burnett Stonger. 121-124. Bloomington:
Phi delta Kappa.
- Thompson, A. and Strickland A. J. (1995). **Strategic Management: Concept and Cases**.
8th ed. Tex. : Business Publications, Inc.
- Tryjankowski, A.M. (2005). **The impact of academic/professional and contextual
demographic variables of principals upon developmentally appropriate beliefs of
principals and teachers**. Buffalo, NY:The State University of New York at Buffalo.
- Ulrich, D., Halbrook, R., Meder, D., Stuchlik, M. ; & Thorpe, S. (1991, February, 1).
Employee and Customer Attachment: Synergies for Competitive Advantage.
Human Resource Planning. p.14, 89-103. University of Maryland.
- UNESCO. (1991). **Qualitative Aspects of Educational Planning**. Paris: United Nations.
- Vappu,T. L. (1998). **Insiders and outsider : women' s movement and organizational
effectiveness**. Canadian Review of Sociology and Anthropology, 33(3), 391-410.
- Vroom, V. H. (1964). **Work and Motivation**. New York: John Wiley & Sons.
- Watkins, K. E. (2003). **Sculpting the learning organization**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Watkins, K. E. and Marsick, V. J.(1993). **Sculpting the Learning Organization: Lessons in
The Art and Science of Systemic Change**. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.

Wheelen, T.L. and Hunger, J.D. (2002). **Strategic Management and Business Policy.**

8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Woodward, J. (1965). **Industrial Organization: Theory and practice.** London: Oxford

University Press.

Wright, C. Pringle & KROLL, M. (1992). **Strategic Management. Text and Cases.**

Allyn and Bacon, Needham Heights

Yukl, G. (2002). **Leadership in Organizations.** 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามข้อมูลด้านความมีประสิทธิภาพผลของสถานศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา
2. แบบสอบถามมีทั้งสิ้นจำนวน 3 ตอน ขอความกรุณาได้ตอบข้อคำถามทุกข้อ เนื่องจากจะส่งผลทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และด้วยจรรยาบรรณในการวิจัยจะถือว่าข้อมูลทุกอย่างที่ได้ในครั้งนี้เป็นความลับ ไม่มีข้อผูกมัดกับผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น
3. ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความจริงหรือระดับการรับรู้ของท่านมากที่สุด
4. ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นันทน์ภัต วิกุล

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขานวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษาและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษา

1.1 ประเภทโรงเรียน

- () โรงเรียนศูนย์ปฐมวัยต้นแบบ/ศูนย์ปฐมวัยต้นแบบเครือข่าย
- () โรงเรียนปฐมวัยทั่วไป

1.2 ระดับชั้นที่เปิดสอน

- () ปฐมวัย-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
- () ปฐมวัย-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
- () อื่นๆ.....

2. ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2.2 อายุ

- () ไม่เกิน 30 ปี
- () 31-40 ปี
- () 41-50 ปี
- () 51 ปีขึ้นไป

2.3 วุฒิการศึกษา

- ()ปริญญาตรี
- ()ปริญญาโท
- ()ปริญญาเอก
- () อื่นๆ.....

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ไม่เกิน 10 ปี
- () 11-20 ปี
- () 21-30 ปี
- () 31 ปีขึ้นไป

2.5 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

- () ไม่เกิน 5 ปี
- () 6-10 ปี
- () 11-15 ปี
- () 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านในแต่ละข้อว่า

สถานศึกษา นักเรียน ครูในสถานศึกษามีคุณลักษณะ/ความพึงพอใจ/พฤติกรรมอยู่ในระดับใด

โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

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

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
	พัฒนาการของนักเรียน					
1	นักเรียนของท่านมีคุณลักษณะเหล่านี้มากนักน้อยเพียงใด มีน้ำหนัก ส่วนสูงได้สัดส่วนตามเกณฑ์					
2	เคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างคล่องแคล่วและทรงตัวได้ดี					
3	ใช้มือได้อย่างคล่องแคล่ว					
4	แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับวัยและสถานการณ์					
5	สนใจร่วมกิจกรรมและมีความสุขขณะทำกิจกรรมศิลปะ เสียงเพลง ดนตรี การเคลื่อนไหวและออกกำลังกาย					
6	มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ช่วยเหลือแบ่งปัน และ รู้จักประหยัด					
7	ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง					
8	มีสัมมาคารวะและมารยาทตามวัฒนธรรมไทย					
9	เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น และเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี					
10	สนทนาโต้ตอบ เล่าเรื่องให้ผู้อื่นเข้าใจ					
11	อ่าน เขียนภาพและสัญลักษณ์ได้เหมาะสมกับวัย					
12	มีความคิดรวบยอดในการเรียนรู้สิ่งต่างๆและแก้ปัญหาได้ด้วย ตนเอง					
13	สร้างผลงาน แสดงท่าทาง หรือเล่าเรื่องราวตามความคิดของ ตนเองโดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้นและแปลกใหม่					
14	สนใจเรียนรู้และแสวงหาคำตอบด้วยวิธีที่หลากหลาย					

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
1	ความพึงพอใจของคุณ ท่านมีความพึงพอใจต่อสิ่งเหล่านี้มากน้อยเพียงใด สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
2	เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
3	ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
4	เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเพียงพอ					
5	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความมั่นคงของงานที่ทำ					
1	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมเหล่านี้มากน้อยเพียงใด มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
2	แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ					
3	ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
4	พัฒนางานอย่างเป็นระบบ					
5	ร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะหรือทีมงาน					

ตอนที่ 3 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านในแต่ละข้อว่า
 สถานศึกษาของท่าน มีการปฏิบัติ/คุณลักษณะหรือบรรยากาศอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจาก
 เกณฑ์ ดังนี้

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

ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
	ภาวะผู้นำ ผู้บริหารมีการปฏิบัติ/คุณลักษณะเหล่านี้มากนักน้อยเพียงใด					
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ					
2	ผู้บริหารเป็นผู้มีอุดมการณ์ ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและ ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน					
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุ มีผล แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
5	ผู้บริหารแนะนำแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
6	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละ บุคคล					
7	ผู้บริหารยกย่องและชื่นชมในความสามารถในการปฏิบัติงาน/ ผลงานของครูแต่ละคนด้วยความจริงใจ					
	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน					
1	ผู้บริหารกำหนดอย่างชัดเจนว่าครูจะได้อะไรหากปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมายที่ต้องการ					
2	ผู้บริหารอธิบายแก่ครูในสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อจะได้รับรางวัลหรือ สิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ต้องการ					
3	ผู้บริหารทำให้ครูได้รับการยอมรับจากการที่ปฏิบัติงานได้ดี					

ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อครูปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ					
5	ผู้บริหารจะคอยสังเกตการปฏิบัติงานของครูเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น					
6	ผู้บริหารจะเข้าไปแก้ปัญหาทันที ถ้าพบว่ามีผิดพลาดเกิดขึ้น					
	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้					
1	สถานศึกษามีการปฏิบัติ/คุณลักษณะเหล่านี้มากน้อยเพียงใด การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ จัดประสบการณ์ให้เด็กมีอิสระในการเลือกเรียนตามความสนใจ ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล					
2	จัดประสบการณ์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับอายุ วุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ					
3	จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ได้สำรวจ เล่น สังเกต ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
4	จัดประสบการณ์ให้เด็กเริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจ โดยครูเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก					
5	จัดประสบการณ์โดยบูรณาการผ่านการเล่น ประสบการณ์ตรง					
6	จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก					
1	อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ					
2	บริเวณโรงเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และร่มรื่น					
3	ภายในอาคารเรียนอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ					
4	ขนาดของห้องเรียน มีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน					
5	มีพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมและการเคลื่อนไหวสะดวก					

ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
6	จัดให้มีห้องสมุดของเล่น หรือมุมประสบการณ์ต่างๆ ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม					
7	สนามเด็กเล่นเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
8	ห้องน้ำ ห้องส้วมได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ					
9	โรงอาหารมีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ					
การมีส่วนร่วมผู้ปกครอง						
1	มีส่วนร่วมในด้านการรับรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลของเด็ก					
2	มีส่วนร่วมการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา					
3	มีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน					
4	มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้					
5	มีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการเด็ก					
สมรรถนะองค์กร						
สถานศึกษามีการปฏิบัติ/คุณลักษณะเหล่านี้มากน้อยเพียงใด						
การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม						
1	มีการแบ่งงานตามโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน					
2	มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นระบบ					
3	จัดโครงสร้างการบริหารเพื่อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
4	มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร					
5	ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
6	มีการปรับลดกฎระเบียบและแนวปฏิบัติ ลดความซ้ำซ้อน					
ความรู้ความสามารถของบุคลากร						
1	ครูได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดประสบการณ์					
2	ครูได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ					
3	ครูได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง					
4	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					

ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
5	ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในและภายนอกสถานศึกษา					
	การจัดทรัพยากรการเรียนรู้					
1	การจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
2	การจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน					
3	พัฒนาสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน					
4	พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและชุมชน					
5	ชุมชนบริจาคทรัพย์สิน และสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน					
	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
1	มีการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนที่เหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู					
2	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
3	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมโยงข้อมูลภายนอกสถานศึกษา					
4	มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม สอดคล้องกับพัฒนาการเด็ก					
	นวัตกรรมองค์กร					
	สถานศึกษามีการปฏิบัติ/คุณลักษณะเหล่านี้มากน้อยเพียงใด					
	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน					
1	การบริหารในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ					
2	แต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา					

ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
3	คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรวางแผนร่วมกันในการบริหาร การดำเนินงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ					
4	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
5	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาในการวางแผนจัดสรรงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ					
6	คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพิจารณาความประพฤติการปฏิบัติงานของครู					
	การบริหารเชิงกลยุทธ์					
1	มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษา					
2	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่บอกทิศทางการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยที่ชัดเจน					
3	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ					
4	จัดสรรงบประมาณเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนด					
5	มีการกระตุ้นให้ครูดำเนินการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ					
	การประกันคุณภาพการศึกษา					
1	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
2	กำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา					
3	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา					
4	ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา					

ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
5	นำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนคุณภาพสถานศึกษาต่อไป					
6	จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา					
	บรรยากาศโรงเรียน สถานศึกษามีการปฏิบัติ/คุณลักษณะเหล่านี้มากน้อยเพียงใด					
	บรรยากาศความสัมพันธ์ของบุคลากร					
1	มีการส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน					
2	มีการเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นสถานศึกษาและการทำงานเป็นหมู่คณะ					
3	ครูภายในสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
4	ครูสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว					
5	ครูมีความเอื้ออาทรและมีความเชื่อใจกันจนกล้าพูดอย่างจริงใจในสิ่งที่ตนคิด					
	การมีอิสระในการทำงาน					
1	การนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นการกำหนดแนวทางกว้างๆให้แก่ครู เพื่อให้ครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์					
2	ครูสามารถเสนอแนะการปรับปรุงการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
3	ครูตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
4	ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนเอง					
5	ครูทำงานอย่างอิสระภายใต้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
	การจูงใจในการทำงาน					
1	มีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆที่เหมาะสมแก่ครู					

ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
2	มีการส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น					
3	มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
4	มีการกระตุ้นให้ครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงาน					
5	มีการกระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน					
6	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ					
	ความผูกพันองค์กร					
	<i>มีการปฏิบัติ/คุณลักษณะเหล่านี้มากน้อยเพียงใด</i>					
	การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน					
1	เป้าหมายของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน					
2	ท่านศรัทธา จงรักภักดีและยอมรับสถานศึกษาแห่งนี้					
3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้					
4	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงสถานศึกษาในทางที่ดี					
5	ท่านมักพูดกับคนอื่นเสมอว่าสถานศึกษาของท่านเป็นองค์กรที่น่าอยู่และน่าร่วมงานด้วย					
	ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน					
1	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของสถานศึกษา					
2	ท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่กับสถานศึกษาแห่งนี้					
3	ท่านพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
4	ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลางานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน					

ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
5	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้งานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
1	ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
2	ความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน					
3	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
4	ท่านไม่คิดที่จะไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า					
5	ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่สถานศึกษาแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานที่นี่ตลอดไป					

หัวข้อเรื่องที่จะสัมภาษณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

หน่วยงาน

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวนันท์นภัส วิกุล

วันที่สัมภาษณ์ วันที่ เดือน พ.ศ.

เริ่มเวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น. รวม..... นาที

สถานที่สัมภาษณ์.....

ประเด็นในการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าปัจจัยภาวะผู้นำ ส่งผลต่อปัจจัยการจัดประสบการณ์ อย่างไร

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

2. ท่านคิดว่าปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อปัจจัยสมรรถนะองค์กร อย่างไร

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

3. ท่านคิดว่าปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน อย่างไร

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

4. ท่านคิดว่าปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อปัจจัยนวัตกรรมองค์กร อย่างไร

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

5. ท่านคิดว่าปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันองค์กร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าปัจจัยการจัดประสบการณ์ ส่งผลต่อปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าปัจจัยการจัดประสบการณ์ ส่งผลต่อปัจจัยสมรรถนะองค์กร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่าปัจจัยสมรรถนะองค์กร ส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันองค์กร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

9. ท่านคิดว่าปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันองค์กร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

10. ท่านคิดปัจจัยสมรรถนะองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย
อย่างไร.....
.....
.....

11. ท่านคิดว่าปัจจัยความผูกพันองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย
อย่างไร.....
.....
.....

12. ท่านคิดว่าปัจจัยนวัตกรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย
อย่างไร.....
.....
.....

13. ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สามารถพิจารณาได้จากอะไร
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ
.....
.....
.....

“ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย”

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.ณัฐพล ชุมวรฐายี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิษฐา ศรีตะวัน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
3. ดร.อิทธิพรชัย ทัดพิชญานุกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
4. ดร.คำพันธ์ อัครเนตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. ดร.ชัยวุฒิ สีนุวงศ์สานนท์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๖๗.๘ /วท๑๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑ ถนนคูทองนอก เขตดุสิต
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑

ด้วยนางสาวนันทน์กมล วิกุล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
นวัตกรรมการจัดการ รุ่นที่ ๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยในหัวข้อเรื่อง
"ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา" จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากท่านและ
บุคลากรในสังกัดของท่านโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย
ของนักศึกษาดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ยัญนา สุขสมจิตร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๑๖๐ ๑๑๗๔-๑๑๘๐

ที่ ศธ ๐๕๖๗.๘ /วท๑๘๑๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๓ ถนนอุทองนอก เขตดุสิต
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๓๘ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๒

ด้วยนางสาวนันทน์กมล วิกุล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
นวัตกรรมการจัดการ รุ่นที่ ๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยในหัวข้อเรื่อง
"ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา" จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากท่านและ
บุคลากรในสังกัดของท่านโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย
ของนักศึกษาดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อัมรินทร์ สุขสมจิตร

(อาจารย์ ดร.อัมรินทร์ สุขสมจิตร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๑๖๐ ๑๑๗๕-๑๑๘๐



ที่ ศธ ๐๕๖๗๘/วท๑๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๓ ถนนอุทองนอก เขตดุสิต
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓

ด้วยนางสาวนันทน์กมล วิกุล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
นวัตกรรมการจัดการ รุ่นที่ ๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยในหัวข้อเรื่อง
"ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา" จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากท่านและ
บุคลากรในสังกัดของท่านโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย
ของนักศึกษาดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(อาจารย์ ดร. ยัญชญา สุขสมจิตร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๑๖๐ ๑๑๗๔-๑๑๘๐

ที่ ศธ ๐๕๖๗.๘ /วท๑๘๘๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๓ ถนนอุทองนอก เขตดุสิต
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๔

ด้วยนางสาวนันทน์กมล วิกุล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
นวัตกรรมการจัดการ รุ่นที่ ๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยในหัวข้อเรื่อง
"ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา" จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากท่านและ
บุคลากรในสังกัดของท่านโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย
ของนักศึกษาดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อัญชนา สุขสมจิตร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๑๖๐ ๑๑๗๔-๑๑๘๐



ที่ ศธ ๐๕๖๗.๘ / ๖๓๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑ ถนนอยู่ทองนอก เขตดุสิต
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๕

ด้วยนางสาวนันทน์กมล วิกุล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
นวัตกรรมการจัดการ รุ่นที่ ๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยในหัวข้อเรื่อง
"ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา" จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากท่านและ
บุคลากรในสังกัดของท่านโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย
ของนักศึกษาดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อัญชณา สุขสมจิตร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๑๖๐ ๓๑๗๔-๓๑๘๐

ที่ ศธ ๐๕๖๗.๘/วท๑๘๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑ ถนนอุทองนอก เขตดุสิต
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๖

ด้วยนางสาวนันทน์ภัส วิกุล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
นวัตกรรมการจัดการ รุ่นที่ ๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยในหัวข้อเรื่อง
"ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา" จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากท่านและ
บุคลากรในสังกัดของท่านโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย
ของนักศึกษาดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อัญชณา สุขสมจิตร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๑๖๐ ๓๓๗๕-๓๓๘๐

ที่ ศธ ๐๕๖๗.๘ /วท๑๘๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๓ ถนนอุโมงค์นอก เขตดุสิต
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๗

ด้วยนางสาวนันทน์ภัท วิกุล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
นวัตกรรมการจัดการ รุ่นที่ ๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยในหัวข้อเรื่อง
"ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา" จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากท่านและ
บุคลากรในสังกัดของท่านโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย
ของนักศึกษาดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อัญชญา สุขสมจิตร)

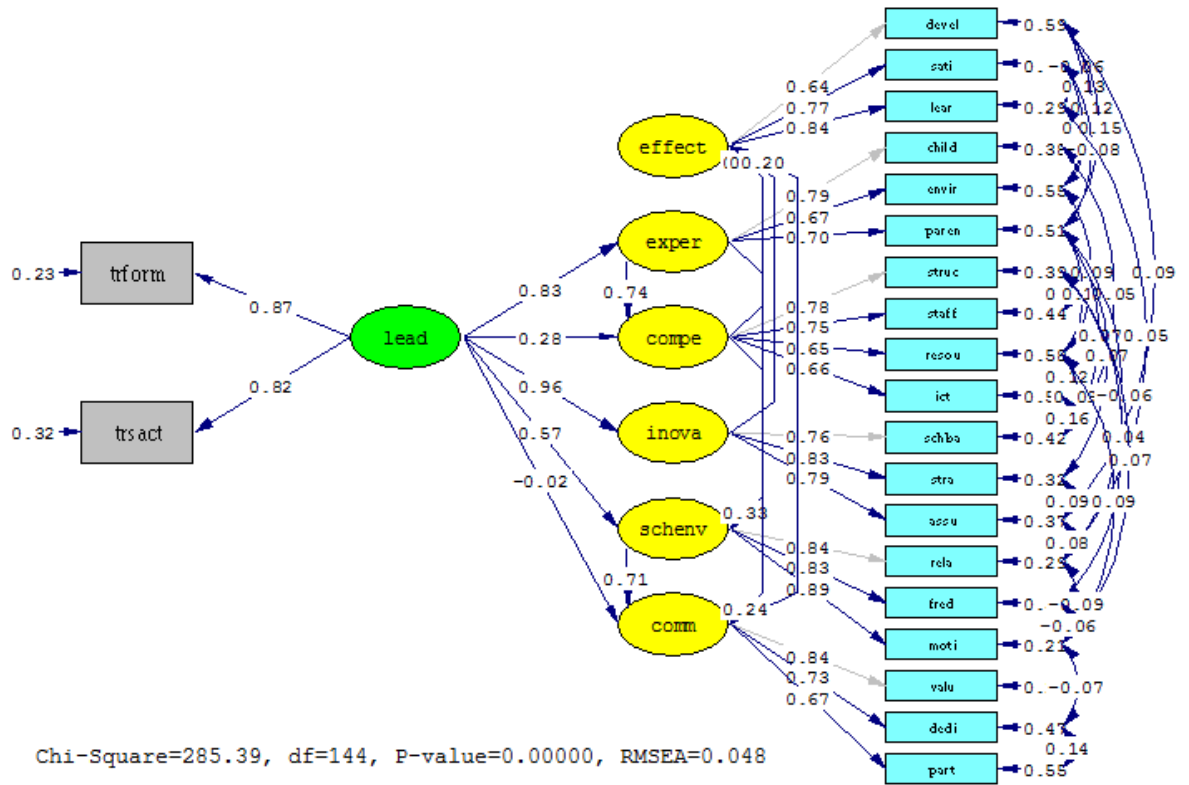
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

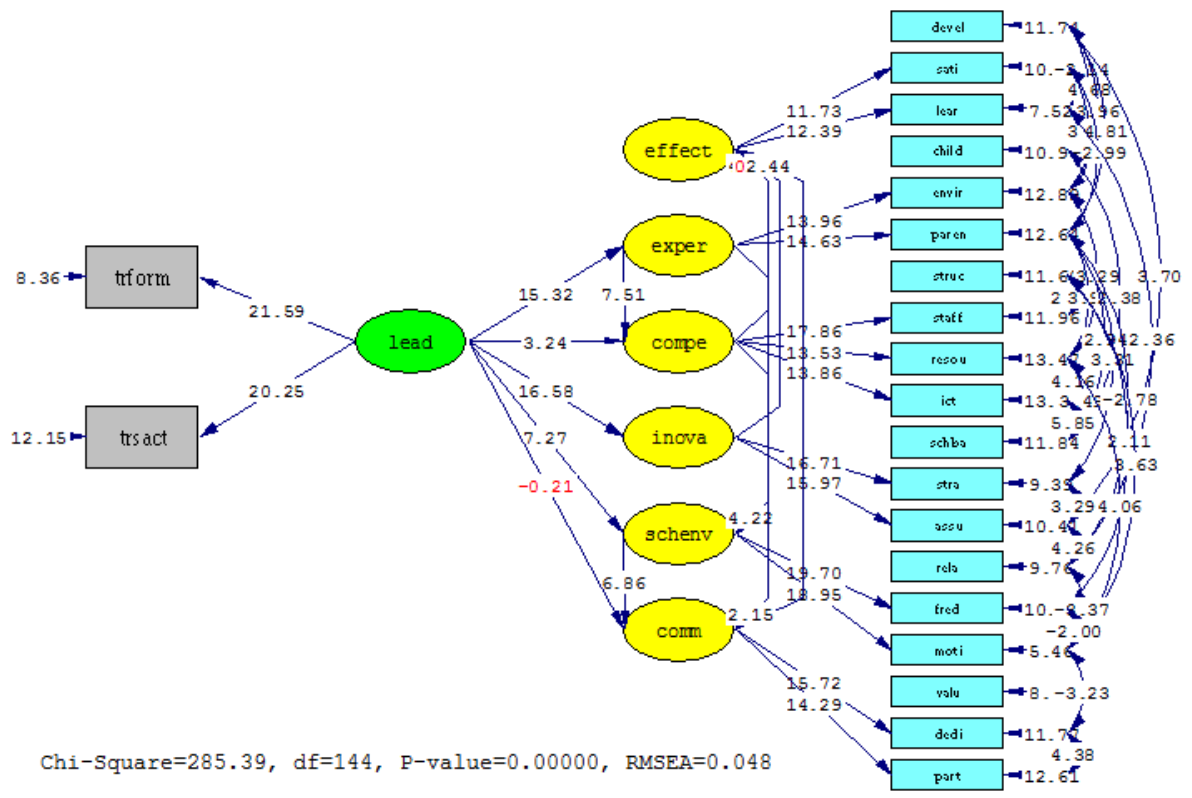
บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๑๖๐ ๓๑๗๔-๓๑๘๐

ภาคผนวก ง รายงานการตรวจสอบความตรงของตัวแบบประสิทธิผล
สถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา

ประสิทธิผลสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา





DATE: 12/29/2015

TIME: 11:22

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2005

Use of this program is subject to the terms specified in
the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
C:\Users\Worasorn\Desktop\corat primary school\model\modificat
path.SPJ:

```
hyphothesis model
Observed Variables
devel sati lear trform trsact child envir paren struc staff
resou ict schba stra assu rela fred moti valu
dedi part
Covariance Matrix from file 'C:\Users\Worasorn\Desktop\corat primary
school\model\runmodel.cov'
Sample Size = 420
Latent Variables effect lead exper compe inova schenv comm
Relationships
devel = effect
sati = effect
lear = effect
trform = lead
trsact = lead
child = exper
envir = exper
paren = exper
struc = compe
staff = compe
resou = compe
ict = compe
schba = inova
stra = inova
assu = inova
rela = schenv
fred = schenv
moti = schenv
valu = comm
dedi = comm
```

part = comm

effect = compe
effect = comm
effect = inova
comm = compe
comm = schenv
comm = lead
compe = exper
compe = lead
inova = lead
schenv = exper
schenv = lead
exper = lead

LISREL OUTPUT: ME=ML MI SS SC RS FS EF

Set Error Covariance of dedi and part free
Set Error Covariance of ict and schba free
Set Error Covariance of assu and rela free
Set Error Covariance of devel and paren free
Set Error Covariance of devel and child free
Set Error Covariance of trform and assu free
Set Error Covariance of resou and moti free
Set Error Covariance of paren and resou free
Set Error Covariance of trform and stra free
Set Error Covariance of devel and assu free
Set Error Covariance of trform and schba free
Set Error Covariance of stra and assu free
Set Error Covariance of devel and enviro free
Set Error Covariance of sati and enviro free
Set Error Covariance of resou and ict free
Set Error Covariance of sati and paren free
Set Error Covariance of struc and staff free
Set Error Covariance of struc and moti free
Set Error Covariance of enviro and resou free
Set Error Covariance of moti and dedi free
Set Error Covariance of trform and staff free
Set Error Covariance of lear and trform free
Set Error Covariance of resou and schba free
Set Error Covariance of paren and stra free
Set Error Covariance of paren and rela free
Set Error Covariance of paren and schba free
Set Error Covariance of rela and moti free
Set Error Covariance of fred and moti free
Set Error Covariance of devel and lear free
Set Error Covariance of struc and fred free
Set Error Covariance of trsact and dedi free
Set Error Covariance of child and schba free
Set Error Covariance of lear and rela free
Path Diagram
End of Problem

hypothesis model

Covariance Matrix

paren	devel	sati	lear	child	envir	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
0.26	devel	0.12				
	sati	0.08	0.19			
	lear	0.07	0.13	0.20		
	child	0.08	0.10	0.10	0.19	
	envir	0.08	0.11	0.09	0.12	0.25
	paren	0.09	0.08	0.10	0.12	0.12
0.12	struc	0.07	0.09	0.10	0.12	0.12
0.12	staff	0.08	0.10	0.11	0.12	0.10
0.16	resou	0.06	0.09	0.09	0.12	0.14
0.13	ict	0.07	0.09	0.10	0.11	0.11
0.16	schba	0.07	0.09	0.11	0.14	0.12
0.14	stra	0.07	0.09	0.12	0.11	0.11
0.11	assu	0.08	0.10	0.12	0.11	0.10
0.10	rela	0.06	0.11	0.12	0.11	0.11
0.11	fred	0.07	0.10	0.11	0.11	0.10
0.12	moti	0.06	0.10	0.11	0.11	0.12
0.10	valu	0.05	0.09	0.10	0.09	0.09
0.09	dedi	0.05	0.08	0.08	0.09	0.07
0.08	part	0.05	0.09	0.09	0.08	0.07
0.12	trform	0.06	0.11	0.13	0.11	0.12
0.15	trsact	0.08	0.11	0.14	0.14	0.15

