

โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นารีรัตน์ จันทวฤทธิ์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นารีรัตน์ จันทวฤทธิ์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

AN MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE OF PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION

NAREERAT JANTAWARIT

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**
ชื่อนักศึกษา	:	**นารีรัตน์ จันทวฤทธิ์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**รศ. ดร. สุเทพ เมยไธสง**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ผศ. ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ศ. ดร. ชัยยงค์ พรหมวงศ์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(รศ. ดร. สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ผศ. ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง)

กรรมการ .....
(รศ. ดร. กฤษกนก ดวงชาทม)

กรรมการ .....
(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ. ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic	:	An Management Model Towards Excellence of Private Early Childhood Schools in the Northeastern Region
Student's Name	:	Nareerat Jantawarit
Degree Sough	:	Doctor of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Assoc. Prof. Dr. Suthep Moeithaisong
C0-Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Jiraporn Phansawang

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee :

Chairman .....
(Prof. Dr. Chaiyong Brahmawong)

Member (Advisor) .....
(Assoc. Prof. Dr. Suthep Moeithaisong)

Member (Co-Advisor) .....
(Asst. Prof. Dr. Jiraporn Phansawang)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Kritkanok Duangchatom)

Member .....
(Phrametheewatcharaphorn, Asst. Prof. Dr.)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์ : **โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ชื่อนักศึกษา : **นารีรัตน์ จันทวฤทธิ์**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : **รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมยไธสง**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง**

ดุษฎีนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อสร้างโมเดลและคู่มือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย 500 คน ผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมินคู่มือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการทดสอบสหสัมพันธ์แบบลำดับที่สำหรับความสอดคล้องกันในการตัดสินใจพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า:

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลพบว่า χ^2 = 125.233, df = 98, P-Value = 0.071, CFI=0.967, TLI = 0.960, RMSEA = 0.042, SRMR = 0.032 และโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : C.R.) เท่ากับ 0.988 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. ผลการประเมินคู่มือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : โมเดล, การบริหารจัดการ, ความเป็นเลิศ, สถานศึกษาเอกชน, ปฐมวัย

ABSTRACT

Dissertation Topic	:	**An Management Model towards Excellence of Private Early Childhood Schools in the Northeastern Region**
Student's Name	:	**Nareerat Jantawarit**
Degree Sought	:	**Doctor of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Suthep Maythaisong**
Co-Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Jiraporn Phansawang**

The objectives of this dissertation were as follows: 1) To study the conceptual framework of An Management Model towards Excellence of Private Early Childhood Schools in the Northeastern Region 2) To study the conceptual framework of An Management Model towards Excellence of Private Early Childhood Schools in the Northeastern Region 3) To study An Management Model towards Excellence of Private Early Childhood Schools in the Northeastern Region. It was a Mixed Methods Research. The research sample was 500 people, 5 specialists, and 7 experts. The research instruments were questionnaires and manual evaluation forms. The statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation, Confirm Factor Analysis and Sequential correlation testing for consistency in multiple decisions making.

The research results found that:

1. The components and indicators of An Management Model towards Excellence of Private Early Childhood Schools in the Northeastern consisted of 4 components and 16 indicators.

2. The results of checking the consistency and harmony of the model revealed that χ^2 = 125.233, df = 98, P-Value = 0.071, CFI=0.967, TLI = 0.960, RMSEA = 0.042, SRMR = 0.032, and the model had a construct validity and a construct reliability equal to 0.988, exceeding 0.60. It showed that the model was consistent and harmonious with the empirical data.

3. The results of the evaluations of the manual for using An Management Model towards Excellence of Private Early Childhood Schools in the Northeastern Region were appropriate at a high level.

Keywords : Model, Management, Excellence, Private school, Early Childhood

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตาและการช่วยเหลือจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตลอดจน เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้วยดีมาตลอด

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง ที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อม ทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอกราบนมัสการขอบคุณ พระมหาอำนวย มหาวีโร, ดร. และขอขอบคุณ ดร.บรรจง ลาวะลี ดร.ลานนิพนธ์ เกษลา ดร.กชพร จันทนามศรี และ ดร.วิวรรณ เขตมรรคา ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ขอขอบคุณ ผศ.(พิเศษ)นันทา โพธิ์คำ ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ ดร. จริยา อนันต์สุวรรณชัย ดร.จรุงภรณ์ กลางบุรัมย์ นางราตรี เครือวรรณ นายทิวากร สุทธิบาก และนายนิยม เพชรผ่องพันธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จนทำให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ขอบคุณครอบครัว และผู้มีอุปการคุณ ทุก ท่านที่เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าการวิจัย ตลอดจนพี่น้องสาขาวิชา การบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา เขตร้อยเอ็ด ทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยในการทำงานวิจัยครั้งนี้ให้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร คณะคุณครู บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชน ที่ให้ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีและขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา เขตร้อยเอ็ด ทุกท่านที่ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีของดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณ พระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน หากมีสิ่งหนึ่ง ประการใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นารีรัตน์ จันทวฤทธิ์

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**จ**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ฉ**
กิตติกรรมประกาศ		**ช**
สารบัญ		**ซ**
สารบัญตาราง		**ญ**
สารบัญภาพ		**ฑ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 คำถามวิจัย	4
	1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
	1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
	1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**9**
	2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	9
	2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	18
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย	32
	2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	38
	2.5 แนวคิดเกี่ยวกับโมเดล (Model)	129
	2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคู่มือ	143
	2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	150
	2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	158

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**162**
	ระยะที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	162
	ระยะที่ 2 ศึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	163
	ระยะที่ 3 การสร้างและประเมินคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	164
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**174**
	4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	174
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	176
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน	178
	4.4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดล (Model)	199
	4.5 ผลการประเมินคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	204
5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**208**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	208
	5.2 อภิปรายผล	215
	5.3 ข้อเสนอแนะ	223
บรรณานุกรม		**225**
ภาคผนวก		**247**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	248
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	250
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	256
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	265
	ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	275
	ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (CVI)	279
	ภาคผนวก ช การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป	285
	ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์โมเดล ประเมินคู่มือ	297

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ณ แบบประเมินคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 306
ภาคผนวก ญ โมเดลและคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 309
ประวัติผู้วิจัย..... 331



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสรุปผลการประเมินของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ.....	35
2.2	องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา.....	63
2.3	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ Bass.....	80
2.4	องค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน.....	99
2.5	องค์ประกอบหลักของกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา.....	119
3.1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey & Lee.....	165
3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย.....	166
4.1	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อ.....	174
4.2	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ.....	175
4.3	ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	176
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือองค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อย ที่ 1 การสร้างบารมี.....	179
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือองค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อย ที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ.....	180
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา....	181

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล..	182
4.8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีส่วนร่วม.....	184
4.9	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสาร.....	185
4.10	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การให้บริการชุมชน.....	186
4.11	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความไว้วางใจ.....	187
4.12	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	188

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.13	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน.....	190
4.14	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 สื่อและเทคโนโลยี.....	191
4.15	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 4 การยอมรับนับถือ.....	192
4.16	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำในองค์กร.....	193
4.17	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมุ่งเน้นบุคลากร.....	194
4.18	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม.....	196

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.19	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 4 คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย.....	198
4.20	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	199
4.21	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมขององค์ประกอบ (ปัจจัย) ที่มีผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา.....	204
4.22	ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	206

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กระบวนการบริหารจัดการ	19
2.2	แนวทางกระบวนการรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา	46
2.3	กรอบแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์	47
2.4	ภาพรวมและโครงสร้างของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ	50
2.5	ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่างๆ ของรูปแบบ EQA	51
2.6	การพัฒนาระบบราชการ 4.0	57
2.7	โมเดลการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี	64
2.8	การบริหารการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน	77
2.9	โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ Bass	81
2.10	โมเดลการวัดความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	100
2.11	วงจรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff	101
2.12	โมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา	121
2.13	การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล	136
2.14	แสดงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 1 ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสารและการศึกษาจากสภาพจริง	139
2.15	แสดงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 2 ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย	140
2.16	แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์	142
2.17	โครงร่างคู่มือการปฏิบัติงาน	146
2.18	กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการวิจัย	160
2.19	กรอบแนวคิดเชิงสมมติฐานการวิจัย	161
4.1	โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	200
4.2	โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน	200
4.3	โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา	200

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
4.4	โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้านการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา.....	201
4.5	โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	202
4.6	โมเดลโครงสร้าง (Structure Model) ของปัจจัยเพื่อตรวจสอบสมการโครงสร้างเพื่อวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพล (Effect Size) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	203

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ อาจกล่าวได้ว่ามีหลากหลายหน่วยงานที่ดำเนินการกำกับดูแลสถานศึกษาที่มีอยู่ในประเทศ อาทิเช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น หากมองถึงการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน นั้นมีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษา อบรม และขัดเกลาทางด้านจิตใจของเด็กให้เป็นคนดี มีความรู้คู่ธรรม ตลอดจนปฏิบัติตนตามหลักของพุทธศาสนา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยหมุดหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด นั่นคือ หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผน 2 เป้าหมาย ได้แก่ 1)การพัฒนาคนสำหรับยุคใหม่โดยการพัฒนาคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และ 2)การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติโดยมีเป้าหมายระดับหมุดหมายและตัวชี้วัด ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้นำไปเป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (Access) ความเท่าเทียมทางการศึกษา (Equity) คุณภาพการศึกษา (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทเปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะ 20 ปีข้างหน้า

กระทรวงศึกษาได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2515 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนให้สามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สนองตอบความต้องการของประเทศและประชาชนที่มีประสิทธิภาพคุณภาพ เป็นไปอย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรม จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต่างคำนึงถึงและมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จและสานต่อการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นตามทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความอิสระคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 – 2570 ช่วงปฐมวัย เป็นช่วงอายุที่ให้ผลของการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุดต่อการวางรากฐานของชีวิตคณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2564 เพื่อให้เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านเต็มตามศักยภาพ เป็นพื้นฐานของความเป็นพลเมืองคุณภาพ ซึ่งมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย 7 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1)การจัดและให้บริการแก่เด็กปฐมวัย 2)การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวในการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย 3)การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการพัฒนาเด็กปฐมวัย 4)การพัฒนาระบบกลไกการบูรณาการสารสนเทศเด็กปฐมวัยและการนำไปใช้ประโยชน์ 5)การจัดทำและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวกับเด็กปฐมวัยและการดำเนินการตามกฎหมาย 6)การวิจัยพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ 7)การบริหารจัดการ การสร้างกลไกการประสานการดำเนินงานและการติดตามผลโดยภายใต้กลยุทธ์ประกอบด้วยเป้าประสงค์และมาตรการต่างๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565, หน้า 38)

ดังนั้น คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 สำนักงานโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งดำเนินงานภายใต้กฎหมายการศึกษาของชาติ และนับเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาไทยมาโดยตลอด มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศมาช้านาน มีบทบาทสำคัญที่ช่วยในการแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของภาครัฐตลอดมาอย่างต่อเนื่อง จึงไม่อาจที่จะปฏิเสธกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ ตรงกันข้ามกับต้องตระหนักไว้เสมอว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับโรงเรียนเอกชน ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันมีโรงเรียนใหม่ๆ เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งรัฐบาลยังได้ขยายและให้การสนับสนุนโรงเรียนรัฐบาลในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เพราะการที่โรงเรียนเอกชนจะอยู่รอดได้นั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนในฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพจำเป็นต้องจัดการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักในการบริหารจัดการนั้น ต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการเชิงเหตุผลที่ดีในการบริหารจัดการ เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของ

บุคคลทั่วไปได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ กนกวรรณ ภูษาแก้ว (2557, หน้า 68) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีการบริหารจัดการเชิงเหตุและผลในการดำเนินการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและทำให้ครู เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในการปฏิบัติงาน จึงเปรียบเสมือนเป็นหลักชัยของการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารและครูจึงต้องตระหนักคำนึงถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่ไม่ได้สิ้นสุดลงหลังจากจบการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดแทรกในวิถีชีวิต ซึ่งเด็กปฐมวัยจัดเป็นช่วงวัยที่มีพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีที่สุด (ปิยะ ศักดิ์เจริญ, 2558) ซึ่งทำให้เห็นว่าสถานศึกษายังไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาที่กำหนด ซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับ Austin & Reynolds (1990, pp. 151-153) ที่ได้สรุปว่า กระบวนการบริหารของโรงเรียนผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิผลของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ โชติช่วง พันธุเวช (2551, หน้า 117) ที่กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียนเป็นการพัฒนาด้านคุณภาพของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การจัดการศึกษาของระบบสากล ได้นำเกณฑ์การจัดการศึกษาตามรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Bald ridge National Quality Award : MBNQA) เป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาต่อมาประเทศพัฒนาแล้วทั่วโลก ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้จนเกิดผลสำเร็จ เช่น สิงคโปร์ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย ฮ่องกง และไทย ได้นำมาปรับใช้ในการศึกษาเช่นเดียวกันเรียกว่า เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) ทางด้านการศึกษานำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (TQA) ไปพัฒนาศักยภาพระบบการบริหารจัดการให้สู่ความเป็นเลิศ การศึกษาไทยได้มีความพยายามในการส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศมาโดยตลอด

แต่ในปัจจุบัน ได้เกิดวิกฤตในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน อัตราการเกิดลดลงของประชากรไทยลดลงมาก การลดลงของจำนวนเด็กที่ศึกษาในสถานศึกษาเอกชนทำให้ในแต่ละปีมีจำนวนเด็กลดน้อยลงปีละกว่าร้อยคน อีกทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความดึงดูดใจให้ผู้ปกครองส่งบุตรหลานไปเรียนโดยให้บริการฟรีในหลายๆ อย่าง เช่น รถรับ-ส่งฟรี เสื้อผ้าฟรี เครื่องแต่งกายฟรี อาหารกลางวันฟรี ตลอดจนการขยายตัวของโรงเรียนดีประจำตำบล และนโยบายการรับการรับข้าราชการครูระหว่างปี ซึ่งทำให้ครูสถานศึกษาเอกชนลาออกเพื่อไปสอบเป็นข้าราชการทำให้ขาดครูกลางภาคการศึกษา ก่อให้เกิดปัญหาในด้านการเรียนการสอน และมีการแข่งขันระหว่างสถานศึกษาเอกชนด้วยกันเอง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าสภาพจริงของสถานศึกษาเอกชนอยู่ในสภาพพึ่งพาตนเอง จึงส่งผลให้มีหลายโรงเรียนปิดกิจการลงอันส่งผลกระทบต่อเด็กนักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะเด็กในระดับปฐมวัย ถ้าสถานศึกษาไม่จัดกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษาหรือครู

และบุคลากรทางการศึกษาไม่สร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้กับผู้ปกครอง อีกทั้งไม่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชนสถานศึกษาก็จะอยู่ไม่ได้และการส่งต่อเด็กในระดับปฐมวัยเพื่อก้าวไปสู่เด็กระดับประถมศึกษาก็จะอยากขึ้นเช่นกัน

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความจำเป็นที่จะต้องยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาให้สามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สภาพการแข่งขันอย่างรุนแรงระหว่างสถานศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาในสังกัดของรัฐ หรือแม้แต่ระหว่างสถานศึกษาเอกชนด้วยกันเอง อีกทั้งยังต้องขจัดความหลากหลายของปัญหาในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีให้บริการอยู่จำนวนมาก ประกอบกับจะต้องมีการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่วางไว้ ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) หากได้นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนในระดับปฐมวัย จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเอกชนให้ได้ตามมาตรฐานสากลและมีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการได้ ซึ่งจะเป็นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนให้เพิ่มสูงขึ้นจากที่เป็นอยู่ และจะช่วยให้สถานศึกษาเอกชนสามารถดำรงอยู่และให้บริการเด็กปฐมวัยได้ต่อไป

ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อที่จะนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการสร้างและยืนยันโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานคุณภาพ และประสิทธิผลไปสู่ความเป็นเลิศมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 กรอบแนวคิดของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

1.2.2 โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง

1.2.3 โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษากรอบแนวคิดของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 เพื่อศึกษาโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.3 เพื่อสร้างโมเดลและคู่มือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย จังหวัดกาฬสินธุ์ 1,046 คน จังหวัดขอนแก่น 3,191 คน จังหวัดมหาสารคาม 637 คน และจังหวัดร้อยเอ็ด 1,367 คน รวมทั้งสิ้น 6,241 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูและบุคลากรโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเกณฑ์การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิดของ Comrey & Lee (1992) เพื่อความเชื่อมั่นและความเพียงพอที่เหมาะสมจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ 500 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้เพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์ ตัวบ่งชี้ของโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการประเมินคู่มือการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

1.4.3 ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย เริ่มต้นปีการศึกษา 2564-2566

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (Executive Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการแลกเปลี่ยน แยกได้ที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน ซึ่งต้องมีหลักอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1)การสร้างบารมี (Charisma in fluence) 2)การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) 3)การกระตุ้นเชาว์ปัญญา (Intellectual stimulation) และ 4)การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)

1.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน (Establishing School – Community Relationships) หมายถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และยังเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ แก่ทั้งสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 4 ประการการ ได้แก่ 1)การมีส่วนร่วม (Participation) 2)การสื่อสาร (Communication) 3)การให้บริการชุมชน (Community Service) และ 4)ความไว้วางใจ (Trust)

1.5.3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา (Teaching and Atmosphere In Educational Institutions) หมายถึง สถานศึกษาที่มีกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา เป็นการสร้างสภาวการณ์ที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมมุ่งการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต้องจัดระบบการเรียน โดยมี 4 ประการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centered) 2)การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom Learning Atmosphere) 3)สื่อและเทคโนโลยี (Technology and Media) และ 4)การยอมรับนับถือ (Respect)

1.5.4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา (Management For Educational Institution Excellence) หมายถึง เป็นการบริหารมุ่งเน้นคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษาที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ บุคลากรในโรงเรียน อันประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรอื่นๆ ในการที่จะยกระดับความสามารถของสถานศึกษาในการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นๆ และสามารถดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา โดยครอบคลุมองค์ประกอบต่างๆ ผู้บริหารต้องมีตระหนักและให้ความสำคัญต่อการแสวงหาวิธีการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งหลักการแนวคิดการบริหารสถานศึกษา เพื่อความเป็นเลิศจะมีหลากหลายซึ่งผู้บริหารสามารถศึกษาหาวิธีตามที่เห็นว่ามีความเหมาะสมกับสถานศึกษาในที่นี้จะเสนอประเด็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อความเป็นเลิศ ไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1)ภาวะผู้นำในองค์กร (Organizational Leadership) 2)การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus) 3)การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม

(Educational institute development and environment) และ 4)คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย (Early Childhood Learner Quality)

1.5.5 โมเดล (Model) หมายถึง แบบจำลอง ตัวแบบ หรือรูปแบบใช้ในการแสดงสิ่งๆ หนึ่ง โมเดลบางตัวแสดงถึงสิ่งของที่เป็นรูปแบบ เช่น โมเดลของเล่น ขณะที่โมเดลทางความคิด ใช้ในการแสดงผ่านทางข้อความ ภาพวาด โมเดลเหล่านี้ใช้ในการช่วยแสดงให้ผู้อื่นได้เข้าใจถึงประเด็นหัวข้อที่ต้องการอธิบายได้ รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปสู่แนวความคิดใหม่ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุป เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง และมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

1.5.6 คู่มือ (Instruction Manual) หมายถึง องค์ประกอบคู่มือแนวทางการใช้เป็นโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหมาะสมกับการบริหารงานของสถานศึกษา ทั้งหมด 8 หัวข้อ ดังต่อไปนี้ 1)คำชี้แจง 2)วัตถุประสงค์ของคู่มือ 3)ประโยชน์ของคู่มือการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 4)ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ 5)เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ 6)แนวทางการนำองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้ 7)แบบประเมินการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 8)แบบสรุปผลการประเมิน 9) สรุปผล การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยจะได้นำทั้ง 9 ประเด็นนี้ไปร่างเป็นองค์ประกอบของคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครบถ้วนในลำดับถัดไป

1.5.7 สถานศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.5.8 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง เป็น 1 ใน 4 ภาคของประเทศไทยในที่นี้มุ่งศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทาง เป็นประโยชน์แก่การศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในด้านนโยบายสำหรับหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชน ดังนี้

1. ด้านนโยบาย การศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน สามารถนำโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้จากการวิจัยไปวางแผนกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเอกชนให้เกิดประสิทธิผล ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปร่วมพิจารณาเป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผนการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน

2. ด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปร่วมพิจารณาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ

3. ด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ทั้งครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน สามารถนำองค์ความรู้ไปร่วมพิจารณาปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสถานศึกษาได้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศในอนาคตต่อไปได้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีจุดมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์ แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้เรียงลำดับการนำเสนอออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้คือ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย
2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับโมเดล (Model)
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคู่มือ
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555, หน้า 45) กล่าวว่า การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ที่เรียกว่า “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร ที่เรียกว่า แพิ่มส์-โพสคอร์บ (PALMS-PoSDCORB) ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Startling) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน(Coordinating) การรายงาน(Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร (Administrative function) ซึ่งหน้าที่ทางการบริหารนี้ จำแนก