Covariance Matrix

stra	struc	staff	resou	ict	schba	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
0.23	struc	0.21				
	staff	0.14	0.21			
	resou	0.14	0.13	0.31		
	ict	0.13	0.12	0.16	0.27	
	schba	0.15	0.14	0.16	0.18	0.31
	stra	0.13	0.12	0.13	0.13	0.17
0.17	assu	0.12	0.12	0.11	0.12	0.15

0.14	rela	0.13	0.12	0.12	0.12	0.13
0.13	fred	0.13	0.11	0.12	0.12	0.15
0.14	moti	0.15	0.12	0.15	0.13	0.16
0.12	valu	0.11	0.10	0.11	0.11	0.12
0.11	dedi	0.10	0.10	0.08	0.08	0.11
0.10	part	0.09	0.08	0.07	0.09	0.09
0.14	trform	0.14	0.11	0.12	0.12	0.15
0.17	trsact	0.16	0.14	0.16	0.14	0.18

Covariance Matrix

	assu	rela	fred	moti	valu	
dedi	-----	-----	-----	-----	-----	--

assu	0.21					
rela	0.15	0.24				
fred	0.14	0.17	0.24			
moti	0.13	0.16	0.17	0.24		
valu	0.12	0.14	0.13	0.15	0.20	
dedi	0.11	0.12	0.11	0.10	0.11	
0.18						
part	0.10	0.11	0.11	0.11	0.11	
0.12						
trform	0.12	0.14	0.14	0.16	0.12	
0.09						
trsact	0.14	0.16	0.16	0.18	0.13	
0.10						

Covariance Matrix

	part	trform	trsact
part	-----	-----	-----
part	0.21		
trform	0.08	0.26	
trsact	0.09	0.24	0.34

hyphothesis model

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	--

devel	0	0	0	0	0	
0						

0	sati	1	0	0	0	0
0	lear	2	0	0	0	0
0	child	0	0	0	0	0
0	envir	0	3	0	0	0
0	paren	0	4	0	0	0
0	struc	0	0	0	0	0
0	staff	0	0	5	0	0
0	resou	0	0	6	0	0
0	ict	0	0	7	0	0
0	schba	0	0	0	0	0
0	stra	0	0	0	8	0
0	assu	0	0	0	9	0
0	rela	0	0	0	0	0
0	fred	0	0	0	0	10
0	moti	0	0	0	0	11
0	valu	0	0	0	0	0
12	dedi	0	0	0	0	0
13	part	0	0	0	0	0

LAMBDA-X

	lead
trform	14
trsact	15

BETA

comm	effect	exper	compe	inova	schenv	---
18	effect	0	0	16	17	0
0	exper	0	0	0	0	0
0	compe	0	19	0	0	0
0	inova	0	0	0	0	0

0	schenv	0	20	0	0	0
0	comm	0	0	21	0	22

GAMMA

	lead
effect	0
exper	23
compe	24
inova	25
schenv	26
comm	27

PSI

	effect	exper	compe	inova	schenv	--
comm	-----	-----	-----	-----	-----	---
33	28	29	30	31	32	

THETA-EPS

	devel	sati	lear	child	envir	--
paren	-----	-----	-----	-----	-----	---
45	devel	34				
	sati	0	35			
	lear	36	0	37		
	child	38	0	0	39	
	envir	40	41	0	0	42
	paren	43	44	0	0	0
0	struc	0	0	0	0	0
0	staff	0	0	0	0	0
50	resou	0	0	0	0	49
0	ict	0	0	0	0	0
55	schba	0	0	0	54	0
59	stra	0	0	0	0	0
0	assu	61	0	0	0	0
65	rela	0	0	64	0	0
0	fred	0	0	0	0	0
0	moti	0	0	0	0	0

0	valu	0	0	0	0	0
0	dedi	0	0	0	0	0
0	part	0	0	0	0	0

THETA-EPS

stra	struc	staff	resou	ict	schba	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
	struc	46				
	staff	47	48			
	resou	0	0	51		
	ict	0	0	52	53	
	schba	0	0	56	57	58
	stra	0	0	0	0	0
60	assu	0	0	0	0	0
62	rela	0	0	0	0	0
0	fred	68	0	0	0	0
0	moti	70	0	71	0	0
0	valu	0	0	0	0	0
0	dedi	0	0	0	0	0
0	part	0	0	0	0	0

THETA-EPS

dedi	assu	rela	fred	moti	valu	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
	assu	63				
	rela	66	67			
	fred	0	0	69		
	moti	0	72	73	74	
	valu	0	0	0	0	75
	dedi	0	0	0	76	0
77	part	0	0	0	0	0
78						

THETA-EPS

part	-----
part	79

THETA-DELTA-EPS

paren	devel	sati	lear	child	envir	
	-----	-----	-----	-----	-----	--
0	trform	0	0	80	0	0
0	trsact	0	0	0	0	0

THETA-DELTA-EPS

stra	struc	staff	resou	ict	schba	
	-----	-----	-----	-----	-----	--
83	trform	0	81	0	0	82
0	trsact	0	0	0	0	0

THETA-DELTA-EPS

dedi	assu	rela	fred	moti	valu	
	-----	-----	-----	-----	-----	--
0	trform	84	0	0	0	0
86	trsact	0	0	0	0	0

THETA-DELTA-EPS

	part

trform	0
trsact	0

THETA-DELTA

trform	trsact
-----	-----
85	87

hyphothesis model

Number of Iterations = 57

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

comm	effect	exper	compe	inova	schenv
------	--------	-------	-------	-------	--------

	-----	-----	-----	-----	-----	---
----- devel	0.22	- -	- -	- -	- -	- -
- -						
sati	0.34	- -	- -	- -	- -	- -
- -						
	(0.03)					
	11.73					
lear	0.38	- -	- -	- -	- -	- -
- -						
	(0.03)					
	12.39					
child	- -	0.34	- -	- -	- -	- -
- -						
envir	- -	0.33	- -	- -	- -	- -
- -						
		(0.02)				
		13.96				
paren	- -	0.35	- -	- -	- -	- -
- -						
		(0.02)				
		14.63				
struc	- -	- -	0.36	- -	- -	- -
- -						
staff	- -	- -	0.34	- -	- -	- -
- -						
			(0.02)			
			17.86			
resou	- -	- -	0.36	- -	- -	- -
- -						
			(0.03)			
			13.53			
ict	- -	- -	0.34	- -	- -	- -
- -						
			(0.02)			
			13.86			
schba	- -	- -	- -	0.42	- -	- -
- -						
stra	- -	- -	- -	0.40	- -	- -
- -						
				(0.02)		
				16.71		
assu	- -	- -	- -	0.37	- -	- -
- -						

					(0.02)	
					15.97	
--	rela	--	--	--	--	0.41
--						
--	fred	--	--	--	--	0.40
--						
						(0.02)
						19.70
--	moti	--	--	--	--	0.44
--						
						(0.02)
						18.95
0.37	valu	--	--	--	--	--
0.30	dedi	--	--	--	--	--
(0.02)						
15.72						
0.30	part	--	--	--	--	--
(0.02)						
14.29						

LAMBDA-X

		lead

trform		0.45
		(0.02)
		21.59
trsact		0.48
		(0.02)
		20.25

BETA

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	--

effect	--	--	0.64	0.00	--	
0.20						

				(0.13)	(0.10)	
	(0.08)			4.87	0.03	
	2.44					
--	exper	--	--	--	--	--
--	compe	--	0.74	--	--	--
			(0.10)			
			7.51			
--	inova	--	--	--	--	--
--	schenv	--	0.33	--	--	--
			(0.08)			
			4.22			
--	comm	--	--	0.24	--	0.71
				(0.11)		(0.10)
				2.15		6.86

GAMMA

	lead
effect	-----
	--
exper	0.83
	(0.05)
	15.32
compe	0.28
	(0.09)
	3.24
inova	0.96
	(0.06)
	16.58
schenv	0.57
	(0.08)
	7.27
comm	-0.02
	(0.11)
	-0.21

Covariance Matrix of ETA and KSI

0.62 0.54 0.69 0.79 0.93 0.71

Reduced Form

	lead
effect	0.73 (0.07) 11.08
exper	0.83 (0.05) 15.32
compe	0.89 (0.05) 16.21
inova	0.96 (0.06) 16.58
schenv	0.84 (0.05) 16.71
comm	0.79 (0.05) 15.22

THETA-EPS

paren	devel	sati	lear	child	envir
devel	0.07 (0.01) 11.74				
sati	- -	0.08 (0.01) 10.54			
lear	-0.01 (0.00) -2.14	- -	0.06 (0.01) 7.52		
child	0.02 (0.00) 4.68	- -	- -	0.07 (0.01) 10.91	
envir	0.02 (0.01)	0.02 (0.01)	- -	- -	0.13 (0.01)

	3.96	3.37			12.89
paren	0.03	-0.02	--	--	--
0.13	(0.01)	(0.01)			
(0.01)	4.81	-2.99			
12.64					
struc	--	--	--	--	--
--					
staff	--	--	--	--	--
--					
resou	--	--	--	--	0.02
0.03					(0.01)
(0.01)					3.29
3.95					
ict	--	--	--	--	--
--					
schba	--	--	--	0.01	--
0.02				(0.01)	
(0.01)				2.38	
2.94					
stra	--	--	--	--	--
0.02					
(0.01)					
3.31					
assu	0.01	--	--	--	--
--	(0.00)				
	3.70				
rela	--	--	0.01	--	--
-0.01			(0.00)		
(0.01)			2.36		
-2.78					
fred	--	--	--	--	--
--					
moti	--	--	--	--	--
--					

--	valu	--	--	--	--	--
--	dedi	--	--	--	--	--
--	part	--	--	--	--	--

THETA-EPS

stra	struc	staff	resou	ict	schba	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	--
struc	0.08 (0.01) 11.60					
staff	0.02 (0.01) 2.88	0.09 (0.01) 11.96				
resou	--	--	0.18 (0.01) 13.47			
ict	--	--	0.04 (0.01) 4.16	0.15 (0.01) 13.33		
schba	--	--	0.03 (0.01) 3.49	0.05 (0.01) 5.85	0.13 (0.01) 11.84	
stra	--	--	--	--	--	
0.07						
(0.01)						
9.39						
assu	--	--	--	--	--	
0.02						
(0.01)						
3.29						
rela	--	--	--	--	--	
--						
fred	0.01	--	--	--	--	
--						

		(0.00)				
		2.11				
--	moti	0.02	--	0.02	--	--
--		(0.00)		(0.01)		
		3.63		4.06		
--	valu	--	--	--	--	--
--	dedi	--	--	--	--	--
--	part	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	assu	rela	fred	moti	valu	
dedi	-----	-----	-----	-----	-----	--

assu	0.08 (0.01) 10.41					
rela	0.02 (0.00) 4.26	0.07 (0.01) 9.76				
fred	--	--	0.07 (0.01) 10.17			
moti	--	-0.02 (0.01) -3.37	-0.01 (0.01) -2.00	0.05 (0.01) 5.46		
valu	--	--	--	--	0.06 (0.01) 8.91	
dedi	--	--	--	-0.01 (0.00) -3.23	--	
0.08 (0.01) 11.77						
part	--	--	--	--	--	
0.03 (0.01)						

4.38

THETA-EPS

```
      part
-----
part   0.11
      (0.01)
      12.61
```

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

```
      devel      sati      lear      child      envir
-----
paren -----
-----
0.49      0.41      0.60      0.71      0.62      0.45
```

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

```
      struc      staff      resou      ict      schba
-----
stra -----
-----
0.68      0.61      0.56      0.42      0.44      0.58
```

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

```
      assu      rela      fred      moti      valu
-----
dedi -----
-----
0.53      0.63      0.71      0.69      0.79      0.71
```

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

```
      part
-----
0.45
```

THETA-DELTA-EPS

```
      devel      sati      lear      child      envir
-----
paren -----
-----
trform  - -      - -      0.02      - -      - -
-----
(0.00)
3.15
```

trsact - - - - - - - - - -
 - -

THETA-DELTA-EPS

stra	struc	staff	resou	ict	schba	
	-----	-----	-----	-----	-----	--
trform	- -	-0.01	- -	- -	-0.03	
-0.04		(0.00)			(0.01)	
(0.01)		-3.12			-4.33	
-6.60						

trsact - - - - - - - - - -
 - -

THETA-DELTA-EPS

dedi	assu	rela	fred	moti	valu	
	-----	-----	-----	-----	-----	--
trform	-0.04	- -	- -	- -	- -	
- -	(0.01)					
	-7.53					

trsact - - - - - - - - - -
 -0.01
 (0.00)
 -2.35

THETA-DELTA-EPS

	part
trform	- -
trsact	- -

THETA-DELTA

trform	trsact
-----	-----
0.06	0.11
(0.01)	(0.01)
8.36	12.15

Squared Multiple Correlations for X - Variables

trform	trsact
0.77	0.68

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 144
Minimum Fit Function Chi-Square = 289.84 (P = 0.00)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 285.39 (P = 0.00)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 141.39
90 Percent Confidence Interval for NCP = (97.18 ; 193.39)

Minimum Fit Function Value = 0.69
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.34
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.23 ; 0.46)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.048
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.040 ;

0.057)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.61

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.10
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.99 ; 1.22)
ECVI for Saturated Model = 1.10
ECVI for Independence Model = 54.23

Chi-Square for Independence Model with 210 Degrees of Freedom = 22680.64

Independence AIC = 22722.64
Model AIC = 459.39
Saturated AIC = 462.00
Independence CAIC = 22828.49
Model CAIC = 897.89
Saturated CAIC = 1626.30

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.68
Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 270.46

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0086
Standardized RMR = 0.037
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.90
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.59

hyphothesis model

Fitted Covariance Matrix

paren	devel	sati	lear	child	envir	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
0.26	devel	0.12				
	sati	0.07	0.20			
	lear	0.07	0.13	0.21		
	child	0.08	0.09	0.10	0.19	
	envir	0.08	0.11	0.10	0.11	0.24
	paren	0.09	0.08	0.11	0.12	0.12
0.12	struc	0.06	0.10	0.11	0.12	0.12
0.12	staff	0.06	0.09	0.11	0.11	0.11
0.12	resou	0.06	0.10	0.11	0.12	0.14
0.15	ict	0.06	0.09	0.11	0.11	0.11
0.12	schba	0.07	0.10	0.11	0.13	0.11
0.14	stra	0.06	0.10	0.11	0.11	0.11
0.13	assu	0.07	0.09	0.10	0.10	0.10
0.10	rela	0.06	0.10	0.12	0.11	0.11
0.10	fred	0.06	0.10	0.11	0.11	0.11
0.11	moti	0.07	0.11	0.12	0.12	0.12
0.12	valu	0.06	0.09	0.10	0.10	0.10
0.10	dedi	0.05	0.08	0.08	0.08	0.08
0.08	part	0.05	0.07	0.08	0.08	0.08
0.08	trform	0.07	0.11	0.14	0.13	0.12
0.13	trsact	0.08	0.12	0.14	0.14	0.13
0.14						

Fitted Covariance Matrix

stra	struc	staff	resou	ict	schba	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
0.23	struc	0.21				
	staff	0.14	0.21			
	resou	0.13	0.12	0.30		
	ict	0.12	0.12	0.16	0.27	
	schba	0.13	0.12	0.16	0.17	0.31
	stra	0.12	0.12	0.12	0.12	0.17
0.16	assu	0.11	0.11	0.11	0.11	0.15

0.13	rela	0.12	0.11	0.12	0.12	0.14
0.13	fred	0.13	0.11	0.12	0.11	0.14
0.14	moti	0.15	0.12	0.15	0.12	0.15
0.11	valu	0.11	0.10	0.11	0.10	0.12
0.09	dedi	0.09	0.08	0.09	0.08	0.10
0.09	part	0.09	0.08	0.09	0.08	0.10
0.14	trform	0.14	0.12	0.14	0.14	0.16
0.18	trsact	0.15	0.15	0.15	0.15	0.20

Fitted Covariance Matrix

	assu	rela	fred	moti	valu	
dedi	-----	-----	-----	-----	-----	--

assu	0.21					
rela	0.14	0.24				
fred	0.12	0.16	0.23			
moti	0.13	0.16	0.16	0.24		
valu	0.10	0.14	0.13	0.14	0.20	
dedi	0.08	0.11	0.11	0.10	0.11	
0.17						
part	0.08	0.11	0.11	0.12	0.11	
0.12						
trform	0.12	0.15	0.15	0.17	0.13	
0.11						
trsact	0.17	0.17	0.16	0.18	0.14	
0.10						

Fitted Covariance Matrix

	part	trform	trsact
part	-----	-----	-----
part	0.21		
trform	0.11	0.26	
trsact	0.12	0.22	0.34

Fitted Residuals

	devel	sati	lear	child	envir	
paren	-----	-----	-----	-----	-----	--

devel	0.00					
sati	0.00	0.00				
lear	0.00	0.00	0.00			
child	0.00	0.00	0.00	0.00		
envir	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	
paren	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
0.00						

0.00	struc	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.01
0.00	staff	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00
0.00	resou	0.00	-0.01	-0.02	0.01	0.00
0.02	ict	0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00
0.02	schba	0.01	-0.01	0.00	0.01	0.00
0.01	stra	0.01	0.00	0.01	0.01	0.01
0.01	assu	0.01	0.01	0.02	0.01	0.00
0.00	rela	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
0.00	fred	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	moti	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	0.00
-0.01	valu	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01
0.00	dedi	0.01	0.01	0.00	0.01	-0.01
0.00	part	0.01	0.02	0.00	0.00	-0.01
-0.02	trform	-0.01	0.00	-0.01	-0.02	0.00
0.01	trsact	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.01

Fitted Residuals

	struc	staff	resou	ict	schba	---
stra	-----	-----	-----	-----	-----	---

struc	0.00					
staff	0.00	0.00				
resou	0.01	0.01	0.00			
ict	0.00	0.00	0.01	0.00		
schba	0.02	0.01	0.01	0.01	0.00	
stra	0.01	0.00	0.01	0.02	0.01	
0.00						
assu	0.01	0.02	0.00	0.01	0.00	
0.00						
rela	0.01	0.01	0.00	0.00	-0.01	
0.01						
fred	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	
0.01						
moti	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	
0.00						
valu	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
0.01						
dedi	0.01	0.01	-0.01	0.00	0.01	
0.02						
part	0.00	0.00	-0.02	0.00	-0.01	
0.01						

-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
devel	2.87					
sati	0.65	-1.14				
lear	0.37	0.15	-2.19			
child	2.45	1.12	-1.22	2.17		
envir	0.16	-0.88	-1.22	0.88	1.71	
paren	1.71	-0.40	-0.20	0.97	0.54	
2.28						
struc	0.90	-1.53	-1.60	-0.14	1.40	
-0.43						
staff	3.45	0.39	0.04	2.35	-0.98	
0.94						
resou	-0.04	-0.91	-2.62	1.24	1.49	
1.35						
ict	1.40	-1.48	-0.66	0.19	0.69	
2.37						
schba	1.28	-1.57	-0.58	2.43	0.60	
3.91						
stra	1.73	-0.79	2.62	1.33	0.94	
2.66						
assu	2.90	2.16	3.94	2.70	0.18	
1.70						
rela	-0.18	1.17	0.23	-0.11	-0.41	
-0.56						
fred	0.49	0.74	-0.53	-0.08	-0.56	
-0.39						
moti	-1.16	-1.49	-2.53	-1.45	0.74	
-0.44						
valu	-1.11	0.19	-0.02	-2.02	-1.62	
-1.09						
dedi	1.27	1.13	0.22	2.12	-1.41	
0.47						
part	1.20	2.89	0.59	0.43	-0.93	
-0.22						
trform	-2.71	-1.07	-3.60	-4.09	0.08	
-3.00						
trsact	-0.46	-1.28	0.61	0.41	1.66	
1.41						

Standardized Residuals

stra	struc	staff	resou	ict	schba	---
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
struc	-0.47					
staff	0.93	4.96				
resou	1.41	2.02	2.30			
ict	0.39	-0.01	2.45	1.45		
schba	3.54	2.07	1.74	2.63	1.57	
stra	2.35	0.08	0.78	2.87	2.13	
0.60						
assu	2.33	3.55	0.36	2.30	-0.28	
1.12						
rela	1.06	1.43	-0.58	0.07	-1.09	
1.88						

	fred	0.94	-0.32	0.53	0.72	1.30
1.18						
	moti	0.83	-0.15	0.53	1.89	1.14
0.78						
	valu	0.39	-0.55	0.08	0.63	0.05
2.51						
	dedi	1.48	2.37	-0.75	-0.17	1.84
3.50						
	part	0.16	-0.04	-2.08	0.31	-0.78
2.04						
	trform	-2.12	-4.08	-3.77	-2.46	-2.56
0.76						
	trsact	1.43	-1.45	0.36	-1.74	-3.34
-5.16						

Standardized Residuals

	assu	rela	fred	moti	valu	
dedi	-----	-----	-----	-----	-----	--

	assu	1.09				
	rela	4.27	3.66			
	fred	4.08	2.56	1.34		
	moti	1.07	0.17	1.50	0.20	
	valu	4.66	2.39	-0.36	1.06	0.86
	dedi	5.53	1.28	-0.39	-0.52	-0.20
3.23						
	part	3.02	0.26	1.20	-1.42	0.24
2.33						
	trform	-0.60	-3.18	-2.32	-1.81	-2.29
-4.49						
	trsact	-7.45	-1.56	-0.58	1.24	-2.26
-2.06						

Standardized Residuals

	part	trform	trsact
	-----	-----	-----
part	0.86		
trform	-4.26	-0.25	
trsact	-3.27	8.61	-1.22

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -7.45
 Median Standardized Residual = 0.41
 Largest Standardized Residual = 8.61

Stemleaf Plot

```

- 7|5
- 6|
- 5|2
- 4|5311
- 3|863320
- 2|7665533321110
- 1|876666555554432222111110

```

```

- 0|99988876666655554444443322222211100000
0|1111122222222233444444455555666666777788889999999
1|01111111222222333333444444455556777777899
2|001112233333344444455666779999
3|024555799
4|137
5|05
6|
7|
8|6

```

Largest Negative Standardized Residuals

```

Residual for resou and lear -2.62
Residual for trform and devel -2.71
Residual for trform and lear -3.60
Residual for trform and child -4.09
Residual for trform and paren -3.00
Residual for trform and staff -4.08
Residual for trform and resou -3.77
Residual for trform and rela -3.18
Residual for trform and dedi -4.49
Residual for trform and part -4.26
Residual for trsact and schba -3.34
Residual for trsact and stra -5.16
Residual for trsact and assu -7.45
Residual for trsact and part -3.27

```

Largest Positive Standardized Residuals

```

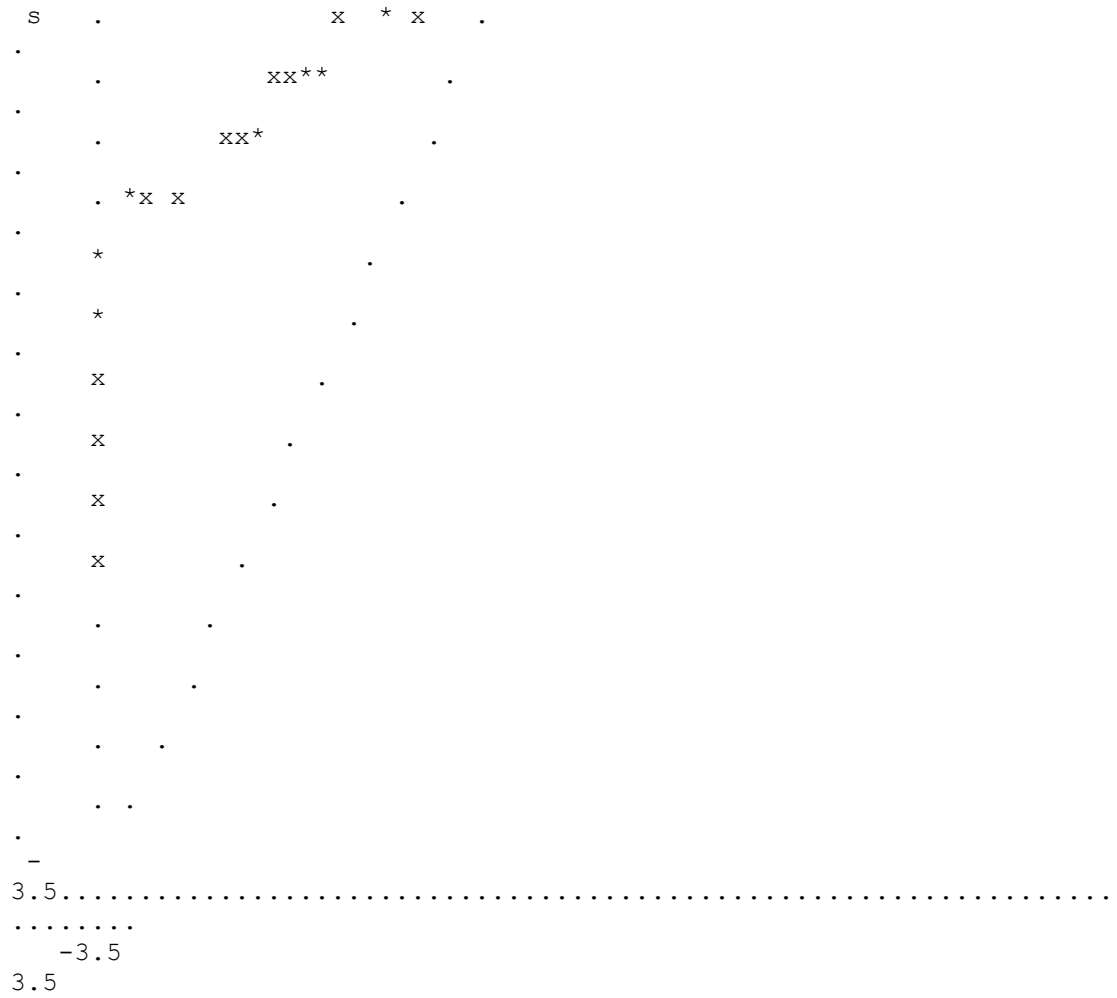
Residual for devel and devel 2.87
Residual for staff and devel 3.45
Residual for staff and staff 4.96
Residual for schba and paren 3.91
Residual for schba and struc 3.54
Residual for schba and ict 2.63
Residual for stra and lear 2.62
Residual for stra and paren 2.66
Residual for stra and ict 2.87
Residual for assu and devel 2.90
Residual for assu and lear 3.94
Residual for assu and child 2.70
Residual for assu and staff 3.55
Residual for rela and assu 4.27
Residual for rela and rela 3.66
Residual for fred and assu 4.08
Residual for valu and assu 4.66
Residual for dedi and stra 3.50
Residual for dedi and assu 5.53
Residual for dedi and dedi 3.23
Residual for part and sati 2.89
Residual for part and assu 3.02
Residual for trsact and trform 8.61

```

hyphothesis model

Qplot of Standardized Residuals

3.5.....
.....