แตกต่างกัน เช่น Fayol (1917 cited in Bartin, Martin, Tein, & Matthews, 1998, p. 18) นักวิชาการทางการบริหารยุคทัศนะดั้งเดิม(Classical viewpoint) เมื่อประมาณ 100 ปีก่อน เป็นชาวฝรั่งเศสเกิดปี 1841 จำแนกเป็น 5 หน้าที่ คือ การวางแผน(Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ(Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) ในขณะที่ Gulick (1936 cited in Bartol et al., 1998, p. 20) นักวิชาการทางการบริหารในยุคเดียวกันแต่เป็นระยะถัดมาชาวอเมริกาเกิด 1892 ได้จำแนกเป็น 7 หน้าที่คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบุคลากร (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) (รู้จักกันดีในชื่อย่อว่า POSDCoRB) นักวิชาการทางการบริหารในระยะปัจจุบัน เช่น Carroll and Gillen (1987) ; Schermerhorn (2008) เป็นต้น ได้จำแนกออกเป็น 4 หน้าที่ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

จอมพงศ์ มงคลวานิช (2556, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนมาร่วมมือดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกในสังคมทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกในสังคมที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 2) การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสูดขององค์การ

นัยนา ตรงบรรทัด (2557, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารเป็นการดำเนินกิจกรรมโดยกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการเป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 17) ให้ความหมายการบริหารว่า การบริหารเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานกับคนและโดยคน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ สำหรับการบริหารในฐานะที่เป็นวิชาการสาขาหนึ่ง มีลักษณะเป็นศาสตร์ โดยสมบูรณ์เช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่นๆ กล่าวคือ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของการศึกษา มีองค์แห่งความรู้ หลักการและทฤษฎี ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า เชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่นำมาศึกษาเล่าเรียนกันได้โดยนำไปประยุกต์ใช้ สู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน

Taylor (2002, p. 5) กล่าวว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

คอลลินส์ (Collins, 1989, อ้างถึงใน สุทธิชัย รีทาศรี, หน้า 2553) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกลุ่มของกิจกรรมที่ร่วมกันในองค์การและการแนะแนวทางให้เห็นถึงหน้าที่ให้กับประเทศ บริษัท หรือสถาบัน

แมสซี่ และดักลาส (Massic & Douglas, 1981, อ้างถึงใน สุทธิชัย รีทาศรี, หน้า 2553) ได้แสดงทัศนะว่า การบริหารเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์ และวิชาชีพ กล่าวคือ กรณีที่เป็นศิลป์ (Art) หมายถึง ทักษะและความรู้ที่แต่ละบุคคลได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง โดยทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้น อาจเกิดจากการฝึกฝนหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญทักษะทางการบริหารมาเป็นอย่างดีแล้ว เสมือนนักดนตรีหรือจิตรกรที่ได้ฝึกฝนหรือเรียนรู้จากดนตรีหรือจิตกรที่มีความชำนาญหรือมีทักษะสูง กรณีที่เป็นศาสตร์ (Science) หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล การตั้งสมมุติฐานและทดสอบสมมุติฐาน เป็นต้น ดังเช่นในศตวรรษที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ก่อให้เกิดทฤษฎีทางการบริหารขึ้นมามากมายหลายทฤษฎีซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ผสมผสานกับความเป็นศิลป์ที่มีการฝึกฝนพัฒนาขึ้นในแต่ละบุคคล จนเกิดความเชี่ยวชาญ กล่าวอย่างง่ายก็คือ ศิลป์ (Art) เป็นเรื่องของการกระทำ การฝึกฝนเพื่อความชำนาญ ส่วนศาสตร์ (Science) เป็นเรื่องของความรู้ รู้ว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร กรณีเป็นวิชาชีพ (Profession) นั้น เกิดขึ้นจากทั้งความเป็นศิลป์และความเป็นศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพใด ๆ ดังนี้

1. วิชาชีพเกิดขึ้นจากการมีองค์ความรู้ในวิชาชีพนั้นๆ อย่างเป็นระบบ โดยบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ จะต้องได้รับการพัฒนาในเชิงสติปัญญาอยู่เสมอ

2. วิชาชีพต้องการความมีทัศนคติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ จะต้องมีการสืบค้นหาความคิดใหม่ (New Ideas) อยู่เสมอ

3. วิชาชีพให้บริการต่อผู้อื่น ดังนั้นในวิชาชีพหนึ่งๆ จึงต้องการหลักการเชิงจริยธรรมว่าเงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะใช้วัดผลสำเร็จในวิชาชีพที่สำคัญ

4. วิชาชีพมีมาตรฐานทางวิชาชีพ ดังนั้นวิชาชีพหนึ่งๆ จะมีมาตรฐานทางวิชาชีพที่กำหนดขึ้นโดยสมาคมทางวิชาชีพนั้น การเข้าเป็นสมาชิกก็ต้องได้รับการยอมรับ มีการฝึกฝนอบรมและการปลูกฝังทัศนคติค่านิยมต่อวิชาชีพนั้นๆ

Herbert (1976, p. 12) กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

วิลเลี่ยม (Williams, 1980, อ้างถึงใน สุทธิชัย รีทาศรี, หน้า 2553) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารมีกิจกรรมหลัก 3 ประการ ในการบริหารคือ การดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมาย การบำรุงรักษาองค์การให้อยู่รอด และการป้องกันองค์กรจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

Peter F. Drucker (1980, pp. 165-168) เสนอว่า การบริหารคือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่น เป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ ออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหาร (Administration) คือ การร่วมมือกันในการทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป และอาศัยความสามารถในการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหาร (Process of administrative) มีการวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการ และควบคุมร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ต้องมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้คือผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีคุณภาพ

2.1.2 ความสำคัญของการบริหาร

ทัน ไทรงาม (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร การบริหารมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าในการดำเนินงานใดๆ ก็ตามหากไม่มีการบริหารโอกาสจะประสบผลสำเร็จมีน้อยมาก หรือว่าสามารถดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จแต่จะพบว่าการดำเนินงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีการใช้ทรัพยากรต่างๆ มากมาย อาทิ คน วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และเทคนิควิธีการเป็นจำนวนมากอาจใช้เวลายาวนาน การบริหารสามารถช่วยขจัดปัญหาเหล่านี้ได้เพราะการบริหารจะมีการวางแผนไว้ล้วงหน้าอย่างเป็นระบบ และการบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการและทำความเข้าใจกับการบริหารงานในทุกๆ งานเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ได้ผลผลิตของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์การโดยจะต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร

จากความสำคัญของการบริหารที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารเป็นสิ่งที่มีคุณค่า และการบริหารมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าในการดำเนินงานใดๆ ก็ตามหากไม่มีการบริหารในการปฏิบัติงานนั้นก็จะลงผลให้เกิดความไม่คล่องตัว ดังนั้นการบริหารจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จไปด้วยดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารที่สำคัญของนักบริหาร ดังนี้

1) ตามแนวคิดของ ลูเทอร์ เอช. กูลิก และลินเดอร์ เอร์วิก (Luther H. and Lyndall Urwick อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2552) ได้กำหนดกระบวนการบริหารออกเป็น 7 ขั้นตอน ที่เรียกว่า พอสด์คอร์บ (POSDCoRB) ประกอบด้วย

1.1) การวางแผน (Planning)

1.2) การจัดองค์การ (Organizing)

1.3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)

1.4) การสั่งการ (Directing)

1.5) การประสานงาน (Co-ordinating)

1.6) การรายงาน (Reporting)

1.7) การจัดทำงบประมาณ (Budgeting)

2) ตามแนวคิดของ Henri Fayol (1985 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2544) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกระบวนการบริหาร มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

2.1) การวางแผน (Planning)

2.2) การจัดองค์การ (Organizing)

2.3) การบังคับบัญชา (Commanding)

2.4) การประสานงาน (Communicating)

2.5) การควบคุมงาน (Controlling)

3) ตามแนวคิดของ PDCA Edward Deming (1986 อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2552) ได้กำหนดกระบวนการบริหารออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

3.1) การวางแผนแก้ปัญหา (Planning)

3.2) การลงมือแก้ปัญหา (Do)

3.3) การตรวจสอบภายหลังจากการแก้ปัญหาแล้ว (Check)

3.4) การแก้ไขแผนใหม่ (Action)

4) ตามแนวคิดของ Koontz and Donnell (1973 อ้างถึงใน มานพ สวามิชัย, 2537) ได้กำหนดกระบวนการบริหารเป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

4.1) การวางแผน (Planning)

4.2) การจัดองค์การ (Organizing)

4.3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)

4.4) การอำนวยการ (Directing)

4.5) การควบคุมงาน (Controlling)

จากคำล่าวข้างต้นกระบวนการบริหารที่สำคัญของนักบริหาร สรุปได้ว่า กระบวนการบริการงานจะต้องมีกระบวนการ คือ มีการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การลงมือปฏิบัติ การประสานงาน การแก้ไข และการควบคุมงาน จึงจะทำให้การบริหารออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 องค์ประกอบของการบริหาร

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 17-18) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารว่า การบริหารมีคำหลักอยู่ 4 คือ งาน คน เป้าหมาย และองค์การ และมีคำที่เกี่ยวข้องอีก 2 คำ คือ กระบวนการ และการปฏิบัติซึ่งแต่ละคำมีความหมายดังนี้

1. งาน (Work) หมายถึง สิ่งที่ต้องปฏิบัติกระทำตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคน ซึ่งงานมีชื่อรียกหลายชื่อขึ้นอยู่กับเวลา และความเร่งด่วนของเวลา เช่น กิจกรรม ภารกิจ (งานที่ต้องทำให้เสร็จ) งาน ผลงาน ตำแหน่งงาน และการมีงานทำ หรือการจ้างงาน เป็นต้น

2. คน (Man) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ทำงาน ซึ่งคนมีชื่อเรียกหลายอย่างตามบทบาทหน้าที่ ตำแหน่ง และหน่วยงานปฏิบัติ เช่น บุคลากร บุคคล ผู้กระทำ ผู้ปฏิบัติงาน คนงาน นายจ้าง ผู้บังคับบัญชา นาย หัวหน้างาน ผู้ประกอบการ ผู้คุมงาน ลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้า ผู้นำ และผู้ตาม เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งที่ต้องทำให้ถึง สิ่งที่ได้รับ หรือสิ่งที่บรรลุจากการปฏิบัติงานซึ่งเป้าหมายอาจมีระดับของความสำคัญน้อยหรือมากขึ้นอยู่กับการกำหนดเกณฑ์วัด เช่น เป้าหมายระดับต้น เป้าหมายระดับกลาง และเป้าหมายระดับสูง หรืออาจเป็นเป้าหมายเชิงปริมาณ ซึ่งหมายถึง การบรรลุเป้าหมายตามชิ้นงานและเป้าหมายเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการบรรลุตามชิ้นงานแล้วยังเป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องหรือมีคุณภาพดีด้วย คำที่เกี่ยวข้องอื่น เช่น วัตถุประสงค์ จุดประสงค์ จุดหมาย เป้าประสงค์ และจุดมุ่งหมาย เป็นต้น

4. องค์การ (Organization) หมายถึง สถานที่/หน่วยงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างสองคนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกันโดยมีเป้าหมาย

2.1.5 หน้าที่ของการบริหาร

หน้าที่การบริหารเป็นการแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง มีงานอะไรบ้างจะต้องทำและควรจะทำอะไรก่อนหลัง นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะได้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการด้านบริหารได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่การบริหาร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปดังนี้

1. หน้าที่การบริหารของ George R. Terry เขากล่าวถึงหน้าที่การบริหารคือ POAC ได้แก่ 1) Planning: การวางแผน 2) Organizing: การจัดองค์การ 3) Actuating: การอำนวยการ และ 4) Controlling: การควบคุมการทำงาน เป็นต้น

2. หน้าที่การบริหารของเฮนรี่ ฟาโยล์ (Henri Fayol) เฮนรี่ ฟาโยล์ เป็นบุคคลแรกที่วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารว่ามี 5 ประการ ดังนี้

1) P = การวางแผน (Planning) คือการศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและคาดการณ์เป็นอนาคต แล้ววางเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้

2) O = การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การออกแบบเป็นหน่วยงานย่อยๆ กำหนดหน้าหน้าที่ความของหน่วยงาน การจัดสรรคนเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง

3) C = การสั่งการบังคับบัญชา (Commanding) คือ การสั่งให้คนทำงานตามที่หมอบหมายให้ทำบังคับบัญชาพนักงานให้ทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน

4) C = การประสานงาน (Coordinating) คือ การจัดทะเบียนการทำงานไม่ให้ก้าวก่ายกันติดต่อประสานงานให้หน่วยงานย่อยต่างๆ ขององค์การและประสานคนให้ทำงานโดยราบรื่นไม่ให้ขัดแย้งกัน

5) C = การควบคุม (Controlling) คือ กรควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือควบคุมให้ทำงานตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้

3. หน้าที่การบริหารของกูลิกและเออร์วิก

ลูเทอร์ กูลิก และลินดอลล์ เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ได้นำหลักการจัดการของฟาโยล์มาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการ เขาได้เสนอแนะการจัดหน่วยงานในทำเนียบแก่ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา เพื่อให้ตอบคำถามที่ว่าอะไรคืองานของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ในที่สุดได้ คำตอบสั้นๆ คือ POSDCOR ซึ่งหมายถึงหน้าที่การบริหาร 7 ประการ

1) P = Planning หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนงานปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2) O = Organizing หมายถึง การจัดองค์การ กำหนดเป้าหมายโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงายตำแหน่งต่างๆ

3) S = Staffing หมายถึง การจัดตัวบุคคล เป็นการบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา เป็นต้น

4) D = Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน

5) Co = Coordinating หมายถึง การประสานงาน เป็นการประสานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงาน

6) R = Reporting หมายถึง การรายงานเป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานกันกับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วย

7) B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณเป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

4. หน้าที่การบริหารเบื้องต้น เซอร์อิโอวานนี (Sergiovanni, 1987) กล่าวว่า มีนักบริหารหลายท่าน เช่น กูลิก และเออร์วิก (Gulick and Urwick, 1937) เซียร์ส (Sears, 1950) คูนท์และโอดอนเนลล์(Koontz and O'Donnell, 1972) มีแนวคิดว่าการบริหารเป็นกระบวนการของหน้าที่ ซึ่งมีหน้าที่ (Functions) สำคัญอยู่ 4 ประการ ในปัจจุบันเอกสารด้านการบริหารส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าหน้าที่ของผู้บริหารมี 4 ประการ คือ POLC ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง หน้าที่ในการกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย พัฒนาแผนแม่บท และยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ เมื่อวางแผนเสร็จจะได้แผน หรือ "แปลน" (Plan) ออกมา 2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง หน้าที่ในจัดหาบุคลากร ทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์และเงินมารวมกันโดยใช้วิธีอย่างดีที่สุด เพื่อปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ ให้บรรลุตามเป้าหมาย 3) การควบคุมการ (Controlling) หมายถึง หน้าที่ในการประเมินผล การทบทวน การออกกฎระเบียบ การควบคุมพนักงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการดูแลมาตรฐานของการบรรลุเป้าหมายของผู้บริหาร และรับผิดชอบในการทำนุบำรุงภายใน รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก และ 4) การนำ (Leading) เป็นการนำทาง (Guiding) และการนิเทศติดตาม (Supervising) ผู้ปฏิบัติเมื่อนำแผนขององค์การไปปฏิบัติ ซึ่งในการนำหรือการนิเทศติดตามจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติมีแรงจูงใจและความคาดหวังและรักษาการสื่อสารที่ดีให้คงไว้ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 21-22)

5. หน้าที่การบริหารของเออร์เนสต์ เดล (Ernest Dale)

เออร์เนสต์ เดล ได้จำแนกหน้าที่ของผู้บริหารไว้ 7 ขั้นตอน คือ POSDCIR เห็นพ้องกับคูนต์ 5 ขั้นตอนแรก และได้เพิ่มเข้ามาอีก 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) Planning: การวางแผน 2) Organizing การจัดองค์การ 3) Staffing: การจัดตัวบุคคล 4) Directing: การอำนวยการ 5) Coordinating: การประสานงาน 6) Reporting: การรายงาน และ 7) Budgeting: การงบประมาณ

2.1.6 ปัจจัยของการบริหาร

นิรันดร์ เรือนอินทร์ (2550, หน้า 7) ให้ความหมายของปัจจัยการบริหาร ไว้ว่า ปัจจัยการบริหารที่มีบทบาทสำคัญต่อการนำสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้นักเรียนที่เป็นผลผลิตเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ได้อย่างมีความสุข

กนิษฐา กลิ่นสุวรรณ และคนอื่นๆ (2551, หน้า 7) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง สิ่งที่ส่งเสริมและเอื้อต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย สิ่งที่เรียกว่าปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ธนิต เดือนแจ้งรัมย์ (2551, หน้า 7-8) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ ปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและปฏิบัติ

บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, หน้า 15) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญในการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับการพิจารณาว่าจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการการควบคุมงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและอบรม

สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย ปัจจัยการบริหาร ไว้ว่า สิ่งที่ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงสิ่งที่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Robbins and Coulter (1985, p. 9) กล่าวว่า ปัจจัยเป็นประสิทธิผลในการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทำงานที่สามารถช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

David and Peter (1988, pp. 24-29) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านสถานศึกษาที่แสดงถึงบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.1.7 ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่โดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้การกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สามารถกำหนดประเด็นศึกษาที่สำคัญ 4 ด้านหลัก ได้แก่ คุณลักษณะความเป็นผู้นำยุคใหม่ ทักษะยุคใหม่ บทบาทหน้าที่ และคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของ Gerald Aungus (2012) และ George Couros (2010)

ส่วนทักษะยุคใหม่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็น ผู้นำของสถานการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการให้ทัศนะด้านทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ดังนี้ จากการศึกษา

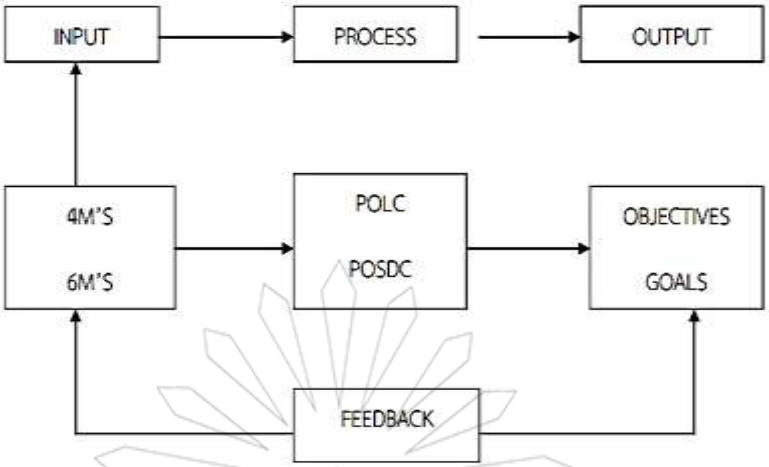
แนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของ Weigel (2012) ได้เขียนบทความเรื่อง Management Skills for the 21st Century : Avis Gaze (2016) เขียนงานเรื่อง Preparing School Leaders: 21st Century Skills และ National Association of Secondary School Principals (NASSP) (2013) เขียนหนังสือเรื่อง 10 Skills for Successful School Leaders สามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกัน ได้ดังนี้ 1)ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking Skill) 2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล (Technological and Digital Literacy Skills) 5) ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational Management Skills) 6) ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal Management Skills) 7) ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) 8) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้(Learning Innovation Skill) 9) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting Instructional Direction Skill) 10) ทักษะการรับรู้ไว(Sensitivity Skill) 11) ทักษะการตัดสิน(Adjustment Skill) 12) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Orientation Skill) 13) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) และ 14) ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (Ethical-Moral Skills)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก การเป็นตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่วนทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริการคือ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยี การตัดสิน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีมนุษยสัมพันธ์และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสามารถนำมาเป็นการสร้างสถานศึกษาเอกชนให้มีความเป็นเลิศในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

2.2.1 แนวคิดการบริหารจัดการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542, หน้า 35) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหารคือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การบริหารจัดการองค์การ (Organizing) 3) การชี้นำ (Leading) 4) การควบคุม (Controlling) ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีคำสำคัญ 3 คำ คือ กระบวนการทรัพยากรการบริหารและวัตถุประสงค์สามารถนำมาเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังภาพกระบวนการบริหารจัดการ



ภาพที่ 2.1 กระบวนการบริหารจัดการ
ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542)

INPUT คือ ทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/ Management) ถูกนำเข้าในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไป พร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตและพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากรเพียง 4 ประการ เริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญหรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้นโดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญและกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรหมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำการติดต่อสื่อสารรวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเลื่อยๆ ไม่สิ้นสุดตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิตการจัดจำหน่ายและการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง

PROCESS คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำในปัจจุบันยึดถือหน้าที่ 4 ประการได้แก่ POLC การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งมีพัฒนาการของแนวคิดมาตั้งแต่สมัยของฟาโย (Henri Fayol) ปี 1916 ที่เห็นว่าหน้าที่การบริหารจัดการ ประกอบด้วย POCCC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ(Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating)

การควบคุม (Controlling) ต่อมาในปี 1937 กูลิกและเออร์วิก (Gulick & Urwick) เห็นว่า กระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ(Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งนิยม เรียกย่อว่า POCDCORB ครั้งเมื่อเข้าปี 1972 แฮร์โรลด์ คูนตซ์ (Harold D. Koontz) มีความเห็นว่าหน้าที่ทางการบริหารจัดการคือ POSDC ได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งแนวความคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี 1988 คูนตซ์ และเวียห์ริช (Koontz & Weihrich) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกันและได้เปลี่ยนหน้าที่ทางการบริหารจัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าวยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้งบางทีในอนาคตเราอาจเห็นหน้าที่การบริหารจัดการที่เหลือมีอักษรเพียงตัวเดียวหรือสองตัวเท่านั้นก็เป็นได้ ดังนั้นอาจสรุปหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทางการบริหารจัดการได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการ (Process) แปรรูปทรัพยากรที่นำเข้าให้เป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

OUTPUT คือ เป้าหมาย (Goals) หรือ วัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูปในขั้นตอนที่สอง เป้าหมายขององค์การสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์การที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์การที่มีเป้าหมาย ไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-Profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์การที่วัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้ากับองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Services) ก็ได้ความหมายการบริหารจัดการ การบริหารจัดการ คือ กระบวนการทำงานกับคน และโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ถนัด เดชทรัพย์ (2550, หน้า 21-25) กล่าวว่า ในอดีตที่ผ่านมาระบบการจัดการของการผลิตและกิจกรรมต่างๆ ก็ดี ทางเศรษฐกิจ ทางการตลาด มิได้มีความสลับซับซ้อนมากนัก และไม่ต้องอาศัยระบบของการจัดการเช่นในปัจจุบันนี้กระทั่งเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในโลก (ประมาณปี ค.ศ. 1880 เป็นต้นมา) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก อันมีผลทำให้เศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากตลอดจนมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเริ่มเป็นที่ยอมรับและขยายตัวมากขึ้น มีการพัฒนามากขึ้นเป็นลำดับ

อารักษ์ พรหมณี (2555, หน้า 45) ได้กล่าวถึง แนวคิดการบริหารจัดการในกระบวนการทางรัฐประศาสนศาสตร์ว่า โครงสร้าง กระบวนการ ระบบเทคนิควิธีการ และหน้าที่ในการบริหารจัดการมีความเหมือนกันทั้งในภาครัฐและเอกชน แต่การประสบความสำเร็จอาจจะแตกต่างกันเนื่องจากปรัชญาการบริหารงานของภาคธุรกิจเอกชน มีความมุ่งหมายทางด้านผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่จะได้รับ ในขณะที่ภาครัฐอยู่ที่ประโยชน์สาธารณะของประชาชน โดยแนวคิดการบริหาร

จัดการสมัยใหม่ มีองค์ประกอบ 3 ประการที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งเน้นประสิทธิผลหรือผลสัมฤทธิ์ (effectiveness) การมุ่งเน้นคุณภาพ (quality) หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ (customer satisfaction) และการมุ่งเน้นหลักความรับผิดชอบ (accountability) ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามนี้สอดประสานกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์การต้องปรับตัวตามเพื่อความเข้มแข็งและการอยู่รอด มีความสามารถในเชิงแข่งขัน หลักการบริหารสมัยใหม่ที่องค์การภาครัฐส่วนใหญ่นำแนวคิดไปใช้หรือประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ได้แก่ re - engineering, downsizing, benchmarking, reinventing, change management, total quality management, good governances, balanced scorecard, SWOT analysis, strategic management, knowledge management, results- based management, competencies เป็นต้น

Schermerhorn (2002, p. 2) ได้อธิบายถึงคำหนึ่งที่มีความหมายใกล้เคียงกับการจัดการ นั่นคือ คำว่า “การบริหาร” (Administration) โดยอธิบายว่า “การบริหาร” จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยามใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์การของรัฐ หรือองค์การที่ไม่มุ่งหวังกำไร

Peter (1998, p. 10) การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

Griffin (1999, p. 4) ให้ความหมายของการจัดการ (Management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ (A set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิผล (Effective) นั้นหมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการจัดการจึงจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

Certo (2000, p. 555) ได้ให้ความหมายของ การจัดการ ว่าหมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการ สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการในการบริหารโดยการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องมีการวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ การควบคุม การสั่งการ การประสานงาน โดยกำหนดนโยบายที่สำคัญในการใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า

2.2.2 หลักธรรมกับการบริหารจัดการ

หลักเกี่ยวกับการบริหารองค์กร คือ อิทธิบาท 4 คือ ธรรมะของความสำเร็จเป็นทางแห่งความก้าวหน้า ซึ่งสามารถมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ มีหลักอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. ฉันทะ คือ ความพอใจ รักในสิ่งที่เราทำและสิ่งที่ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม
2. วิริยะ คือ ต้องมีความพยายาม ขยัน หมั่นเพียร เข้มแข็งอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
3. จิตตะ คือ เอาใจมุ่งมั่นต่อสิ่งที่ทำ มีสติ ไม่เหม่อลอยฟุ้งซ่าน ต้องมีสมาธิ และตั้งอกตั้งใจ
4. วิมังสา คือ การรู้จักพิจารณาหาเหตุผลใช้ปัญญาในการทำงาน ประกอบไปด้วยการวางแผนงาน วัดผลงาน เมื่อมีข้อบกพร่องต้องรู้จักแก้ไขปรับปรุง

ว.วชิรเมธี (2551, หน้า 56) ได้กล่าวถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการคือ 1) ฉันทะ คือ มีใจรักทำงานด้วยใจรักงาน 2) วิริยะ คือ พากเพียรทำรักแล้วต้องขยันความขยันคือภาคปฏิบัติการของความรัก ความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด 3) จิตตะ คือ จดจำจ่อจิตหมายความว่า ทำอะไรให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้งอย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจังและอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ 4) วิมังสา คือ วินิจฉัย ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตามให้พินิจพิเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนาพระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลก พระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจำพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวชก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์

อมร โสภณวิเชษฐ์วงศ์ และคณะ (2553, หน้า 67) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ว่าเป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ 1) ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่ทำ หมายถึงงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนชอบ เป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไป งานในหน้าที่และงานที่จำเป็นต้องทำมีอยู่มาก เมื่อสร้างความพอใจในงานได้และลงมือทำงานก็เท่ากับงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง 2) วิริยะ คือ ความเพียรหรือความขยันทำงาน วิริยะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ฉันทะดังนั้นการจะขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จได้

ต้องสร้างฉันทะให้มาก นอกจากฉันทะแล้ว สิ่งเสริมแรงก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวิริยะ สิ่งเสริมแรงได้แก่รางวัลของตอบแทน คำชม เป็นต้น 3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ หรือฝักใฝ่ในการนั้นเสมอ ตรวจดูแลว่างานได้ทำไปแล้วเท่าไหร่ยังเหลือเท่าไรจึงจะสำเร็จในการทำงานมีอุปสรรคหรือข้อบกพร่องอย่างไร หรืองานนั้นทำไปได้อย่างราบรื่น 4) วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราแล้วเห็นว่าการทำงานบกพร่อง หรือผิดวัตถุประสงค์ก็จัดการแก้ไขความบกพร่อง และทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งก็พิจารณาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับหลักธรรมกับการบริหารจัดการ สรุปได้ว่า ในการบริหารจัดการหรือการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ทุกองค์กรต้องมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ซึ่งสามารถมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักอิทธิบาท 4 คือ1) ฉันทะ คือ ความพอใจ รักในสิ่งที่เราทำและสิ่งที่ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม 2) วิริยะ คือ ต้องมีความพยายาม ขยัน หมั่นเพียร เข้มแข็งอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 3) จิตตะ คือ เอาใจมุ่งมั่นต่อสิ่งที่ทำ มีสติ ไม่เหม่อลอยฟุ้งซ่าน ต้องมีสมาธิ และตั้งอกตั้งใจ และ 4) วิมังสา คือ การรู้จักพิจารณาหาเหตุผลใช้ปัญญาในการทำงาน ประกอบไปด้วยการวางแผนงาน วัดผลงาน เมื่อมีข้อบกพร่องต้องรู้จักแก้ไขปรับปรุง โดยนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2.2.3 ความสำคัญของการบริหารจัดการ

ความสำคัญของการบริหารจัดการ มีหลายประการ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2552) ดังนี้

1. ทำให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์การเป็นไปเพื่อประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจัดการในองค์การที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน ประเมินได้ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมุ่งสู่การบริหารเพื่อต้นทุนที่ถูกกว่า(low cost) ดีกว่า (better quality) เร็วกว่า (higher speed) บริการที่ดีกว่า (better service)

2. การจัดการก่อให้เกิดการอบรมขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เพราะการปฏิบัติงานในองค์การจะมีสถาบันหล่อหลอม อบรม สั่งสอน ขัดเกลา ให้มีบุคลากรที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หากต้องการบุคลากรที่มีความเป็นเลิศ “ฉลาด เก่ง และมีสุข” จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ศาสตร์และองค์ความรู้ด้านการจัดการที่ผ่านมา ทำให้เกิดเป็นแนวคิดหรือพาราไดม์ใหม่เกี่ยวกับการจัดการว่าแปรเปลี่ยนไปตามยุคใหม่ที่แปรเปลี่ยนไปตามบริบท (Context) ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี รวมทั้งสภาพแวดล้อมของงาน (Task environment) ได้แก่ ลูกค้า (Customer) คู่แข่ง (Competitor) ผู้สนับสนุนหรือผู้ป้อนวัตถุดิบ (Supplier) และผู้ควบคุม (Regulator)

4. ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ การจัดการที่ดีจะช่วยลดค่าใช้จ่ายให้ต่ำสุด (lowest cost) และผลตอบแทนให้ได้สูงสุด (highest benefit)

5. การบริหารการจัดการจะช่วยให้องค์การมุ่งสู่บริหารจัดการงานอย่างเป็นระบบ มีการค้นคว้า ทดลองพิสูจน์ได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) การจัดการองค์การสมัยใหม่ต้องมีการนำเอาศาสตร์การจัดการ (Management Science) และศาสตร์เชิงปริมาณ (Qualitative) ซึ่งได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คณิตศาสตร์ สถิติ รวมทั้งระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อการบริหารจะทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จและมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้

6. การบริหารการจัดการเป็นไปเพื่อให้สอดคล้องและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์การจัดการต้องมีการจัดโครงสร้าง (Structure) และการออกแบบ (Design) ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม กล่าวคือ ถ้าต้องการให้องค์การเป็นแบบใดก็ออกแบบให้เป็นแบบนั้น เช่น หากต้องการให้บริการรวดเร็วจำเป็นต้องออกแบบองค์การแบบรื้อปรับระบบ (Reengineering) ถ้าต้องการให้คนในองค์การทำงานอย่างมีความสุขสนุกในการทำงานจำเป็นต้องออกแบบองค์การแบบสิ่งมีชีวิต (Organic Organization) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การบริหารองค์การสมัยใหม่จึงต้องเริ่มที่การจัดองค์การ (Organizing) โดยมุ่งสู่การจัดการโครงสร้างและออกแบบองค์การเป็นสำคัญ

7. การบริหารการจัดการในปัจจุบันช่วยสะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการมีความสำคัญและเป็นกลไกที่ทำให้องค์การภาครัฐปรับเปลี่ยนมายึดหลักการบริหารสาธารณะที่ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด พึงพอใจสูงสุด โดยทำงานแบบยึดหลักประสิทธิผลที่มุ่งสู่การบริหารจัดการการบริการ (service) ที่ดี เน้นการทำงานแบบบูรณาการของผู้นำและทีมงานร่วมกันทำงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นเลิศและพัฒนาคุณภาพของภาคราชการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารการจัดการ สรุปได้ว่า การดำเนินการในการบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรหรือสถานศึกษาจะมีสถาบันหล่อหลอม อบรม สั่งสอน ขัดเกลาให้บุคลากรมีความเป็นเลิศ ฉลาด เก่ง ดี และมีความสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จทุกคน ต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารจัดการต้องเน้นการทำงานแบบบูรณาการของผู้นำและทำงานเป็นทีมยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

แนวคิดด้านการจัดการตามหลักการรบริหารนี้เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในประเทศทางยุโรป โดยเน้นลักษณะการบริหารจัดการงานในองค์การเป็นหลักซึ่งมีผู้สนใจแนวคิดนี้เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะกับองค์การขนาดใหญ่หรือระบบราชการ อย่างไรก็ตามแนวคิดการจัดการตามหลักการ

บริหารได้นำไปใช้อย่างกว้างขวางในระยะเวลาต่อมาดังเช่นนักทฤษฎีต่างๆ ดังนี้ (วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์ และคณะ, 2554)

1. เฟรดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ทฤษฎีนี้มีหลักการว่า “คนเป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์การไปสู่จุดหมายปลายทางได้” เทย์เลอร์ ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานแบบวิทยาศาสตร์ไว้ในหนังสือชื่อ“The Principles of Scientific Management” ในปี 1911 (Taylor,1974 or in Pugh, Derek, 1985) ซึ่งนับเป็นจุดกำเนิดอันถือเป็นรากฐานของ ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) แนวความคิดเทย์เลอร์ นั้นได้มาจากการสังเกตเห็นการทำงานของคนในบริษัท Midvale & Bethlehem Steel รัฐเพนซิลเวเนีย (Pennsylvania) สังเกตได้ว่าคนงานระดับล่างขององค์กรทำงานได้ไม่เต็มที่นักกล่าวคือลักษณะการทำงานของคนงานเป็นไปตามความพอใจของตนเองทำให้ใช้พลังงานเพียงแค่หนึ่งในสามของพลังงานที่มีอยู่ทั้งหมดที่สามารถทำงานได้เต็มที่ ดังนั้นจึงพยายามค้นหาวิธีการทำงานที่ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งเขาคิดว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุดที่ให้ประโยชน์แก่ทั้งคนงานและนายจ้าง กล่าวคือ ฝ่ายนายจ้างจะได้ผลกำไรมากที่สุด ขณะที่คนงานจะได้รับผลตอบแทนมากที่สุดเพราะนายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถที่เขาทำได้ยิ่งทำมากก็ยิ่งได้รับผลตอบแทนมากที่สุดตามไปด้วย (Plece Rate) วิธีการทำงานตามหลักวิทยาศาสตร์ที่เทย์เลอร์ถือว่าเป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว(One Best Way) เท่านั้น ซึ่งเท่ากับเป็นการออกแบบงาน (Work Design) ตามที่เข้าใจในปัจจุบันหลักเกณฑ์ที่เขากำหนดไว้มี 4 ข้อคือ 1) ใช้วิธีการทำงานตามหลักการวิทยาศาสตร์อันมีเหตุมีผลและได้รับการทดลองแล้วว่าเชื่อถือได้และดีกว่าวิธีการทำงานตามแบบแผนเก่าที่ไม่เป็นระบบและไม่มีกฎเกณฑ์ 2) ให้มีระบบการคัดเลือกและฝึกอบรมคนงานตามหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ที่ได้คิดค้นและทดสอบแล้ว 3) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและเป็นตามหลักทางวิทยาศาสตร์ต้องให้เกิดความร่วมมือและสามัคคีกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และ4)เพื่อป้องกันการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องมีการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันและเสมอภาคกันกล่าวคือนายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบวางแผนและคิดค้นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดและต้องควบคุมสั่งการให้คนงานทำตามวิธีการที่ได้คิดค้นขึ้น ขณะที่ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ฝ่ายนายจ้างหรือผู้บริหารได้คิดไว้ ถ้าได้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑทั้ง 4 ประการข้างต้น เทย์เลอร์ เชื่อว่า องค์การจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพราะคนงานก็พอใจเพราะได้ค่าตอบแทนในรูปตัวเงินที่ยุติธรรม นอกจากนี้เทย์เลอร์ เน้นศึกษาเฉพาะองค์การในวงแคบเท่านั้น โดยเน้นที่คนงานระดับล่างและให้ความสำคัญเฉพาะงาน โดยละเลยคำนึงถึงปัจจัยบุคคลที่มีความรู้สึกนึกคิดในองค์การ

2. อังรี ฟายอล (Henri Fayol) หลักการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับในองค์การ ซึ่งเขาเรียกว่าเป็น “หลักการบริหารสากล” (General Principles of

Management) ที่มีทั้งหมด 14 ข้อ (Pugh, 1985) ได้แก่ 1) การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) 2) การมีเอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) 3) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) 4) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) 5) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) 6) ความเสมอภาค (Equity) 7) สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) 8) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) 9) การมีระเบียบข้อบังคับ (Order) 10) การมีระเบียบวินัย (Discipline) 11) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 12) ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ส่วนรวม (Sulxordination of Individual Interest to the General Personnel) 13) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Lenore of Personnel) และ 14)ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Esprit de Crope)

3. กูลิคและเออร์วิกค์ เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารชื่อว่า “ POSDCORB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ คือ

3.1) Planning การวางแผนเป็นการวางเค้าโครงกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2) Organizing การจัดองค์การเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนกโดย อาศัยปริมาณงานคุณภาพงานหรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization)

3.3) Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

3.4) Directing การอำนวยการเป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

3.5) Coordinating การประสานงานเป็นการประสานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

3.6) Reporting การรายงานเป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้น ได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานโดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วย

3.7) Budgeting การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

สาระสำคัญของแนวคิดของ Gulick & Urwick เกี่ยวกับ POSDCoRB ก็คือประสิทธิภาพอันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหารและเพื่อให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมี

ประสิทธิภาพจะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความจำเป็นหรือความถนัดของคนงาน โดยแบ่งหน่วยงานออกตามกระบวนการวัตถุประสงค์ลูกค้าและพื้นที่โดยทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบองค์การเป็นรูปสามเหลี่ยมพีระมิด มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับการบริหาร (อัมพร ธำรงลักษณ์, 2553)

4) เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) บาร์นาร์ด (Barnard) การให้ความสนใจแต่เพียงส่วนหนึ่งส่วนใดขององค์การ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นงานทางด้านเทคนิคหรือความต้องการของตนเองนั้นไม่เป็นการเพียงพอสำหรับนักบริหารที่ดีต้องให้ความสำคัญกับทั้งคนงานและงานและต้องมีความสามารถบริหารงานทั้งสองปัจจัยได้พร้อมๆ กัน เขาเสนอองค์การที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) ที่ปรากฏอยู่ทั่วไปในทุกองค์การและมีความสำคัญต่อองค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) อย่างมาก ทั้งนี้จะคอยช่วยส่งเสริมและสนับสนุนองค์การที่เป็นทางการ ประเด็นสุดท้ายที่บาร์นาร์ดเสนอแนะและเป็นประโยชน์แก่การศึกษาทฤษฎีองค์การในช่วงนี้และสมัยต่อๆ มาก็คือ การเสนอแนะให้นักบริหารเห็นความสำคัญของการติดต่อสื่อสารอันเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะอำนวยให้การติดต่อสื่อสารในองค์การดำเนินไปได้อย่างสะดวกและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ (วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์ และคณะ, 2554)

5) เอลตัน เมโย (Elton Mayo) ให้ความสำคัญกับมนุษย์สัมพันธ์ในความสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือระหว่างกลุ่มของคนงานในอันที่จะเพิ่มผลผลิตในองค์การ การมีการติดต่ออย่างเปิดกว้างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตย การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับและเอาใจใส่ดูแลเขาให้ความเป็นกันเองกับเขามากกว่าคนงาน ย่อมทำให้มีผลงานเพิ่มขึ้น แนวความคิดของ เมโย Mayo สรุปได้ 5 ประการ คือ ปทัสถานสังคม (ข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงาน) คนงานที่สามารถปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มคนงานด้วยกัน จะมีความสบายใจและเพิ่มผลผลิต มากกว่าคนงานที่ไม่พยายามปฏิบัติหรือปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์ที่กลุ่มปฏิบัติกัน กฎเกณฑ์เหล่านี้ตกลงกันเองและยึดถือกันภายในกลุ่มและยังเป็นผลให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของพรรคพวก กลุ่มพฤติกรรมของกลุ่มมีอิทธิพลจูงใจและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้และกลุ่มย่อมมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหารโดยอาจจะเพิ่มผลผลิตหรือลดผลผลิตก็ได้ 1) การให้รางวัลและการลงโทษของสังคมในหมู่คนงานด้วยกัน เช่น การให้ความเห็นอกเห็นใจของกลุ่มแต่ละบุคคล การให้ความนับถือและความจงรักภักดีต่อกลุ่มและกลุ่มต่อแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อคนงานมากกว่าการที่ฝ่ายบริหารจะให้รางวัลเป็นตัวเงินต่อคนงาน เหล่านี้ 2) การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าฝ่ายบริหารปรึกษากลุ่มและหัวหน้าของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการนี้ในอันที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขบวนการมนุษย์สัมพันธ์ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่น่ารักเป็นนักฟังที่ดีเป็นมนุษย์ไม่ใช่เป็นนายต้องให้ข้อคิดแล้วให้คนงานตัดสินใจ อย่าเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาเสียเอง

ขบวนการมนุษย์สัมพันธ์จึงเชื่อว่าการสื่อข้อความอย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับการให้โอกาสคนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะได้มาซึ่งการควบคุมบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ 3) การบริหารแบบประชาธิปไตยพนักงานทำงานได้ผลงานดีมาก เขาได้จัดการงานที่เขารับผิดชอบเองโดยมีการควบคุมน้อยที่สุดจากผู้บริหารเมโย Mayo เชื่อว่าหากได้นำวิธีการทางมนุษย์สัมพันธ์ไปใช้ให้ถูกต้องแล้วจะทำให้บรรยากาศในองค์การอำนวยความสะดวกให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้อย่างดีที่สุด คนงานจะได้รับความพอใจสูงขึ้นและกำลังความสามารถทางการผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ผลการทดลองนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลสำคัญของกลุ่มทางสังคมภายในองค์การที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีพื้นฐานมาจาก “ความรู้สึก” (Sentiments) ที่เป็นเรื่องราวทางจิตใจของคนงานและความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงานด้วยกันแนวความคิดที่เป็นข้อเท็จจริงที่ได้จากการค้นพบสองประการ คือ พฤติกรรมของคนงานมีการปฏิบัติตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทั้งสองทางด้วยกัน คือ ทั้งต่อสภาพทางกายภาพที่เป็นสภาพแวดล้อมรอบตัว (Physical Environment) ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมของงานและยังมีการปฏิบัติตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของเรื่องราวทางจิตวิทยาและสังคมของที่ทำงานด้วยสภาพเหล่านี้ คือ อิทธิพลของกลุ่มไม่เป็นทางการ (Informal Group) การยอมรับในฐานะของตัวบุคคลและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6) มาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองเป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจ เป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting Animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need-Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับ ดังนี้ 1)ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2)ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3)ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging Ness and Love Needs) 4)ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs) 5)ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับดังจะอธิบายโดย

ละเอียด ดังนี้ 1)ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 198) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้การที่จะทำให้สถานศึกษาได้ทำหน้าที่ตามภารกิจได้ครบถ้วนสมบูรณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำทฤษฎีการจูงใจเข้ามาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีสมัยใหม่

ระบบ (Systems) เป็นส่วนต่างๆ จำนวนหนึ่งซึ่งสัมพันธ์และขึ้นต่อกันเป็นหนึ่งอัน เดียวกันเพื่อกระทำบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุ สำเร็จผลตามที่ต้องการหรือเป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกันต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทุกระบบหรือเป็นกลุ่มของปัจจัยที่มีปฏิกิริยาระหว่างกัน ซึ่งต้องใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) นอกจากสภาพแวดล้อมกระบวนการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าและการขนย้ายผลผลิต (Output) ออกสู่สภาพแวดล้อมภายนอก (Daft, 2001) ความจำเป็นของปัจจัยนำเข้าและผลผลิตนั้น จะสะท้อนให้เห็นถึงการพึ่งพาอาศัยสภาพแวดล้อมโดยการมีปฏิกิริยา หมายถึง การที่บุคคลและแผนกจะต้องขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นและต้องมีการทำงานร่วมกัน องค์การประกอบด้วย 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้ คือ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2548, หน้า 7) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร (Transformation process) ผลผลิต (Outputs) และการป้อนกลับ (feedback) ซึ่งตามทฤษฎีระบบของการบริหารจัดการนั้นองค์การจะใช้กระบวนการแปรสภาพเพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต ระบบขึ้นกับการป้อนกลับ เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์และปรับปรุงปัจจัยนำเข้า ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าทฤษฎีใหม่หรือทฤษฎีระบบเป็นการนำส่วนต่างๆ จำนวนหนึ่งซึ่งสัมพันธ์และขึ้นต่อกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุสำเร็จผลตามที่ต้องการโดยมีปัจจัยต่างเข้ามาเกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร

2. ทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์

แมกเกรเกอร์ (McGregor) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการและทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วมซึ่งแต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ ดังนี้

1) ผู้บริหารแบบทฤษฎี X มีความเชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุมบังคับหรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะ สั่งการหรือถูกบังคับต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความมั่นคงมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่และลงโทษ เพื่อทำให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

2) ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ

2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงานบุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง

3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลและผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

4. ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ชี้ให้เห็นว่า มนุษย์นั้นรู้และเข้าใจตัวเองได้ถูกต้อง รับรู้และรับทราบความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสถานการณ์ที่จะทำ ให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงาน

3. ทฤษฎีการจัดการเชิงบริหาร (Administrative Management)

ทฤษฎีการจัดการเชิงบริหาร มีหลักการให้นักบริหารเป็นผู้ประสานกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การเข้าด้วยกัน (Bartol & others, 1998) ปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานด้านการวางแผน การจัดการและการควบคุม มีนักทฤษฎีที่สำคัญ คือ Henry Fayol และ Chester I. Barnard Henry Fayol (1841-1925) เป็นนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส เขามีความเชื่อว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถได้รับการฝึกอบรม เพื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จได้หากเข้าใจหน้าที่พื้นฐานและหลักการบริหารดีพอดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารของเขา คือ

3.1 กำหนดหน้าที่ ที่จำเป็นสำหรับองค์การที่จะทำให้บรรลุจุดหมาย

3.2 จัดกลุ่มงานเพื่อช่วยผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงาน แต่ช่วยลดค่าใช้จ่ายลง กรณีเกี่ยวกับหน้าที่ (Funchions) Fayol เห็นว่าองค์การควรมีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการประสานงานและการควบคุม กรณีเกี่ยวกับหลักการ (Principles) Fayol ได้พัฒนาหลักการบริหารขึ้น 14 ประการ ที่เขาเชื่อว่าหากมีการอบรมดีพอก็จะทำให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีได้ สำหรับหลักการต่างๆ มีดังนี้

3.2.1 หลักการแบ่งงานกันทำตามความถนัดหรือการทำงาน

3.2.2 หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาควบคู่กับการรับผิดชอบ

3.2.3 หลักการเกี่ยวกับมีระเบียบวินัย

3.2.4 หลักความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

3.2.5 หลักความเป็นเอกภาพในทิศทางทุกกิจกรรมต้องมุ่งบรรลุจุดหมายขององค์การ

3.2.6 หลักผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นรองผลประโยชน์ขององค์การ

3.2.7 หลักความยุติธรรมต่อทั้งนายและลูกจ้าง

3.2.8 หลักการรวมศูนย์อำนาจผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจแต่ผู้ปฏิบัติควรมิอำนาจอย่างเพียงพอด้วย

3.2.9 หลักการมีสายบังคับบัญชาจากบนลงล่าง มีเส้นทางการติดต่อสื่อสารด้วยโดยปกติแสดงเป็นแผนภาพ

3.2.10 หลักความเป็นระเบียบแบบแผน วัสดุ อุปกรณ์และผู้ปฏิบัติควรอยู่ในที่เหมาะ สะดวกต่อการใช้งาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติควรรับผิดชอบงานหรืออยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม

3.2.11 หลักความเสมอภาคเป็นมิตรและมีความยุติธรรมต่อผู้ปฏิบัติ

3.2.12 หลักความมั่นคงในการทำงาน

3.2.13 หลักความริเริ่มสร้างสรรค์

3.2.14 หลักความสามัคคีหรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

หลักการของ Fayol หลายประการถูกนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายแต่ก็มีข้อวิจารณ์บางประการเช่น หลักการแบ่งงานกันทำตามความถนัดหรือตามความชำนาญเฉพาะทางในกรณีที่เป็นองค์การขนาดใหญ่อาจทำให้สายการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน เป็นต้น

มีข้อสังเกตว่า หลักการบริหารทั้ง 3 ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น มีลักษณะทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน กรณีที่เหมือนกัน มีดังนี้คือ

1. ด้านโครงสร้าง ต่างเน้นเรื่องการแบ่งงานกันทำการมีสายบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ทางการบริหารและเน้นหลักการ

2. ด้านผู้ปฏิบัติต่างมองผู้ปฏิบัติเป็นเสมือนเครื่องจักรกล เป็นเพียงเครื่องมือหนึ่งในการผลิต เน้นสิ่งจูงใจด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงในงาน คนต้องปรับตัวให้เข้ากับงานและสามารถจ้างหรือเลิกจ้างได้ตามต้องการ

3. ด้านความเป็นผู้นำต่างให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาการมีผู้นำเดี่ยว การคัดเลือกโดยระบบคุณธรรม การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน การเชื่อฟังของผู้บังคับบัญชาทั้งโดยตำแหน่งและโดยการเป็นผู้เชี่ยวชาญกว่าผู้บริหารสถานศึกษามุ่งบรรลุจุดหมายขององค์การมากกว่าจุดหมายของผู้ปฏิบัติและความเป็นเอกภาพของจุดหมาย

4. ด้านการตัดสินใจ ต่างเน้นความเป็นเหตุผล คำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ (อัตราการลงทุน และผลกำไร) คำนึงถึงผลกำไรเชิงเศรษฐกิจสูงสุด สำหรับลักษณะที่แตกต่างกันคือ ผลงานของ Taylor มุ่งการศึกษาการทำงานของคนงานและหาวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อการปรับปรุงการผลิตด้วยวิธีการที่เรียกว่า time and motion studies ขณะที่ Fayol มุ่งการกำหนดหลักการบริหารไว้ก่อนแล้วนำไปปฏิบัติตาม โดยเชื่อว่าการมีโครงการสร้างที่ชัดเจนจะทำให้การปฏิบัติงานครอบคลุมหน้าที่ที่สำคัญทั้งหมดได้สำหรับ Weber ได้จัดทำเป็นพิมพ์เขียว (Blueprint) ของหลักการหรือสิ่งที่องค์การควรจะทำไว้โดยเน้นกฎระเบียบ ข้อบังคับ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานง่ายขึ้นและการให้รางวัลตอบแทนยุติธรรมขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ สรุปได้ว่า ทฤษฎีแต่ละทฤษฎีล้วนมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการบริหารจัดการ เพราะทฤษฎีมีหลักการบริหารที่สามารถรถนำไปประยุกต์ใช้กับนักบริหารมุ่งหาวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน มีความเป็นเหตุเป็นผลและเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจต่อผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารงานนั้นมีประสิทธิภาพมาก

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย

2.3.1 หลักการในการจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยของชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้หลายมาตรา คือ มาตรา 54 วรรคสอง กำหนดว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย โดยส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย” มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เกิดผลด้านการศึกษา (1) ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา ตามมาตรา 54 วรรคสองเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545) และฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) มาตรา 18 (1) กำหนดให้การจัดการศึกษาปฐมวัยจัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็ก ซึ่งมีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมาตรา 13 (1) ให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ในการสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เป้าหมายข้อ 3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัยและสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น โดยแนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้เด็กเล็ก (0-2 ปี) ได้รับการดูแลและพัฒนาที่สมวัยรอบด้านอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง มีการปรับระบบการบริหารจัดการการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก (0-2 ปี) และการศึกษาปฐมวัย (3-5 ปี) ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรและคู่มือการเตรียมความพร้อมพ่อแม่ และการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กเล็กให้มีพัฒนาการตามวัย และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาระดับปฐมวัย สมรรถนะเด็กปฐมวัยที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาเซียนและระดับสากล เพื่อการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาการรอบด้านสมวัยของเด็กปฐมวัย

แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2560-2564 ได้กำหนดนโยบายด้านเด็กปฐมวัย ไว้ดังนี้ 1) เด็กปฐมวัยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน อย่างมีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัยและต่อเนื่อง 2) การพัฒนาเด็กตามข้อ 1 ต้องจัดให้เป็นระบบและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยบูรณาการชัดเจนระหว่างหน่วยงานราชการ และที่ไม่ใช่ราชการ ระหว่างวิชาชีพที่สัมพันธ์กับการพัฒนาเด็กปฐมวัย และระหว่างระดับต่างๆ ของการบริหารราชการแผ่นเดินจากระดับชาติส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 3) รัฐและทุกภาคส่วนต้องร่วมกันระดมทรัพยากรให้เพียงพอแก่การพัฒนาเด็กปฐมวัยตามนโยบายข้อ 1 นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยโดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการที่พัฒนาเด็กปฐมวัยเป้าประสงค์ที่ 1)สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกแห่งได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติและเป้าประสงค์ที่ 2) คุณภาพของระบบบริการและระบบการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้รับการปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

2.3.2 นโยบายการจัดการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

นายณัฏฐพล ทีปสุวรรณ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาปฐมวัย ได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ 6 เรื่องหลัก ได้แก่

1) เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้เด็กฝึกใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางแผน ลงมือทำ นำเสนอ และสะท้อนความคิดเห็น เป็นต้น โดยครูเป็นผู้สนับสนุนและร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกับเด็ก ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงบริบทของตัวเด็กและสังคมที่เด็กอาศัย

2) จัดประสบการณ์ หรือกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ยืดหยุ่น สอดคล้องกับพัฒนาการหรือปรับเปลี่ยนตามความสนใจ สถานการณ์ บริบทหรือวิถีชีวิตจริงของเด็ก

3) จัดหาหรือพัฒนาสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ รวมถึงแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ ให้เด็กมีโอกาสได้เรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลาย ทั้งการเล่นอิสระ การเล่นร่วมกัน และการเล่นที่มีข้อตกลง

4) จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ เชิงบวก อบอุ่น ปลอดภัย เป็นมิตร มีอิสระและท้าทาย ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเด็กกับเด็กและเด็กกับครู

5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง รู้เท่าทันความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ การวิจัยและพัฒนาสื่อ รูปแบบ วิธีการหรือนวัตกรรมสำหรับการจัดการศึกษาปฐมวัย

6) ประสานความร่วมมือและสร้างความรู้ความเข้าใจ ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว และชุมชน ในการดูแล พัฒนาและจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.3.3 มาตรฐานคุณภาพของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เป็นมาตรฐานกลางของประเทศใช้แทนมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ (ซึ่งเป็นมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2554) เพื่อให้ทุกหน่วยงานและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการตรวจประเมินจากต้นสังกัด และภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยในการจัดทำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมดำเนินการ ได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) นอกจากนี้ผลการวิจัยของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น มาตรฐานคุณภาพของอาเซียน มาตรฐานความปลอดภัย คู่มือเฝ้าระวัง คัดกรองและส่งเสริมพัฒนาการ DSPM เป็นต้น นำมาใช้ประกอบในการจัดทำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ด้วยมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ถือเป็นมาตรฐานขั้นต้นที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเด็กของประเทศ และเป็นมาตรฐานเชิงคุณภาพเพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานและจัดบริการให้เด็กปฐมวัย ได้มีโอกาสเริ่มต้นชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ เป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการนำประเทศไทยสู่ความเจริญก้าวหน้ามั่นคงยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายของโลกในศตวรรษที่ 21

นอกจากนี้มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณภาพของการดำเนินงานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัดที่ดูแลเด็กในเวลากลางวัน ช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิด

ถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์ หรือก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งใช้ได้กับทุกบริบท โดยได้มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของทุกหน่วยงานที่มีอยู่แล้วร่วมกับมาตรฐานคุณภาพของภูมิภาคอาเซียนฯ ทั้งนี้ หากสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีศักยภาพการให้บริการพัฒนาเด็กอย่างมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานนี้ สามารถพิจารณาเพิ่มเติมเกณฑ์ดังกล่าวได้ตามบริบท เช่น สถานรับเลี้ยงและพัฒนาเด็กเอกชน สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลทั้งรัฐและเอกชน โรงเรียนอนุบาลนานาชาติ ฯลฯ

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่

มาตรฐานด้านที่ 1 การบริหารจัดการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้/ 26 ข้อ

มาตรฐานด้านที่ 2 กระบวนการดูแลจัดประสบการณ์ เรียนรู้และเล่น จำนวน 5 ตัวบ่งชี้/ 20 ข้อ

มาตรฐานด้านที่ 3 คุณภาพเด็กปฐมวัย แรกเกิด ถึง 2 ปี (2 ปี11 เดือน 29 วัน) จำนวน 2 ตัวบ่งชี้/ 7 ข้อ และ คุณภาพเด็กปฐมวัย 3 ปี ถึง 6 ปี (ก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1) จำนวน 7 ตัวบ่งชี้/ 22 ข้อ

การประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพที่เน้นการดูแล พัฒนาและจัดการศึกษาให้เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัยเป็นรายบุคคล พิจารณาตามตัวบ่งชี้เป็นรายข้อย่อย 4 ระดับคะแนน คือ ไม่ผ่าน (0) ผ่านขั้นต้น (1) ดี (2) และดีมาก (3) นำคะแนนมาตรฐานแต่ละด้าน คิดเป็นร้อยละ แล้วนำมารวมกัน 3 ด้าน เฉลี่ยเป็นคะแนนรวมและนับจำนวนข้อที่ไม่ผ่านต้องปรับปรุง มาเป็นเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพ ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 การสรุปผลการประเมินของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การพิจารณา	
	คะแนนเฉลี่ย	จำนวนข้อที่ต้องปรับปรุง
A ดีมาก	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	ไม่มี
B ดี	ร้อยละ 60-79.99	1-7 ข้อ
C ผ่านเกณฑ์ขั้นต้น	ร้อยละ 40-59.99	8-15 ข้อ
D ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 40	16 ข้อขึ้นไป

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติถือเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐานของประเทศ ซึ่งใช้ได้กับทุกบริบท โดยได้มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของทุกหน่วยงานที่มีอยู่แล้วร่วมกับมาตรฐานคุณภาพของภูมิภาคอาเซียนฯ ทั้งนี้หากสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีศักยภาพการให้บริการพัฒนาเด็กอย่างมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานนี้สามารถพิจารณาเพิ่มเติมเกณฑ์ดังกล่าวได้ตามบริบท เช่น สถานรับเลี้ยงและพัฒนาเด็กเอกชน สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลทั้งรัฐและเอกชน โรงเรียนอนุบาลนานาชาติฯลฯ

2.3.4 แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560-2564

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2564, หน้า 61-67) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560-2564 เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามนโยบาย โดยแผนยุทธ์ศาสตร์ฉบับนี้ได้วางวิสัยทัศน์เอาไว้ว่า “ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ด้วยระบบการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน” มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีวินัย ภูมิใจในชาติสามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและประเทศชาติมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 2)เพื่อเสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคของผู้เรียน ให้สามารถเข้าถึงบริการด้านการศึกษาที่รัฐส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนร่วมจัดอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน 3)เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีความเข้มแข็งแข่งขันได้จัดการศึกษาที่แตกต่างได้ตามความต้องการของผู้เรียน 4)เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเอกชน และ 5)เพื่อพัฒนาระบบการบริหารราชการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและมีระบบการกำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์หลัก อันได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล มีเป้าหมายดังนี้

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีจิตสาธารณะ มีทัศนคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีจิตสeนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

2. ผู้เรียนมีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย

3. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีทักษะที่จำ เป็นในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปฏิรูประบบทรัพยากรเพื่อการศึกษาเอกชน มีเป้าหมายดังนี้

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับการอุดหนุนค่าใช้จ่ายสำ หรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

2. ผู้เรียนที่ด้อยโอกาสหรือมีความต้องการจำเป็นพิเศษและโรงเรียนที่จัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้รับการอุดหนุนค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน มีเป้าหมายดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนทุกแห่งจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส รับผิดชอบต่อผู้เรียน ดeเนินการตามระเบียบ กฎหมาย และแนวนโยบายแห่งรัฐ

2. โรงเรียนเอกชนที่มีศักยภาพมีการจัดการศึกษาที่มีความเป็นอัตลักษณ์ สามารถแข่งขันด้านคุณภาพได้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเอกชน มีเป้าหมายดังนี้

1. กฎ ระเบียบ และมาตรการส่งเสริมจากภาครัฐที่ช่วยสนับสนุนการจัดตั้งและดำเนินกิจการโรงเรียนเอกชนและภาคีเครือข่ายการศึกษาเอกชนมีความเข้มแข็ง

2. การดำเนินงานด้านต่างประเทศเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชนสู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการศึกษานอกระบบเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายดังนี้

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนนอกระบบมีคุณภาพได้มาตรฐาน

2. โรงเรียนเอกชนนอกระบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการศึกษาเอกชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเป้าหมายดังนี้

1. ผู้เรียนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน

2. ผู้เรียนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับอัตลักษณ์และความต้องการของชุมชนและพื้นที่

3. การบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีเป้าหมายดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส ทันสมัย และอำนวยความสะดวก มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ระบบและกลไกการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน

โดยในเบื้องต้นทางสำนักส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะเร่งปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการศึกษาเอกชนให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ด้วยระบบ

การศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2560) เพื่อให้สอดรับกับนโยบายด้านการศึกษาดังกล่าวข้างต้น รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560 - 2564 ในฐานะที่เป็นสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย สรุปได้ว่า การนำหลักการในการจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยของชาติ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัยและสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น นโยบายการจัดการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ 6 เรื่องหลัก ได้แก่ เน้นเด็กเป็นสำคัญ จัดประสบการณ์ จัดหาหรือพัฒนาสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และประสานความร่วมมือและสร้างความรู้ความเข้าใจ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560 - 2564 เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามนโยบาย โดยแผนยุทธ์ศาสตร์ฉบับนี้ได้วางวิสัยทัศน์เอาไว้ว่า “ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ด้วยระบบการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน”

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

พริ้มเพรา วราพันธ์พิพิธ (2556, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ทำให้เป็นภาระต่อการบริหารองค์การที่จะต้องพยายามแสวงแนวทางปรับองค์การเพื่อให้ก้าวไปสู่ “ความเป็นเลิศ” โดยผู้บริหารจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการแสวงหายุทธวิธีการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งหลักการแนวคิดการบริหารองค์การ เพื่อความเป็นเลิศจะมีหลากหลายซึ่งผู้บริหารสามารถศึกษาหายุทธวิธีตามที่เห็นว่ามีความเหมาะสมกับองค์การในที่นี้จะเสนอประเด็นแนวทางในการบริหารองค์การเพื่อความเป็นเลิศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กรอบแนวคิดการบริหารแบบมุ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ

งานองค์การ คือ การผลิตสินค้าหรือบริการให้กับลูกค้า เพื่อบรรลุเป้าหมายมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ระบบใหญ่ๆ คือ1) ทรัพยากรที่ใช้ (Resource input) ได้แก่ คน วัตถุดิบ เงิน เทคโนโลยี 2) กระบวนการแปรรูป (Transformation process) ได้แก่ งานของผู้บริหารองค์การที่จะเปลี่ยนสภาพจากวัตถุดิบไปเป็นสินค้าหรือบริการลูกค้า เช่น ผู้บริโภค ผลผลิต ผลสะท้อนกลับ (Feedback)

และ 3) ผลผลิต (Product output) ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร(Management performance) การวัดผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้นให้ดูผลการผลิต (Productivity) ว่าสูงหรือต่ำ ซึ่งผลการผลิตหมายถึง การวัดผลรวมทางด้านปริมาณลักษณะคุณภาพของงานที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้หมายความว่า จำนวนทรัพยากรระดับหนึ่งผู้บริหารก่อให้เกิดผลการผลิตด้วยปริมาณและคุณภาพเท่าไร หากพิจารณาในแง่สมการจะได้ดังนี้

Productivity = Quantify + Quality + Resources

กล่าวอีกนัยหนึ่งว่าผลการผลิตที่สูงสุดคือได้งานปริมาณมากที่สุด ได้คุณภาพดีที่สุด และใช้ทรัพยากรประหยัดที่สุด การวัดผลรวม ผลการผลิตอาจทำได้หลายๆ รูปแบบแล้วแต่ลักษณะงานที่ทำการวัด ผลการผลิตในความหมายนี้ผู้บริหารสามารถผลิตสินค้าได้ภายในเวลาที่กำหนดและได้คุณภาพมาตรฐานที่ต้องการ โดยได้ผลผลิตจำนวนหนึ่งด้วยทรัพยากรที่ใช้จำนวนหนึ่ง ดังนั้นการเพิ่มผลการผลิตอาจทำได้ 3 วิธีคือ 1)เพิ่มผลผลิตโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม 2)ลดการใช้ทรัพยากรโดยได้ผลผลิตเท่าเดิม 3)การเพิ่มผลผลิตและลดการใช้ทรัพยากรลง

นอกจากนี้ การวัดผลการผลิต (Productivity) ตามที่กล่าวแล้วอาจวัดได้จากความมีประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล หมายถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการในแง่ของผู้บริโภคสินค้าได้ปริมาณ และคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้บริโภค

ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานโดยเสียค่าใช้จ่ายต่ำ ความมีประสิทธิผลขององค์การ (Organization effectiveness) เป็นหัวข้อสำคัญต่อการวิเคราะห์ และขัดเกลาพฤติกรรมองค์การที่เกิดจากการบริหารงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ความมีประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญเบื้องหลังอยู่ควบคู่กับประสิทธิผลก็คือความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากรและความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในไว้เพื่อการขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ ที่อาจเกิดวิกฤตการณ์ จากภายนอกด้วยในแง่ของการวัดผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารจะต้องพิจารณา 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ทรัพยากรขององค์การและลูกค้าองค์การ การบริหารงานที่ดีจะต้องใช้ทรัพยากรอย่างถูกต้องเหมาะสมและตรงกับความต้องการของลูกค้า แต่ในส่วนของการบริหารการศึกษานั้นผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงตระหนักถึงปริมาณและคุณภาพที่เกิดขึ้นในตัวนักเรียน

2. กรอบแนวคิดของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การปฏิรูประบบราชการเป็นนโยบายหนึ่งที่รัฐบาลไทยให้ความสำคัญเนื่องจากการปฏิรูปราชการยังเป็นเรื่องที่รัฐบาลประเทศต่างๆ ให้ความสนใจเพราะว่าการรับข่าวสารของประชาชนได้รับ

การยกระดับให้สูงขึ้น แต่การบริการของรัฐยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทันเหตุการณ์ งานล่าช้า ซ้ำซ้อนไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับการให้บริการภาคธุรกิจเอกชน การมีกฎระเบียบรุงรังไม่ยืดหยุ่น ระบบการทำงานไม่โปร่งใสและไม่สามารถแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม จึงจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลง รูปแบบหนึ่งที่ได้นำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการคือการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ (Result-based management) หรือเรียกว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ของรัฐบาลต่อประชาชนกล่าวคือ รัฐบาลจะต้องแสดงให้เป็นที่ประจักษ์ต่อประชาชนว่ารัฐได้ใช้งบประมาณแผ่นดินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างไรโดยแสดงถึงผลงานว่ามีอะไรบ้าง

3. กรอบแนวคิดการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ

Peter and Waterman (1982, pp. 13-19) เสนอกรอบแนวคิดตามคุณลักษณะ 8 ประการของความเป็นเลิศจำแนกกรอบพื้นฐาน 7-S สามารถสรุปเป็นลักษณะดีเด่นของบริษัทในอเมริกาได้ 8 ประการ ดังนี้

1) มุ่งการปฏิบัติ (A bias for action) 1)การทำให้องค์การมีความคล่องตัว 2)การแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ 3)องค์การคิดค้นทดลองปฏิบัติ 4)เน้นความเร็วและจำนวน 5)เน้นการเรียนรู้แบบประหยัด 6) เน้นเนื้อหาการทดลองปฏิบัติ และ 7)ระบบที่ง่าย

2) การใกล้ชิดกับลูกค้า (Closed to customer) 1)กลยุทธ์ด้านบริการคุณภาพและความเชื่อถือ 2)ความเป็นนักหาช่องทาง และ 3)การรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า

3) ความเป็นอิสระและความเป็นเจ้าของ (Autonomy and entrepreneurship) 1)การกระจายอำนาจ 2)จัดกลุ่มงานขนาดเล็ก 3) สนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ 4)เน้นการแข่งขัน 5)ใช้การติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ และ 6)อดทนต่อความล้มเหลว

4) การเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยคน (Productivity through people) (1) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน (2) นำองค์ประกอบระบบสไตล์การบริหารค่านิยมร่วมสนับสนุนให้เพิ่มผลผลิต (3) ใช้นโยบายไม่ปลดพนักงานออก (4) ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (5) ใช้ภาษาให้เกียรติ (6)นำระบบการจูงใจมาใช้ (7) สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (8) ไม่เข็มงวดในเรื่องการปฏิบัติตามสายบังคับบัญชามากนัก (9) สร้างความตื่นตัวให้แก่พนักงาน (10)เข้มงวดกับการคัดเลือกกลั่นกรองและการรับพนักงานใหม่ (11) ให้พนักงานใหม่ได้สัมผัสงานจริงด้วยตัวเอง (12) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูล (13) เน้นการปรับกลุ่มงานให้มีขนาดเล็กกะทัดรัด และ (14) กำหนดปรัชญาที่เน้นความไว้วางใจพนักงานมาใช้

5) การสัมผัสและมุ่งคุณค่า (Hand-on and close to the customer value-driven) (1) ให้ความสำคัญกับคุณค่าและคุณภาพการบริการ (2) กำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ (3) เชื่อว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า (4) ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (5) ไม่เรียกพนักงาน

มาพบที่ห้องทำงาน (6) จัดให้มีการพบปะสังสรรค์ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง และ(7) ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่เครียดจนเกินไป

6) ทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง (Stick to the knitting) (1) ไม่ขยายธุรกิจออกไปในด้านที่ตนเองไม่ชำนาญ และ (2) หากต้องขยายธุรกิจของตนเองออกไปในด้านที่ตนเองไม่ชำนาญ ต้องใช้เงินไม่สูงนักมุ่งความเฉพาะด้านบางสาขาเพื่อสนับสนุนงานหลักที่ดำเนินการอยู่ควรทดลองเพิ่มขึ้นทีละน้อยและหากไปได้ดีก็ให้ความสำคัญมากขึ้น

7) รูปแบบที่เรียบง่ายและใช้คนน้อย (Simple form and lean staff) (1) จัดโครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ (2) การจัดโครงสร้างองค์การในระดับบนด้วยการใช้โครงสร้างแบบรูปแบบเดียว (3) โครงสร้างมีขนาดกะทัดรัดใช้คนน้อย และ (4) โครงสร้างมีความเหมาะสมสามารถปรับตัวแต่ยังคงรูปเดิม

8) การเข้มงวดและผ่อนปรนในขณะเดียวกัน (Simultaneous loose tight properties) (1) สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน (2) โครงสร้างมีความยืดหยุ่น (3) ให้พนักงานทำงานโดยสมัครใจ ยอมรับนักคิดค้นสิ่งใหม่ๆ (4) ตั้งทีมหรือกลุ่มงานที่มุ่งทดลองปฏิบัติ (5) ประเมินแบบไม่เป็นทางการด้านบวกและสร้างเครือข่ายทางสังคม (6) สร้างเครื่องมือด้านการควบคุม (7) ให้ความสำคัญกับคุณภาพมาก่อนต้นทุน (8) เข้มงวดกับระเบียบข้อบังคับต่างๆ (9) ให้พนักงานทุกคน ยึดถือการทำงานที่มีคุณภาพ (10) เน้นการกระทำสิ่งต่างๆ อย่างเรียบง่ายโดยอาศัยหลักของความเป็นจริง และ (11) เน้นการสื่อสารที่จะต้องกระทำอย่างจริงจัง เข้มงวดและรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สรุปได้ว่า การนำแนวคิดมาประยุกต์นั้นการนำแบบใดแบบหนึ่งมาใช้อาจไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทั้งหมดเพราะบางเรื่องมีประเด็นที่สามารถใช้ได้และมีบางประเด็นที่ไม่วสามารถใช้ได้ รวมทั้งบริบทของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้น การนำมาประยุกต์ใช้จำเป็นต้องนำไปปรับให้เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษานั้นๆ ด้วย

2.4.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ความหมายของความเป็นเลิศ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในความหมายของความเป็นเลิศสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงความหมายของความเป็นเลิศ มีรายละเอียดดังนี้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2562) ให้ความหมายของคำว่า “เลิศ” ไว้ว่า ยอดดีหรือยอดเยี่ยมในทางใดทางหนึ่งเป็นพิเศษ

ความเป็นเลิศ ตามพจนานุกรมของ Webster ให้ความหมายว่า สิ่งที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุด หรือการกระทำที่ประกอบไปด้วยคุณภาพที่สูงสุดจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ส่วนคุณภาพให้ความหมายว่าลักษณะความดีลักษณะที่เป็นไปในทางที่ต้องการน่าปรารถนา น่าพอใจหรือระดับของความเป็นเลิศ

ความหมายความเป็นเลิศในพจนานุกรม ซึ่งก็ไม่มีคำนี้โดยตรง แต่มีคำว่า “เลิศ” แปลว่า “ยอดดี หรือยอดเยี่ยมในทางใดทางหนึ่งเป็นพิเศษ” ดังนั้นเมื่อมารวมกันกับคำว่า “ความเป็น” และกลายเป็น “ความเป็นเลิศ” นั้นน่าจะหมายความว่า สภาพที่แสดงให้เห็นถึงความยอดดีหรือยอดเยี่ยมในทางใดทางหนึ่งเป็นพิเศษ

Jacobi, Astin and Ayala (1987, p. 85) อธิบายว่า ความเป็นเลิศและคุณภาพมักจะใช้แทนกันได้ และเป็นค่าที่นิยมใช้กันมากในด้านการศึกษาในปัจจุบัน แต่ส่วนมากจะนิยมใช้คำว่าความเป็นเลิศมากกว่า

Gardner (1961, p. 76) อธิบายว่าความเป็นเลิศมีความหมายเดียวกับคำว่าคุณภาพซึ่งหมายถึงคุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำ ไปกว่ามาตรฐานนั้น

DePorter (2000, p. 11) นิยามความเป็นเลิศไว้ว่า ความเป็นเลิศหมายถึงการทำทุกอย่างที่มุ่งคุณภาพสูงสุดยอดเยี่ยม มีคุณค่า และคุ้มค่า เมื่อเราทำสิ่งใดด้วยความเป็นเลิศ เราจะทำได้อย่างยอดเยี่ยม (Extremely Well) โชติช่วง (Shine) และโดดเด่น (Stand Out) DePorter อ้างคำกล่าวของ Alistotle ว่า ความเป็นเลิศเป็นศิลปะซึ่งได้มาด้วยการฝึกฝนและฝึกนิสัย เราทำสิ่งที่ถูกต้องไม่ใช่เพราะเรารู้ความถูกต้องหรือความเป็นเลิศ แต่เพราะเราทำความถูกต้องหรือความเป็นเลิศ และความเป็นเลิศไม่ใช่การกระทำประเดี๋ยวประด๋าวแต่ทำสิ่งนั้นๆ จนเป็นกิจนิสัย

Conrad and Blackburn (1985, p. 41) อธิบายง่า ความเป็นเลิศหรือคุณภาพนั้นมีความหมายที่ยกจะอธิบายได้และมีความหมายได้หลายด้าน ดังนั้น จึงเป็นการยกที่คนส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันเป็นกรอบมโนทัศน์ที่เป็นสากลแต่จะแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรมแต่ละบริบท สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งควรจะกำหนดความพยายามไปสู่ความดีเด่นความเป็นเยี่ยมและเป็นเลิศเกี่ยวเนื่องกับบริบทและสภาพของตนเอง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 41) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศเอาไว้ว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. โรงเรียน ในฐานะที่เป็นองค์การทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบด้านภารกิจ นั่นหมายความถึง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ บุคลากรในโรงเรียน อันประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรอื่นๆ

2. ภาระหน้าที่ของการจัดการศึกษา ซึ่งในที่นี่ก็คือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดยตัวบ่งชี้ที่สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ คุณภาพการบริหารจัดการงานตามภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป

3. การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในแง่ของการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนและกระบวนการในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีกลยุทธ์

4. การบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการ แนวคิด เทคนิค วิธีการ เพื่อบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรการบริหาร การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจและทรัพยากรให้มีคุณภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีเครื่องมือในการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า กระบวนการบริหาร

5. กระบวนการบริหาร เป็นทักษะที่จำเป็นจะต้องมีเพื่อให้สามารถดำเนินการตามกระบวนการบริหารได้ ประกอบด้วย 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะความคิด ทักษะเชิงมนุษย์ ทักษะด้านเทคนิค และการบริหารจัดการ

6. ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์การบริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน ต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการโรงเรียน

ราตรี ศรีไพรวรรณ (2556, หน้า 16) ได้ให้นิยามว่า กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง แนวทางเชิงรุกในการบริหารเพื่อให้บรรลุผลสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามแนวคิดของ Education Criteria for Performance Excellence Framework 2009-2010) ประกอบด้วย 7 หมวดสำคัญ คือ 1) การนำองค์กร (Leadership) 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer Focus) 4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) 5) การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (Work force Focus) 6) การจัดการกระบวนการ (Process Management) และ 7) ผลลัพธ์ (Results)

เกง บราว (Greg Bounds 1994, p. 6) กล่าวว่า การบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คือ กระบวนทัศน์ใหม่ กรอบแนวคิดแบบใหม่ ซึ่งเป็นวิธีคิด วิธีการของบุคคลในองค์การ เพื่อการบริหารให้องค์การมีการปรับปรุง

Kao, Kao and Jing (2006, pp. 256-257) กล่าวว่า องค์การที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จในด้านการเงิน สามารถให้ความช่วยเหลือสังคมและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตที่มีคุณค่าต่อการลงทุนได้ในระยะยาว

Collins (2006, pp. 113-114) ให้ความหมายความเป็นเลิศ (Excellence) ว่าหมายถึง องค์การแห่งความเป็นเลิศในความหมายของการเป็นเลิศที่มากกว่าระดับดี (Good) ไปสู่ความดีเลิศ

Longman (1987, p. 89) ให้ความหมายความเป็นเลิศ (Excellence) ว่าหมายถึง คุณภาพ

Sentell (1994, p. 123) ให้ความหมายความเป็นเลิศขององค์การว่า หมายถึง องค์การที่มีสมรรถนะในการบริหารจัดการ มีศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ บริการและผลผลิตขององค์การมีคุณภาพและมาตรฐานสนองความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้บริโภคมีเกณฑ์

Donabedian (1980, p. 56) เห็นว่า หมายถึง การมีคุณภาพสูง

Cobb (2003, p. 201) เห็นว่าเป็นองค์การที่มีการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยม

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สรุปได้ว่า เป็นการบริหารมุ่งเน้นคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษาที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ บุคลากรในโรงเรียน อันประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรอื่นๆ ในการที่จะยกระดับความสามารถของสถานศึกษาในการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นๆ และสามารถดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา โดยครอบคลุมองค์ประกอบต่างๆ

2.4.3 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

อารีย์พันธ์ เจริญสุข (ม.ป.ป., หน้า 4) กล่าวว่า แนวทางการการก้าวสู่องค์กร 4.0 ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3ประการ คือ การสานพลังระหว่างภาครัฐและอกชน การสร้างนวัตกรรม และการปรับตัวสู่ความเป็นดิจิตอล

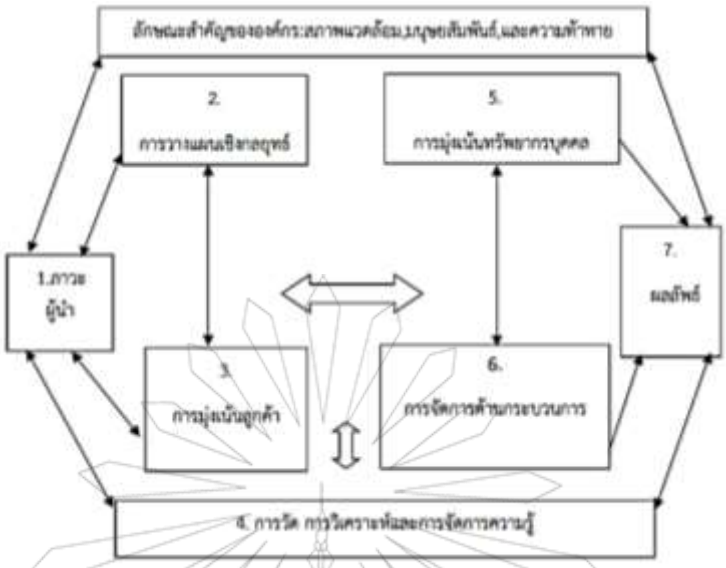
สมาน อัศวภูมิ (2559, หน้า 2) กล่าวว่า ความเป็นเลิศ คือ ความแตกต่างในคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่องค์การดำเนินการยิ่งต่างมาก เยี่ยมมาก ยิ่งเลิศมาก ส่วนองค์การเป็นเลิศก็คือองค์การที่ไม่หยุดที่จะสร้างความเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์หรือการบริการของตนตลอดเวลานั่นเอง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2559) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและ อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้านการนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ ผลลัพธ์การดำเนินการ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553 อ้างถึงใน เสาวภา เมืองแก่น, 2560, หน้า 30) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งความเป็นเลิศ หมายถึง องค์การที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ซึ่งหมายถึง แนวทางการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปแห่งความสำเร็จทางธุรกิจ การปรับปรุงประสิทธิผลและความสามารถขององค์การและการเรียนรู้ขององค์การและของแต่ละบุคคล

พสุ เดชะรินทร์ (2550, อ้างถึงใน ดุษณีย์ ยศทอง, 2561, หน้า 13) ได้กล่าวถึงองค์การแห่งความเป็นเลิศไว้ว่า เป็นองค์การที่เก่ง มีแผน รองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานอย่างรอบด้าน ทุกมุมมองทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับและสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์การ

สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งอเมริกา (NIST) เป็นสถาบันที่ดำเนินการโครงการคุณภาพแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ เพื่อช่วยให้องค์กรใช้เป็นแนวทางที่สอดคล้องกันในการบริหาร โดยทำการศึกษาแนวคิดการบริหารองค์กรที่มีการดำเนินงานที่ ดี ผลปรากฏว่า แนวคิดหรือค่านิยมหลักที่นำมาปรับใช้กับองค์การทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1)การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 2)การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ 3)การเรียนรู้ขององค์กรและของบุคลากร 4)การให้ความสำคัญกับผู้สอน เจ้าหน้าที่และหุ้นส่วน 5)ความคล่องตัว 6)มุ่งเน้นอนาคต 7)การจัดการเพื่อนวัตกรรม 8)จัดการโดยใช้ข้อมูลจริง 9)ความรับผิดชอบต่อสังคม 10)การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า และ 11)มุมมองในเชิงระบบ (The Baldrige National Quality Program, 2011)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา ในปีค.ศ. 1987 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ริเริ่มสร้างเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีและเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอเมริกัน โดยให้ชื่อว่า Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) เกิดจากการระดมสมองจากผู้บริหารและนักวิชาการระดับแนวหน้าของประเทศว่าเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่บูรณาการกันอย่างไรบ้าง MBNQA ก่อให้เกิดการปรับปรุงและมุ่งเน้นคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการของประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อนคุณประโยชน์อย่างใหญ่หลวงของการมี MBNQA คือการที่มีกรอบการบริหารจัดการที่เป็นกรอบเดียวกัน มีภาษาในการบริหารจัดการที่สื่อสารกันได้ นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้องค์กรต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และทักษะเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีขึ้น ปัจจุบัน MBNQA ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลที่สุด ความยอดเยี่ยมของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติสามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรทุกขนาดทุกประเภท ทั้งองค์กรภาคธุรกิจ และภาครัฐ ทั้งองค์กรที่แสวงหาผลกำไรและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และสามารถประยุกต์ให้ได้รับองค์กรทุกภาคส่วน ทั้งองค์กรธุรกิจ องค์กรการศึกษา และองค์กรด้านสาธารณสุข รวมถึงหน่วยงานราชการและหน่วยงานด้านทหาร ผลของการส่งเสริมให้องค์กรต่างๆ มีการประเมินตนเองและปรับปรุงตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติส่งผลให้ประเทศสหรัฐอเมริกา มีเศรษฐกิจที่มั่นคงกลายเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในตลาดโลกในเวลาต่อมา และเป็นแนวทางให้ประเทศต่างๆ ประยุกต์ไปพัฒนาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพของชาติตนมากกว่า 70 ประเทศ โดยอาจกล่าวได้ว่า MBNQA ได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ โดยแนวทางกระบวนการรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แสดงภาพดังนี้



ภาพที่ 2.2 แนวทางกระบวนการรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา

ที่มา: Rosabeth M. Kanter and Gregory R. Page, BALDRIGE 2020 An Executive's Guide to the Criteria for Performance Excellence (Milwaukee: American Society for Quality (ASQ), 2020), 81.