Standardized Residuals

hyphothesis model

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

comm	effect	exper	compe	inova	schenv	--
devel	- -	2.61	2.38	0.14	0.38	
0.51						
sati	- -	0.10	2.09	2.50	0.23	
2.15						
lear	- -	1.56	0.69	1.11	1.13	
0.40						
child	0.39	- -	0.43	0.78	0.51	
0.09						
envir	0.71	- -	0.53	0.69	0.01	
1.83						
paren	0.92	- -	0.21	0.05	0.00	
0.00						

1.15	struc	0.79	1.45	- -	3.88	1.81
0.01	staff	2.19	0.37	- -	0.01	0.11
0.26	resou	1.32	3.53	- -	4.50	0.12
1.40	ict	0.07	0.33	- -	1.02	2.18
0.65	schba	0.65	1.42	2.12	- -	0.43
0.69	stra	0.02	0.07	0.08	- -	0.00
25.34	assu	16.19	6.04	7.08	- -	12.92
0.90	rela	0.00	0.26	0.10	1.06	- -
0.12	fred	0.35	0.01	0.01	0.67	- -
0.16	moti	4.41	0.04	0.04	0.00	- -
- -	valu	0.38	3.22	1.14	1.45	4.18
- -	dedi	0.30	3.05	3.24	2.28	0.01
- -	part	2.50	0.22	0.80	2.85	0.60

Expected Change for LAMBDA-Y

comm	effect	exper	compe	inova	schenv	---
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
-0.02	devel	- -	0.07	0.06	0.01	-0.02
0.07	sati	- -	0.03	-0.21	-0.07	0.02
-0.03	lear	- -	-0.08	-0.06	0.04	-0.04
-0.01	child	0.02	- -	-0.13	-0.04	-0.03
-0.06	envir	-0.04	- -	0.14	0.04	0.00
0.00	paren	0.05	- -	-0.10	-0.01	0.00
0.04	struc	-0.03	-0.16	- -	0.08	0.06
0.00	staff	0.05	-0.08	- -	0.00	-0.01
-0.02	resou	-0.05	0.39	- -	-0.12	-0.02
0.05	ict	0.01	0.09	- -	0.05	0.06
-0.04	schba	-0.03	0.08	0.11	- -	-0.03
0.03	stra	0.00	0.01	0.01	- -	0.00

0.16	assu	0.11	0.09	0.11	- -	0.12
0.08	rela	0.00	0.02	0.02	-0.05	- -
-0.03	fred	0.02	-0.01	0.01	0.03	- -
-0.04	moti	-0.06	-0.01	-0.01	0.00	- -
- -	valu	-0.02	-0.09	-0.06	0.05	0.28
- -	dedi	0.02	0.06	0.07	0.04	0.01
- -	part	0.05	-0.02	-0.03	-0.05	-0.05

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

comm	effect	exper	compe	inova	schenv	--
	-----	-----	-----	-----	-----	
-0.02	devel	- -	0.07	0.06	0.01	-0.02
0.07	sati	- -	0.03	-0.21	-0.07	0.02
-0.03	lear	- -	-0.08	-0.06	0.04	-0.04
-0.01	child	0.02	- -	-0.13	-0.04	-0.03
-0.06	envir	-0.04	- -	0.14	0.04	0.00
0.00	paren	0.05	- -	-0.10	-0.01	0.00
0.04	struc	-0.03	-0.16	- -	0.08	0.06
0.00	staff	0.05	-0.08	- -	0.00	-0.01
-0.02	resou	-0.05	0.39	- -	-0.12	-0.02
0.05	ict	0.01	0.09	- -	0.05	0.06
-0.04	schba	-0.03	0.08	0.11	- -	-0.03
0.03	stra	0.00	0.01	0.01	- -	0.00
0.16	assu	0.11	0.09	0.11	- -	0.12
0.08	rela	0.00	0.02	0.02	-0.05	- -
-0.03	fred	0.02	-0.01	0.01	0.03	- -
-0.04	moti	-0.06	-0.01	-0.01	0.00	- -
- -	valu	-0.02	-0.09	-0.06	0.05	0.28
- -	dedi	0.02	0.06	0.07	0.04	0.01

part	0.05	-0.02	-0.03	-0.05	-0.05
------	------	-------	-------	-------	-------

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

comm	effect	exper	compe	inova	schenv
devel	- -	0.21	0.19	0.03	-0.05
sati	- -	0.08	-0.47	-0.15	0.04
lear	- -	-0.17	-0.13	0.09	-0.09
child	0.05	- -	-0.31	-0.08	-0.06
envir	-0.08	- -	0.29	0.07	-0.01
paren	0.09	- -	-0.20	-0.02	0.00
struc	-0.07	-0.35	- -	0.18	0.12
staff	0.11	-0.18	- -	-0.01	-0.03
resou	-0.09	0.71	- -	-0.22	-0.03
ict	0.02	0.18	- -	0.10	0.12
schba	-0.05	0.15	0.20	- -	-0.06
stra	0.01	0.02	0.03	- -	0.00
assu	0.24	0.19	0.24	- -	0.26
rela	0.00	0.05	0.03	-0.09	- -
fred	0.04	-0.01	0.01	0.07	- -
moti	-0.12	-0.02	-0.02	-0.01	- -
valu	-0.05	-0.20	-0.13	0.11	0.63
dedi	0.04	0.15	0.16	0.10	0.01
part	0.11	-0.04	-0.08	-0.12	-0.11

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

Modification Indices for BETA

comm	effect	exper	compe	inova	schenv
effect	- -	0.55	- -	- -	2.56

1.02	exper	1.42	- -	- -	20.88	- -
1.49	compe	0.01	- -	- -	15.43	0.74
38.47	inova	17.96	20.88	28.37	- -	11.44
1.53	schenv	1.72	- -	0.74	4.17	- -
- -	comm	2.54	1.02	- -	18.98	- -

Expected Change for BETA

comm	effect	exper	compe	inova	schenv	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
- -	effect	- -	0.39	- -	- -	-0.21
-0.68	exper	0.38	- -	- -	2.65	- -
0.10	compe	0.01	- -	- -	1.31	0.07
0.63	inova	0.38	0.59	0.85	- -	0.35
1.52	schenv	-0.14	- -	0.42	0.76	- -
- -	comm	0.17	-0.43	- -	1.75	- -

Standardized Expected Change for BETA

comm	effect	exper	compe	inova	schenv	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
- -	effect	- -	0.39	- -	- -	-0.21
-0.68	exper	0.38	- -	- -	2.65	- -
0.10	compe	0.01	- -	- -	1.31	0.07
0.63	inova	0.38	0.59	0.85	- -	0.35
1.52	schenv	-0.14	- -	0.42	0.76	- -
- -	comm	0.17	-0.43	- -	1.75	- -

Modification Indices for GAMMA

	lead
effect	1.87
exper	- -
compe	- -
inova	- -
schenv	- -

comm - -

Expected Change for GAMMA

lead

effect -0.67
exper - -
compe - -
inova - -
schenv - -
comm - -

Standardized Expected Change for GAMMA

lead

effect -0.67
exper - -
compe - -
inova - -
schenv - -
comm - -

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	--

effect	- -					
exper	1.65	- -				
compe	0.04	- -	- -			
inova	1.87	20.88	15.43	- -		
schenv	2.32	- -	0.74	4.17	- -	
comm	2.53	1.02	1.02	18.98	1.02	
- -						

Expected Change for PSI

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	--

effect	- -					
exper	0.14	- -				
compe	-0.01	- -	- -			
inova	0.05	0.18	0.09	- -		
schenv	-0.06	- -	0.02	0.05	- -	
comm	0.06	-0.13	0.03	0.12	0.34	
- -						

Standardized Expected Change for PSI

	effect	exper	compe	inova	schenv
comm					

	-----	-----	-----	-----	-----	---

effect	- -					
exper	0.14	- -				
compe	-0.01	- -	- -			
inova	0.05	0.18	0.09	- -		
schenv	-0.06	- -	0.02	0.05	- -	
comm	0.06	-0.13	0.03	0.12	0.34	
- -						

Modification Indices for THETA-EPS

	devel	sati	lear	child	envir	---
paren	-----	-----	-----	-----	-----	---

devel	- -					
sati	0.92	- -				
lear	- -	0.92	- -			
child	- -	2.88	0.54	- -		
envir	- -	- -	0.45	0.00	- -	
paren	- -	- -	1.09	0.15	0.03	
- -						
struc	0.61	2.67	0.03	0.78	2.06	
2.72						
staff	4.58	0.25	0.10	0.81	4.86	
0.05						
resou	0.26	0.42	1.73	1.31	- -	
- -						
ict	0.39	1.36	0.41	0.57	0.29	
1.31						
schba	0.86	1.43	0.69	- -	0.10	
- -						
stra	0.55	4.89	1.95	0.71	0.89	
- -						
assu	- -	2.73	1.07	0.56	2.95	
0.20						
rela	0.60	0.14	- -	0.02	0.04	
- -						
fred	0.15	0.92	0.20	0.08	0.94	
0.02						
moti	0.16	1.02	1.28	0.78	1.63	
0.01						
valu	1.08	0.00	0.23	2.53	0.65	
0.25						
dedi	0.07	0.27	0.01	3.34	1.40	
0.01						
part	0.03	6.93	0.01	0.17	0.16	
0.25						

Modification Indices for THETA-EPS

	struc	staff	resou	ict	schba	---
stra	-----	-----	-----	-----	-----	---

struc	- -					
staff	- -	- -				

	resou	0.38	2.07	- -		
	ict	0.99	1.00	- -	- -	
	schba	5.21	0.82	- -	- -	- -
	stra	1.75	4.04	0.11	2.46	0.99
- -						
- -	assu	2.28	3.92	0.35	0.27	1.00
- -						
0.53	rela	0.12	0.49	0.00	0.01	2.08
1.57	fred	- -	0.71	0.70	0.01	0.44
0.10	moti	- -	0.08	- -	2.44	0.12
0.34	valu	0.06	0.57	0.85	0.27	0.64
0.00	dedi	0.36	2.37	0.00	2.66	2.23
1.18	part	0.01	0.53	2.86	1.73	2.04

Modification Indices for THETA-EPS

		assu	rela	fred	moti	valu	
dedi		-----	-----	-----	-----	-----	--

	assu	- -					
	rela	- -	- -				
	fred	4.86	1.02	- -			
	moti	1.97	- -	- -	- -		
	valu	3.68	0.81	0.67	0.70	- -	
	dedi	1.12	0.02	1.49	- -	0.68	
- -							
- -	part	0.46	0.23	3.46	0.45	0.13	

Modification Indices for THETA-EPS

	part	

part	- -	

Expected Change for THETA-EPS

		devel	sati	lear	child	envir	
paren		-----	-----	-----	-----	-----	--

	devel	- -					
	sati	-0.01	- -				
	lear	- -	0.01	- -			
	child	- -	0.01	0.00	- -		
	envir	- -	- -	0.00	0.00	- -	
	paren	- -	- -	0.01	0.00	0.00	
- -							
-0.01	struc	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.01	

0.00	staff	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01
- -	resou	0.00	0.00	-0.01	0.01	- -
0.01	ict	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00
- -	schba	0.00	-0.01	0.00	- -	0.00
- -	stra	0.00	-0.01	0.01	0.00	0.00
0.00	assu	- -	0.01	0.00	0.00	-0.01
- -	rela	0.00	0.00	- -	0.00	0.00
0.00	fred	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
0.00	moti	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
0.00	valu	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
0.00	dedi	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.01
0.00	part	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00

Expected Change for THETA-EPS

	struc	staff	resou	ict	schba	
stra	-----	-----	-----	-----	-----	--

struc	- -					
staff	- -	- -				
resou	0.00	0.01	- -			
ict	-0.01	-0.01	- -	- -		
schba	0.01	0.01	- -	- -	- -	
stra	0.01	-0.01	0.00	0.01	0.01	
- -						
assu	-0.01	0.01	0.00	0.00	-0.01	
- -						
rela	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	
0.00						
fred	- -	0.00	0.00	0.00	0.00	
-0.01						
moti	- -	0.00	- -	0.01	0.00	
0.00						
valu	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	
0.00						
dedi	0.00	0.01	0.00	-0.01	0.01	
0.00						
part	0.00	0.00	-0.01	0.01	-0.01	
0.00						

Expected Change for THETA-EPS

	assu	rela	fred	moti	valu
dedi					

	-----	-----	-----	-----	-----	---

assu	- -					
rela	- -	- -				
fred	0.01	-0.08	- -			
moti	-0.01	- -	- -	- -		
valu	0.01	0.00	0.00	0.00	- -	
dedi	0.00	0.00	-0.01	- -	0.00	
- -						
part	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	
- -						

Expected Change for THETA-EPS

	part

part	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	devel	sati	lear	child	envir	---
paren	-----	-----	-----	-----	-----	---

devel	- -					
sati	-0.04	- -				
lear	- -	0.05	- -			
child	- -	0.04	-0.02	- -		
envir	- -	- -	-0.02	0.00	- -	
paren	- -	- -	0.03	0.01	0.01	
- -						
struc	0.02	-0.04	0.00	-0.02	0.03	
-0.04						
staff	0.05	0.01	-0.01	0.02	-0.06	
-0.01						
resou	-0.01	0.02	-0.03	0.03	- -	
- -						
ict	0.02	-0.03	0.02	-0.02	0.02	
0.03						
schba	0.02	-0.03	-0.02	- -	-0.01	
- -						
stra	0.02	-0.04	0.03	-0.02	0.02	
- -						
assu	- -	0.03	0.02	0.02	-0.04	
-0.01						
rela	-0.02	0.01	- -	0.00	0.00	
- -						
fred	0.01	0.02	-0.01	0.01	-0.02	
0.00						
moti	-0.01	-0.02	-0.02	-0.02	0.03	
0.00						
valu	-0.02	0.00	0.01	-0.03	-0.02	
-0.01						
dedi	0.01	-0.01	0.00	0.04	-0.03	
0.00						
part	0.00	0.06	0.00	0.01	-0.01	
0.01						

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	struc	staff	resou	ict	schba	
stra	-----	-----	-----	-----	-----	--

struc	- -					
staff	- -	- -				
resou	0.01	0.04	- -			
ict	-0.02	-0.03	- -	- -		
schba	0.05	0.02	- -	- -	- -	
stra	0.02	-0.04	-0.01	0.03	0.02	
- -						
assu	-0.03	0.04	-0.01	0.01	-0.02	
- -						
rela	0.01	0.01	0.00	0.00	-0.03	
0.01						
fred	- -	-0.02	0.02	0.00	0.01	
-0.02						
moti	- -	-0.01	- -	0.03	0.01	
-0.01						
valu	0.01	-0.02	0.02	0.01	-0.02	
0.01						
dedi	0.01	0.04	0.00	-0.04	0.03	
0.00						
part	0.00	-0.02	-0.04	0.03	-0.03	
0.02						

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	assu	rela	fred	moti	valu	
dedi	-----	-----	-----	-----	-----	--

assu	- -					
rela	- -	- -				
fred	0.04	-0.34	- -			
moti	-0.02	- -	- -	- -		
valu	0.04	0.02	-0.02	0.02	- -	
dedi	0.02	0.00	-0.03	- -	-0.03	
- -						
part	0.01	-0.01	0.04	-0.02	0.01	
- -						

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

part	-----
part	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	devel	sati	lear	child	envir	
paren	-----	-----	-----	-----	-----	--

trform	1.83	1.21	- -	2.45	1.62	
1.94						

trsact	0.28	0.70	0.22	1.04	1.68
3.04					

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	struc	staff	resou	ict	schba	
stra	-----	-----	-----	-----	-----	--

trform	0.92	- -	4.70	0.00	- -	
- -						
trsact	0.35	0.96	0.57	4.75	0.51	
1.71						

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	assu	rela	fred	moti	valu	
dedi	-----	-----	-----	-----	-----	--

trform	- -	1.51	0.01	0.00	2.49	
2.67						
trsact	16.04	0.12	0.54	3.70	4.64	
- -						

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	part

trform	1.39
trsact	4.83

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	devel	sati	lear	child	envir	
paren	-----	-----	-----	-----	-----	--

trform	-0.01	0.01	- -	-0.01	0.01	
-0.01						
trsact	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	
0.01						

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	struc	staff	resou	ict	schba	
stra	-----	-----	-----	-----	-----	--

trform	0.00	- -	-0.01	0.00	- -	
- -						
trsact	0.00	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	
-0.01						

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	assu	rela	fred	moti	valu
dedi					

-----						--
trform	- -	-0.01	0.00	0.00	0.01	
-0.01						
trsact	-0.02	0.00	0.00	0.01	-0.01	
- -						

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	part
trform	-0.01
trsact	-0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	devel	sati	lear	child	envir	
paren						--

trform	-0.03	0.03	- -	-0.03	0.03	
-0.03						
trsact	-0.01	-0.02	0.01	0.02	0.03	
0.04						

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	struc	staff	resou	ict	schba	
stra						--

trform	-0.02	- -	-0.05	0.00	- -	
- -						
trsact	0.01	-0.02	0.02	-0.05	-0.02	
-0.03						

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	assu	rela	fred	moti	valu	
dedi						--

trform	- -	-0.02	0.00	0.00	0.03	
-0.04						
trsact	-0.08	0.01	-0.01	0.03	-0.04	
- -						

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	part
trform	-0.02
trsact	-0.05

Modification Indices for THETA-DELTA

trform	trsact
-----	-----

trform	- -	
trsact	62.51	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	trform	trsact
	-----	-----
trform	- -	
trsact	0.07	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	trform	trsact
	-----	-----
trform	- -	
trsact	0.24	- -

Maximum Modification Index is 62.51 for Element (2, 1) of THETA-DELTA

hyphothesis model

Factor Scores Regressions

ETA

	devel	sati	lear	child	envir	
paren	-----	-----	-----	-----	-----	--

effect	0.57	0.60	0.94	0.01	-0.10	
0.04						
exper	-0.31	0.17	0.12	0.62	0.28	
0.40						
compe	-0.15	0.16	0.11	0.39	0.16	
0.22						
inova	-0.04	0.05	-0.11	0.00	0.03	
-0.09						
schenv	-0.03	0.07	-0.06	0.05	0.04	
0.12						
comm	0.01	0.08	0.05	0.05	0.02	
0.07						

ETA

	struc	staff	resou	ict	schba	
stra	-----	-----	-----	-----	-----	--

effect	0.11	0.10	0.06	0.06	0.00	
0.08						
exper	0.23	0.25	0.01	0.19	-0.13	
0.00						
compe	0.29	0.31	0.08	0.19	-0.06	
0.11						
inova	-0.01	0.19	-0.02	-0.09	0.37	
0.53						

schenv	-0.19	0.09	-0.14	0.05	0.03
0.07					
comm	-0.05	0.07	-0.05	0.04	0.00
0.03					

ETA

	assu	rela	fred	moti	valu	
dedi	-----	-----	-----	-----	-----	--

effect	-0.05	-0.03	0.06	0.06	0.10	
0.07						
exper	0.16	0.10	0.03	0.07	0.08	
0.06						
compe	0.20	0.04	0.02	0.00	0.09	
0.05						
inova	0.53	-0.10	0.04	0.04	0.03	
0.02						
schenv	-0.07	0.58	0.43	0.90	0.09	
0.21						
comm	-0.03	0.23	0.16	0.42	0.74	
0.43						

ETA

	part	trform	trsact
effect	-----	-----	-----
	0.02	-0.05	0.09
exper	0.02	0.16	0.06
compe	0.02	0.33	0.08
inova	0.01	0.93	0.03
schenv	-0.01	0.10	0.05
comm	0.20	0.03	0.06

KSI

	devel	sati	lear	child	envir	
paren	-----	-----	-----	-----	-----	--

lead	-0.03	0.07	-0.11	0.02	0.02	
-0.04						

KSI

	struc	staff	resou	ict	schba	
stra	-----	-----	-----	-----	-----	--

lead	0.01	0.21	0.00	-0.04	0.23	
0.38						

KSI

	assu	rela	fred	moti	valu
dedi					

-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
0.05	lead	0.41	-0.03	0.06	0.08	0.03

KSI

	part	trform	trsact
-----	-----	-----	-----
lead	0.00	0.92	0.16

hypthothesis model

Standardized Solution

LAMBDA-Y

comm	effect	exper	compe	inova	schenv	---
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
devel	0.22	- -	- -	- -	- -	
sati	0.34	- -	- -	- -	- -	
lear	0.38	- -	- -	- -	- -	
child	- -	0.34	- -	- -	- -	
envir	- -	0.33	- -	- -	- -	
paren	- -	0.35	- -	- -	- -	
struc	- -	- -	0.36	- -	- -	
staff	- -	- -	0.34	- -	- -	
resou	- -	- -	0.36	- -	- -	
ict	- -	- -	0.34	- -	- -	
schba	- -	- -	- -	0.42	- -	
stra	- -	- -	- -	0.40	- -	
assu	- -	- -	- -	0.37	- -	
rela	- -	- -	- -	- -	0.41	
fred	- -	- -	- -	- -	0.40	
moti	- -	- -	- -	- -	0.44	
valu	- -	- -	- -	- -	- -	
0.37	dedi	- -	- -	- -	- -	
0.30						

part - - - - - - - - - -
0.30

LAMBDA-X

 lead

trform 0.45
trsact 0.48

BETA

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	---

effect	- -	- -	0.64	0.00	- -	
0.20						
exper	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
compe	- -	0.74	- -	- -	- -	
- -						
inova	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
schenv	- -	0.33	- -	- -	- -	
- -						
comm	- -	- -	0.24	- -	0.71	
- -						

GAMMA

 lead

effect - -
exper 0.83
compe 0.28
inova 0.96
schenv 0.57
comm -0.02

Correlation Matrix of ETA and KSI

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	---

effect	1.00					
exper	0.78	1.00				
compe	0.81	0.97	1.00			
inova	0.71	0.80	0.86	1.00		
schenv	0.71	0.80	0.82	0.81	1.00	
comm	0.72	0.78	0.80	0.76	0.89	
1.00						
lead	0.73	0.83	0.89	0.96	0.84	
0.79						

Correlation Matrix of ETA and KSI

	lead
lead	1.00

PSI
Note: This matrix is diagonal.

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	---
0.19	0.33	0.31	0.04	0.07	0.26	

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	lead
effect	0.73
exper	0.83
compe	0.89
inova	0.96
schenv	0.84
comm	0.79

hyphothesis model

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	---
devel	0.64	--	--	--	--	
sati	0.77	--	--	--	--	
lear	0.84	--	--	--	--	
child	--	0.79	--	--	--	
envir	--	0.67	--	--	--	
paren	--	0.70	--	--	--	
struc	--	--	0.78	--	--	
staff	--	--	0.75	--	--	
resou	--	--	0.65	--	--	
ict	--	--	0.66	--	--	
schba	--	--	--	0.76	--	

- -	stra	- -	- -	- -	0.83	- -
- -	assu	- -	- -	- -	0.79	- -
- -	rela	- -	- -	- -	- -	0.84
- -	fred	- -	- -	- -	- -	0.83
- -	moti	- -	- -	- -	- -	0.89
- -	valu	- -	- -	- -	- -	- -
0.84	dedi	- -	- -	- -	- -	- -
0.73	part	- -	- -	- -	- -	- -
0.67						

LAMBDA-X

	lead

trform	0.87
trsact	0.82

BETA

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	--

effect	- -	- -	0.64	0.00	- -	
0.20						
exper	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
compe	- -	0.74	- -	- -	- -	
- -						
inova	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
schenv	- -	0.33	- -	- -	- -	
- -						
comm	- -	- -	0.24	- -	0.71	
- -						

GAMMA

	lead

effect	- -
exper	0.83
compe	0.28
inova	0.96
schenv	0.57
comm	-0.02

Correlation Matrix of ETA and KSI

	effect	exper	compe	inova	schenv
comm					

effect	1.00					
exper	0.78	1.00				
compe	0.81	0.97	1.00			
inova	0.71	0.80	0.86	1.00		
schenv	0.71	0.80	0.82	0.81	1.00	
comm	0.72	0.78	0.80	0.76	0.89	
lead	0.73	0.83	0.89	0.96	0.84	

Correlation Matrix of ETA and KSI

lead	1.00
------	------

PSI
Note: This matrix is diagonal.

comm	effect	exper	compe	inova	schenv
0.19	0.33	0.31	0.04	0.07	0.26

THETA-EPS

paren	devel	sati	lear	child	envir
0.51	0.59	0.40	0.29	0.38	0.55
- -	- -	- -	- -	- -	- -
0.11	- -	- -	- -	- -	0.09
- -	- -	- -	- -	- -	- -
0.07	- -	- -	- -	0.05	- -
0.07	- -	- -	- -	- -	- -
- -	0.09	- -	- -	- -	- -
-0.06	- -	- -	0.05	- -	- -

--	fred	--	--	--	--	--
--	moti	--	--	--	--	--
--	valu	--	--	--	--	--
--	dedi	--	--	--	--	--
--	part	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	struc	staff	resou	ict	schba	
stra	-----	-----	-----	-----	-----	--

	struc	0.39				
	staff	0.08	0.44			
	resou	--	--	0.58		
	ict	--	--	0.12	0.56	
	schba	--	--	0.09	0.16	0.42
	stra	--	--	--	--	--
0.32	assu	--	--	--	--	--
0.09	rela	--	--	--	--	--
--	fred	0.04	--	--	--	--
--	moti	0.07	--	0.09	--	--
--	valu	--	--	--	--	--
--	dedi	--	--	--	--	--
--	part	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	assu	rela	fred	moti	valu	
dedi	-----	-----	-----	-----	-----	--

	assu	0.37				
	rela	0.08	0.29			
	fred	--	--	0.31		
	moti	--	-0.09	-0.06	0.21	
	valu	--	--	--	--	0.29
	dedi	--	--	--	-0.07	--
0.47	part	--	--	--	--	--
0.14						

THETA-EPS

part

```

part          -----
              0.55

      THETA-DELTA-EPS

      devel      sati      lear      child      envir
paren -----
-----
  trform      - -      - -      0.06      - -      - -
- -
  trsact      - -      - -      - -      - -      - -
- -

      THETA-DELTA-EPS

      struc      staff      resou      ict      schba
stra -----
-----
  trform      - -      -0.06      - -      - -      -0.10
-0.15
  trsact      - -      - -      - -      - -      - -
- -

      THETA-DELTA-EPS

      assu      rela      fred      moti      valu
dedi -----
-----
  trform      -0.17      - -      - -      - -      - -
- -
  trsact      - -      - -      - -      - -      - -
-0.05

      THETA-DELTA-EPS

      part
trform -----
trform      - -
trform      - -

      THETA-DELTA

      trform      trsact
-----
0.23      0.32

```

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

```

      lead
-----
effect      0.73
exper      0.83
compe      0.89
inova      0.96
schenv      0.84