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศญี่ปุ่น (JQA) กำหนดขึ้นในปี ค.ศ. 1995 (Hui and Chuan, 2002, p. 63) มีองค์ประกอบของกรอบแนวคิดดังนี้คือ ภาวะผู้นำ การแบ่งปันและการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ การพัฒนาและการนำกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการ ความเข้าใจและการตอบสนองลูกค้าและตลาด ผลลัพธ์ทางธุรกิจ ความพอใจของลูกค้าและการตลาด (Hui and Chuan, 2002, p. 63)

รางวัลแห่งคุณภาพแห่งชาติสิงคโปร์ (Singapore Quality Award: SQA) เป็นรางวัลที่รัฐบาลสิงคโปร์มอบให้องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศ SQA ก่อตั้งเมื่อ ค.ศ. 1994 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้รู้ถึงความต้องการของธุรกิจและองค์กรที่มีความเป็นเลิศ 2) ช่วยปรับปรุงผลการดำเนินการและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และ 3) แบ่งปันข้อมูลของการปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างองค์กร รูปแบบ SQA มีพื้นฐานมาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางคือ MBNQA , EFQA และ Australian Excellence Award ดังนั้น จึงเป็นรางวัลที่ได้รับการยอมรับว่ามีศักดิ์ศรีในระดับมาตรฐานโลก (World class) และแสดงถึงมาตรฐานระดับสูงของธุรกิจที่มีความเป็นเลิศ เกณฑ์ในการพิจารณาของ SQA มีทั้งสิ้น 7 หมวดในแต่ละหมวดมีประเด็นย่อยประกอบรายละเอียด ดังนี้คือ

1) ภาวะผู้นำ เป็นการตรวจประเมินระบบการนำองค์การว่า ผู้นำระดับสูงขององค์กรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ง่ายต่อการเข้าใจและนำองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ

2) สารสนเทศ เป็นการมุ่งเน้นไปยังการจัดการในด้านสารสนเทศและการใช้ข้อมูลเทียบเคียงและเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด (Benchmark) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับขององค์การการจัดระบบสารสนเทศ การเปรียบเทียบคู่แข่งขันและสิ่งที่ดีที่สุด

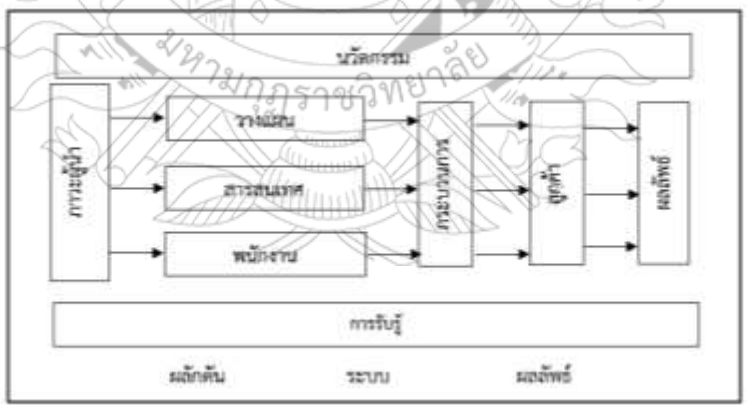
3) การวางแผน เป็นการมุ่งเน้นไปยังกระบวนการวางแผนขององค์การ มีการบูรณาการความต้องการหลักไปสู่แผนงานขององค์การอย่างไร การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน การพัฒนากลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ

4) ทรัพยากรบุคคล เป็นการมุ่งเน้นการนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการสร้างผลงาน

5) การจัดกระบวนการ เป็นการมุ่งเน้นว่า กระบวนการหลักขององค์การสนับสนุนไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

6) การมุ่งเน้นลูกค้า เป็นการมุ่งเน้นว่าองค์การมีวิธีการอย่างไรในการตัดสินใจเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้าและตลาด

7) ผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพ เป็นการประเมินว่าผลของการดำเนินการและการปรับปรุงขององค์กรในพื้นที่สำคัญขององค์กรเป็นอย่างไร และระดับผลของการดำเนินการขององค์กรที่สามารถเปรียบเทียบกับคู่แข่งและการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านพนักงาน ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน กรอบแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์ สามารถแสดงภาพดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์

ที่มา: Spring, The Singapore Quality Awards, accessed November 20, 2019, available from http://spring.gov.sq/portal/product/awards/sqa.

รางวัลความเป็นเลิศในธุรกิจของประเทศออสเตรเลีย (ABEA) กำหนดกรอบแนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพ The Gold Award ปี 2007 มี 6 องค์ประกอบคือ ภาวะผู้นำ ความรู้และสารสนเทศ พนักงาน การมุ่งเน้นลูกค้า นวัตกรรมคุณภาพ คุณภาพของสินค้า และการบริการ (Australian Business Aword ABEA, 2007)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) กล่าวว่า TQA เป็นรางวัลและเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์กรที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก เนื่องจากมีเกณฑ์การประเมินและกระบวนการตัดสินเช่นเดียวกับ MBNQA โดย TQA ได้กำหนดในการปะเมินความเป็นเลิศของรางวัล ดังนี้คือ การนำองค์กร การวางแผลกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาดการวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลการจัดการและผลลัพธ์ทางธุรกิจ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2553, หน้า 6-9)

รางวัลคุณภาพแห่งประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มองเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับในการนำแนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ซึ่งมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา มากระตุ้นให้องค์กรทุกระดับหันมาใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์หรือบริหารของตนเอง ตลอดจนมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในทุกด้าน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงได้บรรจุรางวัลคุณภาพแห่งชาติไว้ในแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตของประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 โดย มีสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเผยแพร่ สนับสนุน และผลักดันให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาคการผลิตและการบริการนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการองค์กร รางวัลคุณภาพแห่งชาติ TQA เป็นรางวัลและเครื่องหมายที่แสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์การที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก เนื่องจากมีเกณฑ์ในการประเมินและกระบวนการตัดสิน เช่นเดียวกับ MBNQA การจัดตั้ง TQA มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)สนับสนุนการนำแนวทางของ TQA ไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน 2)ประกาศเกียรติคุณให้กับองค์การที่ประสพความสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก 3)กระตุ้นให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 4)แสดงให้เห็นนานาชาติเห็นถึงความมุ่งหมายในการยกระดับมาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ จากการท้าทายตนเองด้วยการตอบคำถามของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ องค์กรจะได้สำรวจตนเองว่าได้สำเร็จในสิ่งที่สำคัญต่อองค์กรแล้วหรือไม่ คำถามของเกณฑ์ครอบคลุม 7 ด้านที่สำคัญในการจัดการและการดำเนินการขององค์กร (แบ่งย่อยเป็นกระบวนการ 6 หมวดที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน และผลลัพธ์ 1 หมวด) ได้แก่ หมวดที่ 1 การนำองค์กร (Leadership) หมวดที่ 2 กลยุทธ์ (Strategy) หมวดที่ 3 ลูกค้า (Customers) หมวดที่ 4

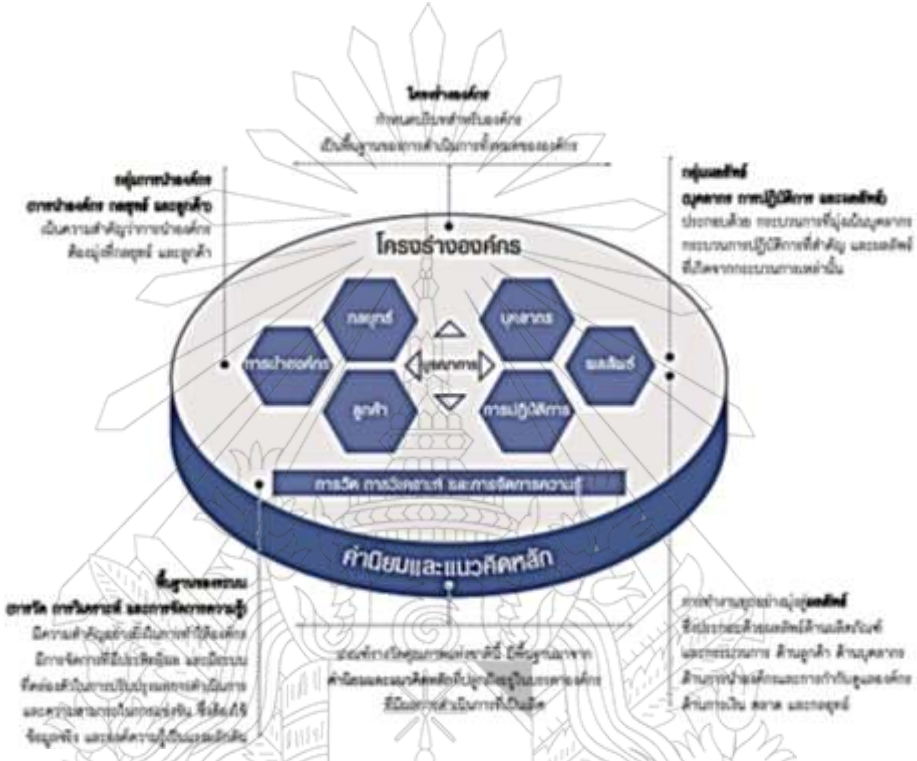
การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) หมวดที่ 5 บุคลากร (Workforce) หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ (Operations) หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ (Results) ซึ่งเกณฑ์ทั้ง 7 ด้านมาจากค่านิยมและแนวคิดหลัก 11 ประการ ซึ่งเป็นรากฐานสำหรับการบูรณาการผลการดำเนินการที่สำคัญและข้อกำหนดการปฏิบัติการภายใต้กรอบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ซึ่งจะสร้างพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติ ข้อมูลป้อนกลับและความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ค่านิยมและแนวคิดหลัก (Core Values and Concepts) 11 ประการ ดังนี้

- มุมมองในเชิงระบบ
- การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์
- ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า
- การให้ความสำคัญกับบุคลากร
- การเรียนรูระดับองค์กร และความคลองตัว
- การมุ่งเน้นความสำเร็จ
- การจัดการเพื่อนวัตกรรม
- การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง
- ความรับผิดขอบต่อสังคม
- จริยธรรมและความโปร่งใส
- การสงมอบคุณค่าและผลลัพธ์

ในประเทศไทย มีการใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อช่วยให้องค์กรปรับปรุงขีดความสามารถในการแข่งขันและผลลัพธ์ผ่านระบบการพัฒนาและประเมินองค์กร ได้แก่ ระบบการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (Hospital Accreditation : HA) ระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ(State Enterprise Performance Appraisal : SEPA) ระบบคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) และเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) โดยต้องได้รับการตรวจประเมินสูงกว่า 650 คะแนน ซึ่งส่วนใหญ่ทำคะแนนได้เพียง 650-700 คะแนน ซึ่งถือว่ามีความเป็นเลิศในทางการบริหารจัดการทุกด้าน และเป็นองค์กรระดับโลก องค์กรใดที่ทำ TQA แสดงว่าต้องใช้ชุดคำถามของเกณฑ์มาประเมินองค์กร เพื่อหาโอกาสปรับปรุงและลงมือปรับปรุงด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาะสม เพื่อเป็นการวัด เพื่อปรับปรุงตนเอง การนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเข้ามาปรับใช้ในองค์กรนั้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กร และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องรวมถึงการปฏิรูประบบและการบูรณาการผลลัพธ์การทำงานต่างๆ เข้าด้วยกัน จะมีการทำงานแบบมุ่งสู่ผลลัพธ์สุดท้าย ที่สำคัญคือ การที่พนักงานทุกระดับปฏิบัติงาน แบบสนับสนุนงานซึ่งกันและกันและมุ่ง

ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่เกิดจากการใช้แนวทางการจัดการ การดำเนินการแบบบูรณาการทำให้มีการส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นแก่ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผล และขีดความสามารถขององค์กรโดยรวม และเพิ่มพูนศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรและพนักงานของแต่ละคน ซึ่งส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร ภาพรวมและโครงสร้างของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สามารถแสดงภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.4 ภาพรวมและโครงสร้างของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

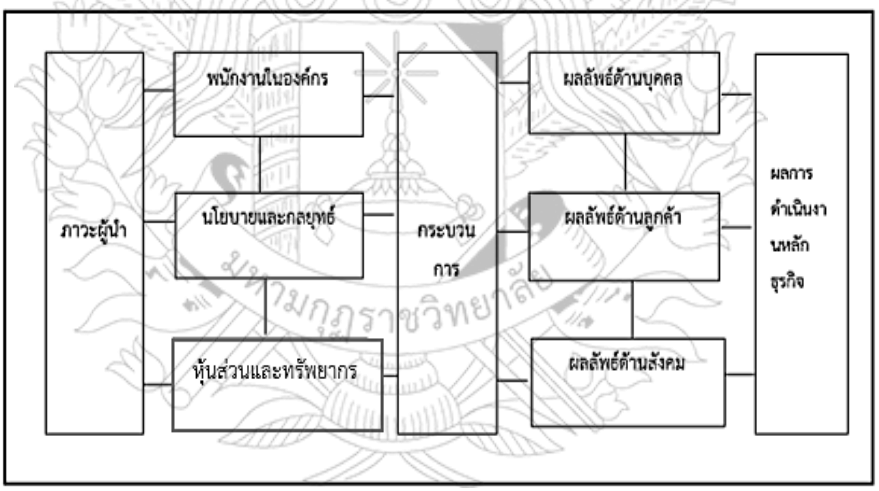
ที่มา: สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2563-2564 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน), 2562)

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 5-9) เป็นรางวัลที่มอบให้กับหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีผลการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่โดดเด่น มีเกณฑ์ PMQA เป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 6 ด้าน ในการบริหารและการดำเนินงานของส่วนราชการ ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร และการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติ

รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์ม บอลดริจ (Malcolm Baldrige Nation Quality Award: MBNQA) ได้กำหนดแนวคิดหรือค่านิยมหลักที่นำมาปรับใช้กับองค์การทางการศึกษาเพื่อความเป็น

เลิศในการบริหารจัดการ สามารถแบ่งเกณฑ์ในการพิจารณาได้ทั้งหมด 7 หมวด คือ การนำองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้าและการตลาด การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์ทางธุรกิจ (Baldrige National Quality Program, 2011, pp. 6-9)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติยุโรป (The European Quality Award: EQA) จัดตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1988 เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือพัฒนาองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน โดยดำเนินการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นกระทำโดยอาศัยเกณฑ์ที่พัฒนามาจากงานวิจัยที่อยู่ในตัวแบบโดยมองในภาพรวมที่เรียกว่า The EFQA Excellence Model ตัวชี้วัดในรูปแบบ EFQM มี 9 เกณฑ์แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวกระทำ (Enablers) ในกลุ่มนี้ครอบคลุมสิ่งที่องค์กรได้กระทำประกอบด้วย 5 เกณฑ์คือ ภาวะผู้นำ นโยบายและกลยุทธ์พนักงานในองค์กร หุ้นส่วนและทรัพยากร และกระบวนการ สำหรับกลุ่มที่เป็นผลลัพธ์ (Results) ในกลุ่มนี้เป็นผลที่มาจากการกระทำ ประกอบด้วย 4 เกณฑ์คือ ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม และผลการดำเนินงานหลักทางธุรกิจ โดยผลลัพธ์เป็นเหตุมาจากการกระทำ และผลป้อนกลับจากผลลัพธ์จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการกระทำ สำหรับนวัตกรรมและการเรียนรู้เป็นตัวช่วยให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาตัวกระทำเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่างๆ ได้แสดงภาพดังนี้



ภาพที่ 2.5 ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่างๆ ของรูปแบบ EQA

ที่มา: James R. Evans and William M. Lindsay, The management and control of quality (New York: West Publishing, 1993), p. 144

ภาวะผู้นำ หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงวิธีการที่ผู้บริหารองค์กรนำาเอาวิธีการปรับปรุงคุณภาพมาใช้ในกระบวนการทำงาน เกณฑ์ย่อยได้แก่ วิธีการที่ผู้บริหารพัฒนา พันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และจริยธรรม รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีของวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นเลิศ วิธีการที่ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ระบบการบริหารองค์กรที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า หุ้นส่วน และความเป็นตัวแทนของสังคม วิธีการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมุ่งเน้นวัฒนธรรมความเป็นเลิศ วิธีการที่ผู้บริหารร่วมและเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

เพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง เกณฑ์ย่อยได้แก่ ทรัพยากรบุคคลได้รับการวางแผนการจัดการและปรับปรุง มีการกำหนดสมรรถนะและความรู้ของพนักงาน รวมทั้งการพัฒนาพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับมอบอำนาจ พนักงานมีการพูดคุยกันทั้งในระดับองค์กรและกลุ่ม มีการมอบรางวัลให้กับพนักงาน การระลึกถึงและการดูแลเอาใจใส่พนักงาน

นโยบายและกลยุทธ์ หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้แนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพในการกำหนดแนวทาง การสื่อสาร การปฏิบัติงาน การตรวจสอบ และปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์เกณฑ์ย่อย ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์มาจากการศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต รวมทั้งความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนโยบายและกลยุทธ์มาจากการวัดและวิเคราะห์สารสนเทศในการปฏิบัติงาน การวิจัย การเรียนรู้และสัมพันธ์กับกิจกรรมภายนอกนโยบายและกลยุทธ์มีการพัฒนา ทบทวนและปรับให้ทันสมัย นโยบายและกลยุทธ์ถูกสื่อสารและพัฒนามาจากกระบวนการหลักของกรอบแนวคิด

หุ้นส่วนและทรัพยากร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรวางแผนและจัดการกับหุ้นส่วนภายนอก คู่ค้า และทรัพยากรภายใน เพื่อให้สนับสนุนนโยบายและกลยุทธ์และกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคตรวมทั้งคำนึงถึงชุมชนและสภาพแวดล้อมด้วย เกณฑ์ย่อย ได้แก่การจัดการเกี่ยวกับหุ้นส่วนภายนอก การบริหารการเงิน การบริหารอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และวัตถุการบริหารเทคโนโลยีการจัดการความรู้และสารสนเทศ