```

comm 0.79

hyphothesis model

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	lead
effect	----- 0.73 (0.07) 11.08
exper	0.83 (0.05) 15.32
compe	0.89 (0.05) 16.21
inova	0.96 (0.06) 16.58
schenv	0.84 (0.05) 16.71
comm	0.79 (0.05) 15.22

Indirect Effects of KSI on ETA

	lead
effect	----- 0.73 (0.07) 11.08
exper	- -
compe	0.61 (0.09) 7.19
inova	- -
schenv	0.27 (0.06) 4.22
comm	0.81

(0.11)
7.37

Total Effects of ETA on ETA

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	---

effect	- -	0.56	0.69	0.00	0.14	
0.20		(0.10)	(0.13)	(0.10)	(0.06)	
(0.08)		5.52	5.40	0.03	2.31	
2.44						
exper	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
compe	- -	0.74	- -	- -	- -	
- -		(0.10)				
		7.51				
inova	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
schenv	- -	0.33	- -	- -	- -	
- -		(0.08)				
		4.22				
comm	- -	0.41	0.24	- -	0.71	
- -		(0.09)	(0.11)		(0.10)	
		4.43	2.15		6.86	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.672

Indirect Effects of ETA on ETA

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	---

effect	- -	0.56	0.05	- -	0.14	
- -		(0.10)	(0.03)		(0.06)	
		5.52	1.70		2.31	

exper	--	--	--	--	--
compe	--	--	--	--	--
inova	--	--	--	--	--
schenv	--	--	--	--	--
comm	--	0.41	--	--	--
		(0.09)			
		4.43			

Total Effects of ETA on Y

	effect	exper	compe	inova	schenv	--
comm	-----	-----	-----	-----	-----	--
devel	0.22	0.12	0.15	0.00	0.03	
0.04		(0.02)	(0.03)	(0.02)	(0.01)	
(0.02)		5.52	5.40	0.03	2.31	
2.44						
sati	0.34	0.19	0.24	0.00	0.05	
0.07	(0.03)	(0.03)	(0.04)	(0.03)	(0.02)	
(0.03)	11.73	5.74	5.65	0.03	2.31	
2.44						
lear	0.38	0.21	0.26	0.00	0.06	
0.08	(0.03)	(0.04)	(0.05)	(0.04)	(0.02)	
(0.03)	12.39	5.92	5.82	0.03	2.31	
2.44						
child	--	0.34	--	--	--	
--						
envir	--	0.33	--	--	--	
--		(0.02)				
		13.96				
paren	--	0.35	--	--	--	
--						

			(0.02)			
			14.63			
--	struc	--	0.26	0.36	--	--
--			(0.04)			
			7.51			
--	staff	--	0.25	0.34	--	--
--			(0.03)	(0.02)		
			7.47	17.86		
--	resou	--	0.26	0.36	--	--
--			(0.04)	(0.03)		
			7.03	13.53		
--	ict	--	0.25	0.34	--	--
--			(0.04)	(0.02)		
			7.19	13.86		
--	schba	--	--	--	0.42	--
--						
--	stra	--	--	--	0.40	--
--					(0.02)	
					16.71	
--	assu	--	--	--	0.37	--
--					(0.02)	
					15.97	
--	rela	--	0.13	--	--	0.41
--			(0.03)			
			4.22			
--	fred	--	0.13	--	--	0.40
--			(0.03)			(0.02)
			4.21			19.70
--	moti	--	0.14	--	--	0.44
--			(0.03)			(0.02)
			4.23			18.95
0.37	valu	--	0.15	0.09	--	0.26
			(0.03)	(0.04)		(0.04)
			4.43	2.15		6.86

dedi	- -	0.12	0.07	- -	0.22
0.30		(0.03)	(0.03)		(0.03)
(0.02)		4.36	2.15		6.61
15.72					

part	- -	0.12	0.07	- -	0.22
0.30		(0.03)	(0.03)		(0.03)
(0.02)		4.34	2.14		6.49
14.29					

Indirect Effects of ETA on Y

comm	effect	exper	compe	inova	schenv	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
devel	- -	0.12	0.15	0.00	0.03	
0.04		(0.02)	(0.03)	(0.02)	(0.01)	
(0.02)		5.52	5.40	0.03	2.31	
2.44						
sati	- -	0.19	0.24	0.00	0.05	
0.07		(0.03)	(0.04)	(0.03)	(0.02)	
(0.03)		5.74	5.65	0.03	2.31	
2.44						
lear	- -	0.21	0.26	0.00	0.06	
0.08		(0.04)	(0.05)	(0.04)	(0.02)	
(0.03)		5.92	5.82	0.03	2.31	
2.44						
child	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
envir	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
paren	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
struc	- -	0.26	- -	- -	- -	
- -		(0.04)				
		7.51				

staff	- -	0.25	- -	- -	- -
	- -	(0.03)			
		7.47			
resou	- -	0.26	- -	- -	- -
	- -	(0.04)			
		7.03			
ict	- -	0.25	- -	- -	- -
	- -	(0.04)			
		7.19			
schba	- -	- -	- -	- -	- -
	- -				
stra	- -	- -	- -	- -	- -
	- -				
assu	- -	- -	- -	- -	- -
	- -				
rela	- -	0.13	- -	- -	- -
	- -	(0.03)			
		4.22			
fred	- -	0.13	- -	- -	- -
	- -	(0.03)			
		4.21			
moti	- -	0.14	- -	- -	- -
	- -	(0.03)			
		4.23			
valu	- -	0.15	0.09	- -	0.26
	- -	(0.03)	(0.04)		(0.04)
		4.43	2.15		6.86
dedi	- -	0.12	0.07	- -	0.22
	- -	(0.03)	(0.03)		(0.03)
		4.36	2.15		6.61
part	- -	0.12	0.07	- -	0.22
	- -	(0.03)	(0.03)		(0.03)
		4.34	2.14		6.49

Total Effects of KSI on Y

	lead

devel	0.16 (0.01) 11.08
sati	0.25 (0.02) 12.92
lear	0.28 (0.02) 14.19
child	0.28 (0.02) 15.32
envir	0.28 (0.02) 12.97
paren	0.29 (0.02) 13.47
struc	0.32 (0.02) 16.21
staff	0.30 (0.02) 15.50
resou	0.32 (0.02) 13.20
ict	0.30 (0.02) 13.46
schba	0.41 (0.02) 16.58
stra	0.38 (0.02) 18.64
assu	0.35 (0.02) 17.58

rela	0.34
	(0.02)
	16.71
fred	0.34
	(0.02)
	16.52
moti	0.37
	(0.02)
	17.87
valu	0.29
	(0.02)
	15.22
dedi	0.24
	(0.02)
	13.24
part	0.24
	(0.02)
	12.26

hyphothesis model

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	lead

effect	0.73
exper	0.83
compe	0.89
inova	0.96
schenv	0.84
comm	0.79

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	lead

effect	0.73
exper	- -
compe	0.61
inova	- -
schenv	0.27
comm	0.81

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	effect	exper	compe	inova	schenv
comm	-----	-----	-----	-----	-----

effect	- -	0.56	0.69	0.00	0.14
0.20					
exper	- -	- -	- -	- -	- -
- -					
compe	- -	0.74	- -	- -	- -
- -					
inova	- -	- -	- -	- -	- -
- -					
schenv	- -	0.33	- -	- -	- -
- -					
comm	- -	0.41	0.24	- -	0.71
- -					

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	--

effect	- -	0.56	0.05	- -	0.14	
- -						
exper	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
compe	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
inova	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
schenv	- -	- -	- -	- -	- -	
- -						
comm	- -	0.41	- -	- -	- -	
- -						

Standardized Total Effects of ETA on Y

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	--

devel	0.22	0.12	0.15	0.00	0.03	
0.04						
sati	0.34	0.19	0.24	0.00	0.05	
0.07						
lear	0.38	0.21	0.26	0.00	0.06	
0.08						
child	- -	0.34	- -	- -	- -	
- -						
envir	- -	0.33	- -	- -	- -	
- -						
paren	- -	0.35	- -	- -	- -	
- -						
struc	- -	0.26	0.36	- -	- -	
- -						
staff	- -	0.25	0.34	- -	- -	
- -						
resou	- -	0.26	0.36	- -	- -	
- -						
ict	- -	0.25	0.34	- -	- -	
- -						

- -	schba	- -	- -	- -	0.42	- -
- -	stra	- -	- -	- -	0.40	- -
- -	assu	- -	- -	- -	0.37	- -
- -	rela	- -	0.13	- -	- -	0.41
- -	fred	- -	0.13	- -	- -	0.40
- -	moti	- -	0.14	- -	- -	0.44
- -	valu	- -	0.15	0.09	- -	0.26
0.37	dedi	- -	0.12	0.07	- -	0.22
0.30	part	- -	0.12	0.07	- -	0.22
0.30						

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

comm	effect	exper	compe	inova	schenv	--
	-----	-----	-----	-----	-----	

0.13	devel	0.64	0.36	0.44	0.00	0.09
0.16	sati	0.77	0.43	0.53	0.00	0.11
0.17	lear	0.84	0.47	0.58	0.00	0.12
- -	child	- -	0.79	- -	- -	- -
- -	envir	- -	0.67	- -	- -	- -
- -	paren	- -	0.70	- -	- -	- -
- -	struc	- -	0.57	0.78	- -	- -
- -	staff	- -	0.55	0.75	- -	- -
- -	resou	- -	0.48	0.65	- -	- -
- -	ict	- -	0.49	0.66	- -	- -
- -	schba	- -	- -	- -	0.76	- -
- -	stra	- -	- -	- -	0.83	- -
- -	assu	- -	- -	- -	0.79	- -
- -	rela	- -	0.28	- -	- -	0.84
- -	fred	- -	0.27	- -	- -	0.83
- -	moti	- -	0.29	- -	- -	0.89
- -						

0.84	valu	- -	0.34	0.20	- -	0.60
0.73	dedi	- -	0.30	0.17	- -	0.52
0.67	part	- -	0.27	0.16	- -	0.48

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

comm	effect	exper	compe	inova	schenv	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
0.04	devel	- -	0.12	0.15	0.00	0.03
0.07	sati	- -	0.19	0.24	0.00	0.05
0.08	lear	- -	0.21	0.26	0.00	0.06
--	child	- -	- -	- -	- -	- -
--	envir	- -	- -	- -	- -	- -
--	paren	- -	- -	- -	- -	- -
--	struc	- -	0.26	- -	- -	- -
--	staff	- -	0.25	- -	- -	- -
--	resou	- -	0.26	- -	- -	- -
--	ict	- -	0.25	- -	- -	- -
--	schba	- -	- -	- -	- -	- -
--	stra	- -	- -	- -	- -	- -
--	assu	- -	- -	- -	- -	- -
--	rela	- -	0.13	- -	- -	- -
--	fred	- -	0.13	- -	- -	- -
--	moti	- -	0.14	- -	- -	- -
--	valu	- -	0.15	0.09	- -	0.26
--	dedi	- -	0.12	0.07	- -	0.22
--	part	- -	0.12	0.07	- -	0.22

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

comm	effect	exper	compe	inova	schenv	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---

0.13	devel	- -	0.36	0.44	0.00	0.09
0.16	sati	- -	0.43	0.53	0.00	0.11
0.17	lear	- -	0.47	0.58	0.00	0.12
- -	child	- -	- -	- -	- -	- -
- -	envir	- -	- -	- -	- -	- -
- -	paren	- -	- -	- -	- -	- -
- -	struc	- -	0.57	- -	- -	- -
- -	staff	- -	0.55	- -	- -	- -
- -	resou	- -	0.48	- -	- -	- -
- -	ict	- -	0.49	- -	- -	- -
- -	schba	- -	- -	- -	- -	- -
- -	stra	- -	- -	- -	- -	- -
- -	assu	- -	- -	- -	- -	- -
- -	rela	- -	0.28	- -	- -	- -
- -	fred	- -	0.27	- -	- -	- -
- -	moti	- -	0.29	- -	- -	- -
- -	valu	- -	0.34	0.20	- -	0.60
- -	dedi	- -	0.30	0.17	- -	0.52
- -	part	- -	0.27	0.16	- -	0.48

Standardized Total Effects of KSI on Y

	lead

devel	0.16
sati	0.25
lear	0.28
child	0.28
envir	0.28
paren	0.29
struc	0.32
staff	0.30
resou	0.32
ict	0.30
schba	0.41
stra	0.38
assu	0.35
rela	0.34
fred	0.34

moti	0.37
valu	0.29
dedi	0.24
part	0.24

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	lead

devel	0.47
sati	0.57
lear	0.62
child	0.66
envir	0.56
paren	0.58
struc	0.69
staff	0.67
resou	0.58
ict	0.59
schba	0.74
stra	0.80
assu	0.76
rela	0.71
fred	0.70
moti	0.75
valu	0.66
dedi	0.57
part	0.53

Time used: 0.172 Seconds

DATE: 12/29/2015

TIME: 11:23

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2005

Use of this program is subject to the terms specified in
the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
C:\Users\Worasorn\Desktop\corat primary school\model\modificat
path.SPJ:

```
hyphothesis model
Observed Variables
devel sati lear trform trsact child envir paren struc staff
resou ict schba stra assu rela fred moti valu
dedi part
Covariance Matrix from file 'C:\Users\Worasorn\Desktop\corat primary
school\model\runmodel.cov'
Sample Size = 420
Latent Variables  effect lead exper compe inova schenv comm
Relationships
devel = effect
sati = effect
lear = effect
trform = lead
trsact = lead
child = exper
envir = exper
paren = exper
struc = compe
staff = compe
resou = compe
ict = compe
schba = inova
stra = inova
assu = inova
rela = schenv
fred = schenv
moti = schenv
valu = comm
```

dedi = comm
part = comm

effect = compe
effect = comm
effect = inova
comm = compe
comm = schenv
comm = lead
compe = exper
compe = lead
inova = lead
schenv = exper
schenv = lead
exper = lead

!LISREL OUTPUT: ME=ML MI SS SC RS FS EF

Set Error Covariance of dedi and part free
Set Error Covariance of ict and schba free
Set Error Covariance of assu and rela free
Set Error Covariance of devel and paren free
Set Error Covariance of devel and child free
Set Error Covariance of trform and assu free
Set Error Covariance of resou and moti free
Set Error Covariance of paren and resou free
Set Error Covariance of trform and stra free
Set Error Covariance of devel and assu free
Set Error Covariance of trform and schba free
Set Error Covariance of stra and assu free
Set Error Covariance of devel and enviro free
Set Error Covariance of sati and enviro free
Set Error Covariance of resou and ict free
Set Error Covariance of sati and paren free
Set Error Covariance of struc and staff free
Set Error Covariance of struc and moti free
Set Error Covariance of enviro and resou free
Set Error Covariance of moti and dedi free
Set Error Covariance of trform and staff free
Set Error Covariance of lear and trform free
Set Error Covariance of resou and schba free
Set Error Covariance of paren and stra free
Set Error Covariance of paren and rela free
Set Error Covariance of paren and schba free
Set Error Covariance of rela and moti free
Set Error Covariance of fred and moti free
Set Error Covariance of devel and lear free
Set Error Covariance of struc and fred free
Set Error Covariance of trsact and dedi free
Set Error Covariance of child and schba free
Set Error Covariance of lear and rela free
Path Diagram
End of Problem

Sample Size = 420

hyphothesis model

Covariance Matrix

paren	devel	sati	lear	child	envir	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
devel	0.12					
sati	0.08	0.19				
lear	0.07	0.13	0.20			
child	0.08	0.10	0.10	0.19		
envir	0.08	0.11	0.09	0.12	0.25	
paren	0.09	0.08	0.10	0.12	0.12	
0.26						
struc	0.07	0.09	0.10	0.12	0.12	
0.12						
staff	0.08	0.10	0.11	0.12	0.10	
0.12						
resou	0.06	0.09	0.09	0.12	0.14	
0.16						
ict	0.07	0.09	0.10	0.11	0.11	
0.13						
schba	0.07	0.09	0.11	0.14	0.12	
0.16						
stra	0.07	0.09	0.12	0.11	0.11	
0.14						
assu	0.08	0.10	0.12	0.11	0.10	
0.11						
rela	0.06	0.11	0.12	0.11	0.11	
0.10						
fred	0.07	0.10	0.11	0.11	0.10	
0.11						
moti	0.06	0.10	0.11	0.11	0.12	
0.12						
valu	0.05	0.09	0.10	0.09	0.09	
0.10						
dedi	0.05	0.08	0.08	0.09	0.07	
0.09						
part	0.05	0.09	0.09	0.08	0.07	
0.08						
trform	0.06	0.11	0.13	0.11	0.12	
0.12						
trsact	0.08	0.11	0.14	0.14	0.15	
0.15						

Covariance Matrix

stra	struc	staff	resou	ict	schba	--
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
struc	0.21					
staff	0.14	0.21				
resou	0.14	0.13	0.31			
ict	0.13	0.12	0.16	0.27		
schba	0.15	0.14	0.16	0.18	0.31	

0.23	stra	0.13	0.12	0.13	0.13	0.17
0.17	assu	0.12	0.12	0.11	0.12	0.15
0.14	rela	0.13	0.12	0.12	0.12	0.13
0.13	fred	0.13	0.11	0.12	0.12	0.15
0.14	moti	0.15	0.12	0.15	0.13	0.16
0.12	valu	0.11	0.10	0.11	0.11	0.12
0.11	dedi	0.10	0.10	0.08	0.08	0.11
0.10	part	0.09	0.08	0.07	0.09	0.09
0.14	trform	0.14	0.11	0.12	0.12	0.15
0.17	trsact	0.16	0.14	0.16	0.14	0.18

Covariance Matrix

	assu	rela	fred	moti	valu	
dedi	-----	-----	-----	-----	-----	--

assu	0.21					
rela	0.15	0.24				
fred	0.14	0.17	0.24			
moti	0.13	0.16	0.17	0.24		
valu	0.12	0.14	0.13	0.15	0.20	
dedi	0.11	0.12	0.11	0.10	0.11	
0.18	part	0.10	0.11	0.11	0.11	0.11
0.12	trform	0.12	0.14	0.14	0.16	0.12
0.09	trsact	0.14	0.16	0.16	0.18	0.13
0.10						

Covariance Matrix

	part	trform	trsact
	-----	-----	-----
part	0.21		
trform	0.08	0.26	
trsact	0.09	0.24	0.34

hyphothesis model

Number of Iterations = 57

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

devel = 0.22*effect, Errorvar.= 0.070 , R² = 0.41
(0.0059)
11.74

sati = 0.34*effect, Errorvar.= 0.078 , R² = 0.60
(0.029) (0.0074)
11.73 10.54

lear = 0.38*effect, Errorvar.= 0.060 , R² = 0.71
(0.031) (0.0079)
12.39 7.52

child = 0.34*exper, Errorvar.= 0.070 , R² = 0.62
(0.0064)
10.91

envir = 0.33*exper, Errorvar.= 0.13 , R² = 0.45
(0.024) (0.010)
13.96 12.89

paren = 0.35*exper, Errorvar.= 0.13 , R² = 0.49
(0.024) (0.010)
14.63 12.64

struc = 0.36*compe, Errorvar.= 0.085 , R² = 0.61
(0.0073)
11.60

staff = 0.34*compe, Errorvar.= 0.090 , R² = 0.56
(0.019) (0.0076)
17.86 11.96

resou = 0.36*compe, Errorvar.= 0.18 , R² = 0.42
(0.026) (0.013)
13.53 13.47

ict = 0.34*compe, Errorvar.= 0.15 , R² = 0.44
(0.025) (0.011)
13.86 13.33

schba = 0.42*inova, Errorvar.= 0.13 , R² = 0.58
(0.011)
11.84

stra = 0.40*inova, Errorvar.= 0.073 , R² = 0.68
(0.024) (0.0078)
16.71 9.39

assu = 0.37*inova, Errorvar.= 0.080 , R² = 0.63
(0.023) (0.0077)
15.97 10.41

rela = 0.41*schen, Errorvar.= 0.068 , R² = 0.71

(0.0070)
9.76

fred = 0.40*schenv, Errorvar.= 0.072 , R² = 0.69
(0.020) (0.0070)
19.70 10.17

moti = 0.44*schenv, Errorvar.= 0.051 , R² = 0.79
(0.023) (0.0094)
18.95 5.46

valu = 0.37*comm, Errorvar.= 0.057 , R² = 0.71
(0.0064)
8.91

dedi = 0.30*comm, Errorvar.= 0.082 , R² = 0.53
(0.019) (0.0070)
15.72 11.77

part = 0.30*comm, Errorvar.= 0.11 , R² = 0.45
(0.021) (0.0090)
14.29 12.61

trform = 0.45*lead, Errorvar.= 0.062 , R² = 0.77
(0.021) (0.0074)
21.59 8.36

trsact = 0.48*lead, Errorvar.= 0.11 , R² = 0.68
(0.024) (0.0091)
20.25 12.15

Error Covariance for lear and devel = -0.01
(0.0046)
-2.14

Error Covariance for child and devel = 0.020
(0.0042)
4.68

Error Covariance for envir and devel = 0.021
(0.0052)
3.96

Error Covariance for envir and sati = 0.020
(0.0060)
3.37

Error Covariance for paren and devel = 0.026
(0.0053)
4.81

Error Covariance for paren and sati = -0.02
(0.0057)
-2.99

Error Covariance for staff and struc = 0.016
(0.0056)
2.88

Error Covariance for resou and envir = 0.025
(0.0076)
3.29

Error Covariance for resou and paren = 0.030
(0.0075)
3.95

Error Covariance for ict and resou = 0.035
(0.0085)
4.16

Error Covariance for schba and child = 0.013
(0.0053)
2.38

Error Covariance for schba and paren = 0.020
(0.0069)
2.94

Error Covariance for schba and resou = 0.028
(0.0080)
3.49

Error Covariance for schba and ict = 0.047
(0.0081)
5.85

Error Covariance for stra and paren = 0.017
(0.0052)
3.31

Error Covariance for assu and devel = 0.014
(0.0037)
3.70

Error Covariance for assu and stra = 0.020
(0.0061)
3.29

Error Covariance for rela and lear = 0.010
(0.0044)
2.36

Error Covariance for rela and paren = -0.01
(0.0051)
-2.78

Error Covariance for rela and assu = 0.018
(0.0043)
4.26

Error Covariance for fred and struc = 0.0096

(0.0045)
2.11

Error Covariance for moti and struc = 0.016
(0.0045)
3.63

Error Covariance for moti and resou = 0.023
(0.0057)
4.06

Error Covariance for moti and rela = -0.02
(0.0064)
-3.37

Error Covariance for moti and fred = -0.01
(0.0068)
-2.00

Error Covariance for dedi and moti = -0.01
(0.0042)
-3.23

Error Covariance for part and dedi = 0.027
(0.0061)
4.38

Error Covariance for trform and lear = 0.015
(0.0048)
3.15

Error Covariance for trform and staff = -0.01
(0.0046)
-3.12

Error Covariance for trform and schba = -0.03
(0.0063)
-4.33

Error Covariance for trform and stra = -0.04
(0.0055)
-6.60

Error Covariance for trform and assu = -0.04
(0.0054)
-7.53

Error Covariance for trsact and dedi = -0.01
(0.0049)
-2.35

Structural Equations

effect = 0.64*compe + 0.0027*inova + 0.20*comm, Errorvar.= 0.33 ,
R² = 0.67

(0.13)	(0.10)	(0.083)	(0.062)
4.87	0.027	2.44	5.36

exper = 0.83*lead, Errorvar.= 0.31 , R² = 0.69
 (0.054) (0.049)
 15.32 6.31

compe = 0.74*exper + 0.28*lead, Errorvar.= 0.043 , R² = 0.96
 (0.098) (0.086) (0.030)
 7.51 3.24 1.46

inova = 0.96*lead, Errorvar.= 0.069 , R² = 0.93
 (0.058) (0.037)
 16.58 1.87

schenv = 0.33*exper + 0.57*lead, Errorvar.= 0.26 , R² = 0.74
 (0.078) (0.078) (0.038)
 4.22 7.27 6.95

comm = 0.24*compe + 0.71*schenv - 0.023*lead, Errorvar.= 0.19 ,
 R² = 0.81
 (0.11) (0.10) (0.11) (0.043)
 2.15 6.86 -0.21 4.49

Reduced Form Equations

effect = 0.73*lead, Errorvar.= 0.46, R² = 0.54
 (0.066)
 11.08

exper = 0.83*lead, Errorvar.= 0.31, R² = 0.69
 (0.054)
 15.32

compe = 0.89*lead, Errorvar.= 0.21, R² = 0.79
 (0.055)
 16.21

inova = 0.96*lead, Errorvar.= 0.069, R² = 0.93
 (0.058)
 16.58

schenv = 0.84*lead, Errorvar.= 0.29, R² = 0.71
 (0.050)
 16.71

comm = 0.79*lead, Errorvar.= 0.38, R² = 0.62
 (0.052)
 15.22

Correlation Matrix of Independent Variables

lead

 1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	effect	exper	compe	inova	schenv	
comm	-----	-----	-----	-----	-----	--

effect	1.00					
exper	0.78	1.00				
compe	0.81	0.97	1.00			
inova	0.71	0.80	0.86	1.00		
schenv	0.71	0.80	0.82	0.81	1.00	
comm	0.72	0.78	0.80	0.76	0.89	
1.00						
lead	0.73	0.83	0.89	0.96	0.84	
0.79						

Covariance Matrix of Latent Variables

	lead
lead	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 144
 Minimum Fit Function Chi-Square = 289.84 (P = 0.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 285.39 (P = 0.00)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 141.39
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (97.18 ; 193.39)

Minimum Fit Function Value = 0.69
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.34
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.23 ; 0.46)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.048
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.040 ; 0.057)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.61

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.10
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.99 ; 1.22)
 ECVI for Saturated Model = 1.10
 ECVI for Independence Model = 54.23

Chi-Square for Independence Model with 210 Degrees of Freedom = 22680.64

Independence AIC = 22722.64
 Model AIC = 459.39
 Saturated AIC = 462.00
 Independence CAIC = 22828.49
 Model CAIC = 897.89
 Saturated CAIC = 1626.30

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.68
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
 Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 270.46

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0086
 Standardized RMR = 0.037
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.90
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.59

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
assu	effect	16.2	0.11
assu	schenv	12.9	0.12
assu	comm	25.3	0.16
exper	inova	20.9	2.65
compe	inova	15.4	1.31
inova	effect	18.0	0.38
inova	exper	20.9	0.59
inova	compe	28.4	0.85
inova	schenv	11.4	0.35
inova	comm	38.5	0.63
comm	inova	19.0	1.75

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
inova	exper	20.9	0.18
inova	compe	15.4	0.09
comm	inova	19.0	0.12
trsact	assu	16.0	-0.02
trsact	trform	62.5	0.07

Time used: 0.140 Seconds

ประวัติย่อผู้ทำคุณิพนธ์

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวนันทน์ภัท วิกุล
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันศุกร์ที่ 22 ธันวาคม 2515
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาการศึกษาปฐมวัย) จากสถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2544	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสามัคคีรถไฟ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1