กระบวนการ หมายถึง การออกแบบการจัดการและปรับปรุงกระบวนการเพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกณฑ์ย่อย ได้แก่ กระบวนการได้รับการออกแบบและบริหารอย่างมีระบบ กระบวนการที่ถูกปรับปรุงโดยการใช้นวัตกรรมที่จำเป็นเพื่อที่จะเพิ่มความพอใจและก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มสำหรับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการออกแบบและพัฒนามาจากความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการผลิต ส่งมอบและบริการที่ดีการจัดการและการขยายความสัมพันธ์กับลูกค้า

ผลลัพธ์ด้านบุคลากร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความรู้สึกของพนักงานในองค์กรเกณฑ์ย่อยได้แก่ การวัดการรับรู้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ด้านลูกค้า หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการรับรู้ของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ด้านสังคม หมายถึง ตัวชี้วัดแสดงการรับรู้ของสังคมโดยรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานหลักทางธุรกิจ หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการบรรลุผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เกณฑ์ย่อย ได้แก่ ผลผลิตของผลการดำเนินงานหลักตัวชี้วัดการดำเนินงานหลัก

รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศญี่ปุ่น Deming Prize เป็นรางวัลที่มอบโดยสมาคมนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของญี่ปุ่น ที่มอบให้กับองค์กรทั้งในและนอกประเทศญี่ปุ่นที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง ในการดำเนินธุรกิจจากการประยุกต์ใช้ TQM ได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจและองค์กรในแบบฉบับของตนเอง ซึ่งมีหัวข้อในการประเมินเพื่อเข้ารับรางวัลดังนี้ คือ นโยบาย โครงสร้าง สารสนเทศ ความเป็นมาตรฐาน การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลและการพัฒนา กิจกรรมในการประกันคุณภาพ กิจกรรมเกี่ยวกับการบำรุงรักษาและการควบคุม กิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุง ผลกระทบและแผนงาน (Deming Prize, 1950)

เกณฑรางวัลคุณภาพแหงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ป 2559-2560 (2559, หน้า 147-155) ได้กล่าวถึง รางวัลคุณภาพซึ่งเป็นเกณฑที่ได้พัฒนาปรับปรุงมาอย่างต่อเนื่องทุก 2 ป เพื่อช่วยใหองคกรประเมินตนเองภายใตสภาวะแวดลอมที่เปลี่ยนแปลงไป มุ่งเน้นผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กรเกณฑ์ได้พัฒนาไปสู่มุมมองเชิงระบบที่ครอบคลุมและบูรณาการการบริหารจัดการกับผลการดำเนินการโดยรวมขององคกร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เกณฑนี้จัดทำขึ้นโดยอาศัยคานิยมและแนวคิดหลัก 11 ประการ ดังนี้ 1)มุมมองเชิงระบบ (Systems Perspective) 2) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 3)ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นนักเรียน (STUDENT-Focused Excellence) 4)การใหความสำคัญกับบุคลากร (Valuing People) 5)การเรียนรูระดับองคกรและความคลองตัว (Organizational Learning and Agility) 6)การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on Success) 7)การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for Innovation) 8)การจัดการโดยใชอมูลจริง (Management by Fact) 9)ความรับผิดชอบตอสังคม (Societal Responsibility) 10)จริยธรรมและความโปรงใส (Ethics and Transparency) และ 11)การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ (Delivering Value and Results)

นัฐฐยา พิพัฒน์นราธร และนิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2561, หน้า 236) กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 4

องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการบริหารจัดการวิชาการ และด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ดุษณีย์ ยศทอง (2561, หน้า 13) องค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมองทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และองค์กรนั้นต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในที่ดี มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความผูกพันมั่นคงต่อองค์กร มุ่งมั่นต่อความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงจะเป็นองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูงและเกิดความยั่งยืนในการทำงานระยะยาว

EFQM (2010, อ้างถึงใน เสาวภา เมืองแก่น, 2560, หน้า 29) ได้กล่าวถึง โมเดลความเป็นเลิศ (Excellence Model) ของมูลนิธิยุโรปเพื่อการบริหารคุณภาพโดยในด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล(People) องค์การต้องเน้นการสร้างคุณค่าของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ร่วมกันระหว่างเป้าหมายองค์การและส่วนบุคคลโดยการส่งเสริมความเป็นธรรมและความเสมอภาคของบุคคลได้แก่ 1) การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการจัดสรรตามลำดับความสำคัญ และทำความเข้าใจกระบวนการกับบุคลากรอย่างมีส่วนร่วม การสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และโอกาสที่เท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติเพศ หลักความเชื่อ หรือกฎหมายใด 2) พัฒนาความรู้ความสามารถโดยเลือกคนที่ทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับงานเฉพาะตามคุณสมบัติ และทักษะทางเทคนิคและประสบการณ์ที่จำเป็น 3) การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นและมีความสุข สนับสนุนให้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด 4) สื่อสารกับบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทราบเป้าหมายองค์การที่ต้องการบรรลุ และ 5) การให้รางวัลและการดูแลพนักงาน ซึ่งธรรมชาติของมนุษย์ชอบที่จะได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลสำหรับทำสิ่งที่ดี สร้างความมุ่งมั่น และช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ทักษะและความรู้เพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2565) แนวทางการก้าวสู่องค์การ 4.0 ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาระบบราชการ 4.0 ซึ่งยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) ซึ่งประกอบด้วย 1) เป็นการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการอย่างแท้จริงในเชิงยุทธศาสตร์ตั้งแต่ระดับการวางนโยบายไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ (Collaboration) 2) การทำงานมีความเชื่อมโยงผ่านระบบดิจิตอลอย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการบริการประชาชน และมีการบังคับบัญชาในแนวนอน (End-to-end process flow, Cross-boundary management, Program/Project Management Office, Horizontal approach) 3) ให้บริการตามความต้องการเฉพาะบุคคล ซึ่ง

สามารถออกแบบ/เลือกรูปแบบ/วิธีการในการขอรับบริการได้ (Customization, Personalization) 4) ระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิตอลเต็มรูปแบบ (Digitization) 5) การดำเนินงานที่ตอบสนองทันที/ทันเวลา/เชิงรุก ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Pro-active) 6) สร้างนวัตกรรม มีการควบคุมอย่างชาญฉลาด มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Innovation, Smart regulation, Results-oriented) 7) ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric) 8) สร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนทำน้อยได้มาก (Creating value for the public, Doing more and better with less) 9) เปิดเผยข้อมูลเป็นปกติ (Default) ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้ทันที โดยไม่ต้องร้องขอ (Open system, Open access) 10) สามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการทำงานรูปแบบเดิม และสามารถตอบสนองได้ทันที (Non-routine problem solving, Real time capability) 11) แบ่งปันทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Shared services) 12) ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการของประชาชน และวางนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง (Data-driven, Demand-driven, Actionable policy solutions) 13) บริการประชาชนตลอดเวลา (On-demand services) 14) มีความสามารถในการใช้ความรู้ สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า(Knowledge worker) มีความสามารถในการเรียนรู้ (Educability) มีเหตุผลในเชิงจริยธรรม (Ethic ability) และ15) มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship)

Collins Jim (2001, p. 12) ได้กล่าวถึง องค์การแห่งความเป็นเลิศ ว่าและองค์การที่ยิ่งใหญ่มีผลงานสูงว่า การมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่น เป็นส่วนหนึ่งที่ทาให้องค์การประสบความสำเร็จ องค์การเหล่านี้จะมุ่งหน้าไปสู่อนาคตระยะยาว จะมีการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องโดยมีวัฒนธรรมองค์การเป็น ตัวยึดเหนี่ยวทำให้พนักงานมีค่านิยมร่วมกัน

David Klamen and others (2014, อ้างถึงใน สมาน อัศวภูม, 2559, หน้า 3) เสนอไว้ว่าความเป็นเลิศทางวิชาการดูได้จาก 1) ผลผลิตโดยรวมที่จะเกิดขึ้น 2) ความรู้ในความคิด ซึ่งอธิบายว่าเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต คงหมายความว่าถ้าเรารักในความคิดแล้วชีวิตก็ต้องเรียนรู้ไม่สิ้นสุด 3) หลักสูตรที่เป็นเลิศ 4) การประกันการเรียนรู้และคุณภาพ 5) การพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง 6) การได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ 7) ระบบงานที่เอื้อ และ 8) ปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เช่น ทุนการศึกษา รางวัล เป็นต้น

Linder and Brooks (2004, อ้างถึงใน สุวัฒน์ อัจฉริยนนท์, เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต, ปัญญา ธีระวิทยเลิศ, 2556, หน้า 18) กล่าวถึง องค์การแห่งความเป็นเลิศจะต้องมีคุณลักษณะและมีความสามารถที่สำคัญ คือ มีการวางยุทธศาสตร์และนโยบาย (Strategy and Policy Making) มีการออกแบบองค์การและกระบวนการทำงาน (Organization and Process Design) มีการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) มีพันธมิตรและเครือข่าย(Partnering)

มีการดำเนินงานที่ดี (Operations) มุ่งเน้นการตลาดและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า (Marketing and CRM) เน้นที่การจัดหาและการขนส่ง (Procurement and Logistics) การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) และการบริหารข้อมูลสารสนเทศ (Information Management) นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่า การที่องค์การจะเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหรือแนวทางสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (Client-Centered)
2. การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome-Oriented)
3. สามารถชี้แจงและรับผิดชอบ (Accountable)
4. มีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น (Innovative and Flexible)
5. พร้อมที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Open and Collaborative)
6. มีความมุ่งมั่น (Passionate)

Vecchio and Appelbaum (1995, p. 78) กล่าวว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนมากที่สุดในการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้บรรลุข้อตกลงหรือมติเอกฉันท์ของพนักงาน หรือเป็นที่ซึ่งผู้บังคับบัญชาและพนักงานทำงานด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานร่วมกัน

AFL- CLO (1995, p. 97) ได้อธิบายว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์การที่ได้รับการออกแบบมาโดยความตั้งใจ เพื่อนำส่วนที่ดีที่สุดของบุคลากรออกมาใช้ซึ่งจะทำให้องค์การมีความสามารถ ในการสร้างผลงานที่เป็นผู้นำแบบยั่งยืนได้

Mische (2001, p. 54) ได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศโดยต้องใช้ 5 กลยุทธ์ดังนี้

1. ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี (Information Technology) เพื่อใช้ในการขยายและสร้างความแข็งแกร่งทางธุรกิจ รวมทั้งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

2. นวัตกรรมองค์การ (Innovation) เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงวิธีการ ขั้นตอน และแนวทางในการปฏิบัติการบริหารภายใต้รูปแบบใหม่ๆ เพื่อสร้างความเติบโตของรายได้

3. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ได้จากการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ การกระจาย และการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อความได้เปรียบทางเชิงกลยุทธ์

4. ภาวะผู้นำ (Leadership) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์การและสมาชิกในองค์การ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

5. ความตื่นตัวและการเน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Operational Alertness and Excellence) สามารถพิจารณาได้จากขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานทางการเงินที่ยอดเยี่ยม และศักยภาพในการมอบหมายหรือกำหนดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีตลอดมา



ภาพที่ 2.6 การพัฒนาระบบราชการ 4.0

ที่มา : https://www.google.com/search?q=การพัฒนาระบบราชการ+4.0&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjy7qeX7u3jAhUMqI8KHdT8DAcQ_AUIEigB&biw=1366&bih=576#imgrc=081sZiXcWfDChM: สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2565

Vivienne Jupp and Mark P. Younger (2004, p. 36-40) กล่าวถึง องค์การที่มีความเป็นเลิศควรประกอบด้วยคุณลักษะสำคัญ ดังนี้ เป็นองค์การที่มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการนำเสนอคุณค่าอย่างต่อเนื่อง (Relentlessly Outcome and Value Focused) เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพสูง(Highly Efficient) เป็นองค์การที่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมและพร้อมจะเปลี่ยนความคิดไปสู่การปฏิบัติ (Aware of Changes in Their Environments, and Able to Translate Insight into Action) เป็นองค์การที่มุ่งเน้นในสิ่งที่ตนเองมีความสามารถหรือโดดเด่น ในขณะเดียวกันก็ดำเนินการจัดหาผู้อื่นให้มาทำในกิจกรรมที่ไม่ใช่กิจกรรมหลัก (Highly Focused on Their Core Capabilities, and Adopt Outsourcing Strategies to Improve Efficiencies in Noncore Activities) เป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นสูง (Highly Agile) เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญต่อการเติบโตและพัฒนาของบุคลากร (Committed to the Growth and

Development of Their Employees) และเป็นองค์การที่มีผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและกล้า(Headed by Courageous Leaders)

Edward Lawler (2005, pp. 355-357) กล่าวว่า สาเหตุที่องค์การต้องปรับเปลี่ยนไปเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศนั้น เป็นเพราะความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างองค์การและพนักงาน ในอดีตพนักงานจะมีความสัมพันธ์ที่ยาวนานกับองค์การ เพราะองค์การมีการจ้างงานในระยะยาว แต่ความสัมพันธ์เหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงและมีรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่เกิดขึ้น ซึ่งในความสัมพันธ์แบบใหม่นี้คนถือเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ทำให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขันการที่องค์การปฏิสัมพันธ์ต่อนักงานจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ ถ้าองค์การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างดีก็จะส่งผลดีทำให้พนักงานทุ่มเทความสามารถของเขาให้กบองค์การได้ Edward Lawler ยังได้กล่าวไว้ว่า บริษัท Microsoft และ Proctor & Gamble คือ ตัวอย่างขององค์การที่มีความเป็นเลิศ เป็นบริษัทที่น่าประทับใจในการสร้างผลกำไรอย่างต่อเนื่องจากการที่บริษัทมี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี พนักงานได้ทำงานที่ท้าทาย ได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากมูลค่าหุ้น และสามารถทำให้บริษัทสามารถดึงดูดคนที่มีความสามารถ และผู้จัดการทางการตลาดที่เก่งๆ ส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จครั้งแล้วครั้งเล่า อีกเหตุผลประการหนึ่งที่องค์การมีความ จำเป็นต้องปรับตัวเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศ เพราะความอดทนของลูกค้าได้เปลี่ยนแปลงไป และลดน้อยลงกว่าเดิมมาก โดยสมัยก่อนถ้าสินค้ามีราคาถูก ลูกค้าจะอดทนได้ว่าสินค้าอาจมีคุณภาพต่ำ แต่ปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้น ลูกค้าต้องการทั้งความรวดเร็ว (Speed) ความถูก (Cost)

Gartner (2006, p. 72) เสนอว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศ จะเข้าใจตลาดได้เร็วและปรุโปร่งกว่าองค์การอื่น และสามารถรักษาพนักงานที่ดีที่สุดไว้ได้รวมทั้งไม่ค่อยมีปัญหาในการตอบสนองต่อแรงกดดันจากภายนอก

Waal (2007, pp. 179-180) ได้กล่าวว่า องค์การสมรรถนะสูงต้องเป็นองค์การที่บรรลุผลทางการเงินที่ดีกว่ากลุ่มที่เปรียบเทียบกัน โดยการจัดโครงสร้างการจัดการที่รวมกัน และวางแนวทางโดยการพัฒนาความสามารถหลักอย่างต่อเนื่อง และโดยการปฏิบัติต่อลูกจ้างเหมือนเป็นทรัพย์สินหลักอย่างแท้จริง จำแนกหลักของ HPO ที่มีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การเป็น 4 ปัจจัย คือ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ (โครงสร้างที่เป็นทางการระบบกระบวนการ นโยบาย กลยุทธ์ การออกแบบองค์การ เทคโนโลยี) ความเป็นผู้นำองค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก (องค์การคู่แข่ง องค์การเปรียบเทียบ องค์การสาธารณะและทางกฎหมาย ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ผู้ร่วมงาน) และเสนอปัจจัยสำคัญสำหรับการเป็น HPO ประกอบด้วยแบบองค์การ (Organizational Structure) กลยุทธ์ (Strategy) การจัดกระบวนการ(Process Management) เทคโนโลยี (Technology) ความเป็นผู้นำ (Leadership) ส่วนบุคคลและบทบาท (Individual & Roles) วัฒนธรรม (Culture) การให้คำแนะนำภายนอก (External Orientation)

Linda Holbeche (2004, อ้างถึงใน ภาคภูมิ ฤกขะเมธ, 2553, หน้า 36) กล่าวถึงองค์การแห่งความเป็นเลิศว่าเป็นองค์การที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ยึดระบบบังคับบัญชาที่เข้มข้นจนเกินไป และที่สำคัญ คือ การกระตุ้นให้คนในองค์การรักษาความเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน ปัจจัยที่สามารถขับเคลื่อนให้องค์การไปแห่ง ความเป็นเลิศได้มี 3 ประการ คือ

1. องค์การแบบ HPO จะมุ่งเน้นทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Focus on the “Right Things”) สิ่งแรกที่องค์การแบบ HPO ทำ คือ สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะเป็นตัวดึงดูดคนดีคนเก่งเข้ามาในองค์การการที่องค์การมุ่งปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมที่ถูกต้องจะช่วยทำให้องค์การเข้มแข็ง วัฒนธรรมที่ถูกต้องนี้ จะต้องรับผิดชอบต่อสังคมโดยส่วนรวมและมุ่งหวังผลระยะยาว ไม่ใช่หวังแค่กำไรในระยะสั้น องค์การแบบ HPO จะระมัดระวังในการเลือกสรรคน เพราะคนจะช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ ไม่ใช่การมีวิสัยทัศน์หรือแผนกลยุทธ์ที่ดีแล้ว จะนำองค์การสู่ผลงานสูง แต่คนต่างหากที่ทำให้ผลงานสูงเหมือนอย่างหนังสือที่เป็นผลงานวิจัยที่มีชื่อเสียงของ Jim Collins เรื่อง Good to Great เขาได้กล่าวไว้ชัดเจนว่า องค์การที่ยิ่งใหญ่เริ่มต้นที่ “คน” ใครควรที่จะถูกเลือกมาร่วมงานกับบริษัท เอาคนเหล่านั้นขึ้นบนรถบัสแล้วค่อยกำหนดกลยุทธ์ต่อไป

2. บูรณาการความต้องการที่แตกต่างและอาจขัดแย้งกันของกลุ่มต่างๆ ในองค์การ (Reconcile Different, Potentially Conflicting, Stakeholder Needs) แรงกดดันจากการทำงานมีมากมาย และเป้าหมายขององค์การก็มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป้าหมายระยะสั้นมักจะเป็นที่ต้องการของกลุ่มผู้ถือหุ้น เช่น ผลกำไร ในขณะที่เป้าหมายระยะยาวที่ต้องการของพนักงานและชุมชน ถ้าองค์การสนใจแค่เป้าหมายระยะสั้น ทำกำไรให้มากก็จะไปขัดแย้งและมีผลทางลบต่อพนักงาน ซึ่งสิ่งนี้เป็นความท้าทายอย่างมากของผู้บริหารและผู้บริหารเองก็ไม่มีทางเลือกด้วยวาจะเอาทางใดทางหนึ่ง องค์การที่เป็น HPO จะสนใจความต้องการของลูกค้า โดยการลงทุนพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ ให้บริการที่ดีกว่าคู่แข่งขันในตลาดเดียวกัน นอกจากนั้นองค์การแบบ HPO จะเห็นคุณค่าของพนักงานความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ขององค์การเป็นสิ่งที่ค่อยๆ เกิดขึ้น สะสมทีละเล็กละน้อย การที่จะทำให้พนักงานรักษาองค์การเป็นเรื่องยากและต้องลงทุน

3. มุ่งความสำเร็จที่ยั่งยืน (Aim for Sustainable Success Over the Long-Term) การที่จะมีความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้องค์การต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ 1)ควรมีการจัดการการเงินที่ค่อนไปในทางอนุรักษ์นิยม (Conservative in Financing) นั่นคือ การใช้เงินอย่างคุ้มค่า 2)ต้องมีความไวในการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัว 3)ต้องมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและมีความเป็นเอกลักษณ์ และ 4)ต้องมีความอดทนต่อความล้มเหลว องค์การต้องมอบอำนาจให้พนักงานคิดและตัดสินใจ ถ้าทำได้แบบนี้ก็จะทำให้องค์การมีสมรรถนะสูงสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบ โดยที่พนักงานเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและช่วยผลักดันการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่

วางเอาไว้ พร้อมนี้ Linda Holbeche และคณะ ได้ศึกษาและวิจัยองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง จำนวน 400 แห่ง ในปี 2005 พบว่า องค์การที่จะเป็นองค์การที่มีความเป็นเลิศได้ต้องสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของพนักงาน และความคาดหวังขององค์การ ซึ่งทั้งสององค์ประกอบนี้ต้องสัมพันธ์สอดคล้องจึงจะทำให้บุคลากรขององค์การสร้างผลงานที่สูงได้และในงานวิจัยนี้ได้นำเสนอต้นแบบขององค์การแบบที่มีความเป็นเลิศมีองค์ประกอบต้อง 6 ประการ ประกอบด้วย

1. ความสามารถขององค์การที่จะเปลี่ยนแปลง (Organizational Changeability) หมายถึง องค์การต้องสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่มีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความต้องการของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งพนักงานต้องถูกบังคับให้ยอมรับชะตากรรมเหล่านั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงแบบที่ว่านี่จะทำให้เกิดความกดดันต่อพนักงานอย่างมาก การสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่มีส่วนร่วม ทำได้โดยองค์การต้องลดอุปสรรคที่ทำให้เกิดความไม่ยืดหยุ่น การให้รางวัลที่ไม่เป็นธรรม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน โดยองค์การต้องหันมาเพิ่มการสร้างความสามารถให้พนักงานทางานด้วยความมั่นใจและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

2. การสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างกว้างขวาง(Creating a Knowledge - Rich Context for Innovation) โดยวิธีนี้บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเป็นบทบาทที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทีมงาน ช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานต่างๆ ในองค์การ เพราะการสร้างให้เกิดองค์การที่มีความเป็นเลิศได้นั้น องค์การต้องมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งองค์ความรู้เหล่านั้นเกิดจากการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ดี (Share Good Practice) โดยฝ่ายทรัพยากร มนุษย์ต้องมีความสามารถในการเชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับการแบ่งปันความรู้เพื่อให้พนักงานได้มุมมองใหม่ๆ

3. การสร้างองค์การที่ไร้พรมแดน (Creating a Boundary-Less Organization) ลักษณะขององค์การแบบนี้ จะทำให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพของตนเองย่างเต็มที่โดยไม่ต้องพะวงติดอยู่กับความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเก้า และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพนักงานโดยการสร้างกลไกการเรียนรู้ที่พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นและสามารถทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้

4. กระตุ้นให้พนักงานบรรลุถึงผลงานที่สูง (Stimulating People to Achieve High Performance) บรรยากาศขององค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่สูงจาก ผลการวิจัยหลายแห่ง พบว่า บรรยากาศในการทำงานในองค์การหลายแห่งไม่เอื้อที่จะทำให้พนักงานสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงออกมาได้

5. การเป็นสถานที่ทำงานที่ยิ่งใหญ่ (Becoming a Great Place to Work) เมื่อใดก็ตามที่พนักงานรู้สึกว่าองค์การไม่ดึงดูดอีกต่อไป ก็จะเกิดปรากฏการณ์ของการขาดงาน การเปลี่ยนงานของพนักงานในองค์การเพิ่มสูงขึ้น การจะทำให้องค์การเป็นสถานที่ที่ดึงดูดให้พนักงานอยาก

ทำงานมากขึ้น องค์การต้องดูแลในด้านความจำเป็นของพนักงาน เช่น ความจำเป็นทางครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพ การมีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานอยากสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

6. การเป็นองค์การที่เน้นคุณค่า (Becoming a Values-Based Organization) การเป็นองค์การที่เน้นคุณค่า คือ การที่องค์การต้องสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้กับพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การจะสร้างสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นได้องค์การต้องมีบรรยากาศของการเปิดเผยเป็นประชาธิปไตย และผู้นำต้องมีคุณธรรม ซึ่งบทบาทของผู้นำองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างคุณค่าขององค์การ

Miller (2011, อ้างถึงใน เสาวภา เมืองแก่น, 2560, หน้า 37) ได้วิเคราะห์บทบาทขององค์การแห่งความเป็นเลิศว่า เป็นองค์การที่มีระบบการทำงานและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติของการมุ่งสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยมีคุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปจากองค์การที่ใช้การควบคุมสูงเป็นองค์การที่ใช้ความเชื่อใจ จากองค์การที่มุ่งผลิตสิ่งของไปสู่องค์การที่ผลิตองค์ความรู้จากการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งสู่การตัดสินใจโดยทีม จากการให้รางวัลเป็นรายบุคคลไปสู่การให้รางวัลเป็นทีม จากรูปแบบองค์การในแนวตั้งมาเป็นแนวนอน จากโครงสร้างแบบตายตัวไปสู่โครงสร้างแบบยืดหยุ่น จากองค์การที่มีการปิดกั้นไปสู่องค์การที่พร้อมเปิดรับความสัมพันธ์จากภายนอกเปิดเผยข้อมูลด้านการเงินให้พนักงาน และคนภายนอกได้รับทราบเปลี่ยน การตำหนิที่ตัวบุคคลไปเป็นการพิจารณาทั้งกระบวนการ พร้อมนี้ Miller ยังได้กล่าวไว้ว่า ระบุกุญแจสำคัญของการมุ่งสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศประกอบด้วย

1. การออกแบบองค์การและกระบวนการทำงาน

2. โครงสร้างองค์การที่ปรับตัวได้ง่ายและมีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของลูกค้าและสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

3. มีลำดับชั้นการปกครองน้อยหรือให้อำนาจการบริหารแก่ทีมงานต่างๆ ให้มากที่สุด

4. มีระบบการเชื่อมต่อส่วนต่าง ๆ ขององค์การเข้าด้วยกัน

5. พนักงานต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและเป้าหมายทางการเงินคุณภาพและความพึงพอใจของลูกค้าได้เป็นอย่างดี พนักงานต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองอยู่เสมอหรือกล่าวได้ว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สรุปได้ว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงสามารถดึงส่วนที่ดีที่สุดของบุคลากรมาใช้และรักษาคนให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด วิธีปฏิบัติของการมุ่งสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยมีคุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปจากองค์การที่ใช้การควบคุมสูงเป็นองค์การที่ใช้ความเชื่อใจ จากองค์การที่มุ่งผลิตสิ่งของไปสู่องค์การที่ผลิตองค์ความรู้จากการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งสู่การตัดสินใจโดย

ทีมการนำเทคโนโลยีมาใช้ การสร้างนวัตกรรมใหม่ไ เกิดการเรียนรู้มาใช้ให้ประสบความสำเร็จ และการขับเคลื่อนองค์การและสมาชิกในองค์การให้ตื่นตัวอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศในสถานศึกษาขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นปัจจัยในการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังนี้คือ

1. ภาวะผู้นำในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการวางแผน สั่งการ ควบคุมและติดตามทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสร้างสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วยเสีย

2. การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกและชุมชน สร้างความผูกพัน สร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจเปิดโอกาสให้กับบุลากรได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็น Best Practice ที่สำคัญบุคลากรต้องมีความซื่อสัตย์และทำงานร่วมกันในสถานศึกษาอย่างมีความประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม หมายถึง การวางแผน การกำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยครู/ชุมชนส่วนร่วมในการดำเนินงานให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางวิชาการ มีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ประโยชน์พื้นที่ในการจัดบรรยายกาศ สภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น สะอาดสวยงามอย่างคุ้มค่า เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และสถานศึกษามีการจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่น่าเรียนรู้และปลอดภัยสำหรับผู้เรียน

4. คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย หมายถึง การส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นเหมาะสมกับวัย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนและครู มีการส่งเสริมความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ วินัย และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาข้างต้น พบว่ามีแนวคิดที่สะท้อนให้เห็นว่าแต่ละท่านได้นำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญโดยมีความสอดคล้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันหลายประเด็น แต่จะมีบางแนวคิดที่เป็นข้อแตกต่าง ตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา

ปัจจัย	นักทฤษฎี
1. ภาวะผู้นำในองค์กร	Freed and Kluagman (1997), Bartol & others, (1998), Daft (2003), Goetsch and Davis (2001), Cole (1996), Robbins (2000), Schermerhorn (2002), David and Peter (1988), Griffin (1999), ฉันทนา จันทร์บรรจง (2542), สุนทร โคตรบรรเทา (2551), ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551), ภารดี อนันต์นาวี (2551), จีระ หงส์ลดารมภ์ (2555), ธวัช บุญยมณี (2550), เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553)
2. การมุ่งเน้นบุคลากร	Peter F. Drucker (1980), Massic & Douglas, (1981), Koontz and Donnell (1973), David and Peter (1988), พล.ต. มารวย ส่งทานินทร์ (2565), สุนทร โคตรบรรเทา (2560), บุญทัน คอกไธสง (2551), จอมพงศ์ มงคลวานิช (2556)
3. การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม	Williams (1980), Peter F. Drucker (1980), Henri Fayol (1985), Edward Deming (1986), Koontz and Donnell (1973), David and Peter (1988), เบญจพร ธัญญาวุฒิ (2556), ฉัตรชัย ศรีสุข (2554), สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2550), นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2544)
4. คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550), หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย (2560), คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย (2560), อรัญญา นามเพราะ และคณะ (2557)

จากตารางที่ 2.2 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่พบว่ามีความหลากหลาย โดยจะแตกต่างกันไปตามบทสรุปของการศึกษาค้นคว้า แต่มีปัจจัยที่นักทฤษฎี นักการศึกษาและนักวิจัยได้มีความเห็นสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเหมาะสม ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

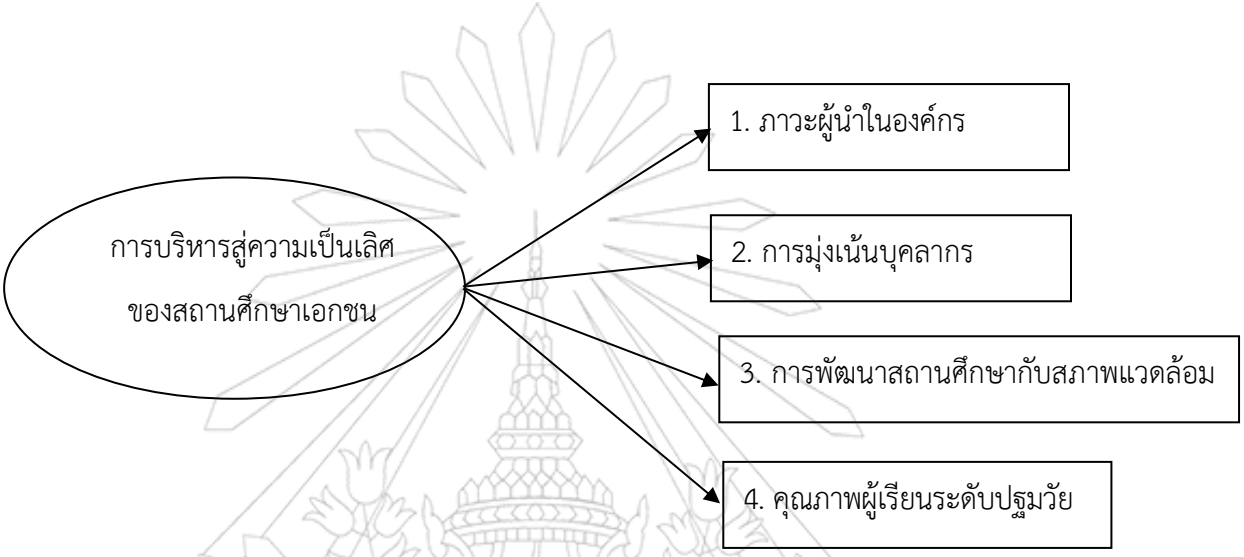
องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำในองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งเน้นบุคลากร

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม

องค์ประกอบที่ 4 คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสามารถนำมาสร้างเป็นแสดงเป็นโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 โมเดลการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical Framework)

2.4.3.1 ภาวะผู้นำในองค์กร

การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำยุคใหม่ควรมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำเปรียบเสมือนความสามารถที่สำคัญขององค์การ ความหมายของภาวะผู้นำ นักวิชาการให้ความหมายของลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้หลายความหมายดังนี้

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำองค์กร หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ หรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 17) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกพร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อม และสามารถทำไปพร้อมๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบ และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2555, หน้า 35) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำองค์กร ไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถนากลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล

Cole (1996, p. 213) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนกับกระบวนการที่มีพลวัตที่มีบุคคลหนึ่งสามารถเข้าไปมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นที่จะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานให้บรรลุตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่ม

Freed and Kluagman (1997, pp. 53-58) ได้ให้กล่าวถึง ภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่เข้มแข็งในคุณภาพจะเป็นผู้พัฒนาและสร้างระบบคุณภาพขึ้นภายในสถาบัน โดยผู้นำที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีในเรื่องดังนี้ (1)ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าในอย่างเพียงพอปรัชญาของการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (2)ผู้นำต้องทราบว่าบุคคลใดเหมาะที่จะรับผิดชอบและมีความเหมาะสมในการเป็นผู้ริเริ่มละเป็นทีมงานคุณภาพสำหรับความก้าวหน้าในการพัฒนาระบบคุณภาพของสถาบัน (3)ผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจกับบุคลากรในสถาบัน (4)ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการสื่อสารสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่องในวัตถุประสงค์ของระบบงานคุณภาพ (5)สารสนเทศและการวิเคราะห์ของผู้นำต้องพยายามให้ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถาบัน และ (6)ผู้นำต้องเข้าใจในความคิด ความรู้สึก และท่าทีของผู้ตามตลอดจนความต้องการในบทบาทต่อการปฏิบัติงานคุณภาพ

Robbins (2000, p. 347) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการมีอิทธิพลโน้มน้าวให้กลุ่มมุ่งสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน

Goetsch and Davis (2001, p. 69) ให้ความหมายของภาวะผู้นำในแนวทางเดียวกัน คือ ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันบุคคลอื่นให้ร่วมกันด้วยความเต็มใจและความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จหรือทำในสิ่งที่เหนือกว่าเป้าหมายขององค์กร

Schermerhorn (2002, p. 336) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

Daft (2003, p. 5) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการวางแผน สั่งการ ควบคุมและติดตามทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสร้างสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วยเสีย

2.4.3.2 การมุ่งเน้นบุคลากร

พล.ต. มารวย ส่งทานินทร์ (2565) มุ่งเน้นบุคลากร กล่าวถึงวิธีปฏิบัติที่สำคัญด้านบุคลากร เพื่อมุ่งสร้างและรักษาให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่มีผลการดำเนินการดีอยู่เสมอ และทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและมุ่งปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย อีกทั้งเพื่อทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จ

ทั้งนี้ ในการสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์โดยรวม เกณฑ์จึงครอบคลุมการวางแผนด้านบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในหมวดการวางแผนกลยุทธ์

บุคลากร (Workforce) แบ่งเป็น 2 ด้านคือ

1. สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Workforce Environment)

1) การจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร มีดังนี้

- การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร
- มีกระบวนการสรรหาว่าจ้าง วางตำแหน่งผู้นำระดับสูงและบุคลากร
- จัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรให้บรรลุผลใช้ประโยชน์จากความสามารถพิเศษขององค์กร
- เตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง

2) บรรยากาศการทำงานของบุคลกร

- จัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อให้บุลากรมีความสุขดี มีความปลอดภัยและป้องกันภัย
- ช่วยเหลือ สนับสนุน บุคลากรด้วยนโยบายการให้บริการ และสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมแต่ละกลุ่ม

2. ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

1) ผลการปฏิบัติงานของบุคคล

- กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
- เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความร่วมมือกัน มีการแบ่งปันทักษะ สื่อสารแบบสองทาง มีความคิดริเริ่ม และนวัตกรรมให้อำนาจในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมาย

- ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานสนับสนุนผลการดำเนินการที่ดี ทำให้บุคลากรมีความผูกพันและแผนปฏิบัติการสำเร็จ

2) การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

- พัฒนาบุคลากรและผู้นำโดยพิจารณาประเด็นต่างๆ เช่น ความต้องการของบุคลากร ผู้บังคับบัญชา และผู้นำระดับสูง ความสามารถพิเศษ ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ การบรรลุแผน การปรับปรุง และนวัตกรรม จริยธรรม การมุ่งเน้นลูกค้า การถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรที่ลาออก หรือเกษียณ การส่งเสริมให้ใช้ทักษะใหม่ การสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษศาสตร์

- ประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการพัฒนา

- จัดการความก้าวหน้าในอาชีพ การสืบทอดตำแหน่ง

3) การประเมินความผูกพันของบุคลากร

- ประเมินความผูกพันของบุคลากรด้วยวิธีการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

- กำหนดตัววัดความผูกพันและความพึงพอใจของแต่ละกลุ่ม

- ใช้ตัวชี้วัดอื่นเพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพัน

- เชื่อมโยงผลการประเมินกับผลลัพธ์ระดับธุรกิจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกและชุมชน สร้างความผูกพัน สร้างแรงจูงใจ เพิ่มขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจเปิดโอกาสให้กับบุลากรได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็น Best Practice ที่สำคัญบุคลากรต้องมีความซื่อสัตย์และทำงานร่วมกันในสถานศึกษาอย่างมีความประสิทธิภาพ

2.4.3.3 การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 9-17) ได้เสนอแนวทางการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ที่ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและมีความสนใจในการเรียน คือ

1. การสร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนและนักเรียน เช่น การจัดที่นั่งเป็นกลุ่ม แผนที่นั่งของนักเรียน

2. การยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงอารมณ์ดี

3. ใช้คำพูดที่แสดงความเมตตา ไม่ใช้วาจาเยาะเย้ยถากถางนักเรียน หรือใช้อำนาจข่มขู่ให้นักเรียนกลัว ครูสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียน ให้คำ “ชม” มากกว่า “ติ”

4. ให้ความรักความอบอุ่น นักเรียนทุกคนควรจะมีความรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของครูและเพื่อนๆ ครูจะต้องเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดี โดยต้องพยายามรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

5. ให้ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ โดยครูต้องเอาใจใส่ และสอนนักเรียนให้อยู่ด้วยกันอย่างราบรื่น ไม่ข่มเหรงซึ่งกันและกัน

6. ให้ความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนด้วยความเป็นกลางไม่มีอคติอย่างสม่ำเสมอ ต้องพยายามควบคุมอารมณ์ให้ได้ พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

7. ให้ความไว้วางใจอย่างยกย่อง ให้นักเรียนทำงานหรือกิจกรรมตามที่กำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยครูเป็นที่ปรึกษา ให้นักเรียนมีอิสระในการทำงาน เข้าใจตนเอง รับผิดชอบตนเอง และเรียนรู้ด้วยตนเอง

8. มีความไวในการรับรู้อารมณ์ต่างๆ ของนักเรียน เช่น ในขณะที่ครูกำลังสอน เมื่อสังเกตเห็นว่านักเรียนไม่สนใจ ครูก็อาจจะเปลี่ยนกิจกรรมหรือเปลี่ยนเทคนิคในการสอน เพื่อให้ทุกคนหันมาสนใจในบทเรียนตามเดิม

9. มีการยอมรับนับถือ ครูเห็นคุณค่าในตัวนักเรียน ยอมรับว่านักเรียนเป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่าและสามารถเรียนได้ให้โอกาสแสดงความรู้สึกโดยใช้วิธีสอนต่างๆ เช่น บทบาท สมมติการใช้ละครชีวิตจริง หรือการสร้างสถานการณ์จำลอง

10. ให้นักเรียนทุกคนมีบทบาทในการสร้างความดีให้นักเรียนที่เก่งช่วยสอนให้แก่นักเรียนที่เรียนอ่อน

11. ไม่แสดงพฤติกรรมที่ซ้ำ ครูต้องพยายามเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนไม่ทำให้ซ้ำๆ กันเป็นประจำ เพราะจำทำให้เกิดบรรยากาศที่น่าเบื่อหน่าย

12. ให้แรงเสริมหรือรางวัล ควรมีการให้กำลังใจแก่นักเรียนที่มีจุดเด่นด้านต่างๆ อย่างทั่วถึงและตามความเหมาะสม เช่น ชมเชยนักเรียนที่แสดงพฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมเป็นกลุ่ม เพราะจะทำให้ผู้ที่ได้รับการชมเชย มีความภาคภูมิใจ นักเรียนคนอื่นๆ ก็จะได้เห็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น

ฉัตรชัย ศรีสุข (2554, หน้า 19) ได้เสนอแนะบางประการในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพไว้ ดังนี้

1. การเสริมความร่มรื่น สดชื่น และสวยงาม สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้ปลูกและดูแลต้นไม้ของเขาเอง อาจจะเชิญบุคลากรผู้มีชื่อเสียงในชุมชนมาร่วมปลูกด้วย บางสถานศึกษาไม่สามารถปลูกต้นไม้ได้ก็อาจจะนำไม้ดอก ไม้ประดับ มาตกแต่งสร้างซุ้มสร้างศาลาที่พักผ่อนหย่อนใจให้เกิดความร่มรื่น สดชื่น และสวยงาม

2. การเสริมสร้างความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย คือ การจัดสภาพให้ดูแล้วสบายตาหยิบง่าย ใช้คล่อง และการใช้ได้ดีอยู่เสมอ สภาพดังกล่าวเกิดจากการจัดตกแต่งอาคาร

สถานที่ เช่น การตกแต่งอาคารเรียน อาคารชั่วคราว การตัดแต่งหญ้า รั้ว การจัดห้องเรียน ห้องพัก โต๊ะทำงาน การรักษาความสะอาดสิ่งต่างๆ การจัดเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการฝึกงาน เป็นต้น

3. การเสริมสร้างความสงบสถานศึกษาควรจัดหาสถานที่บางส่วนไว้ เพื่อให้ครูและนักเรียนได้เข้าไปในลักษณะที่มีความรู้สึกเป็นตัวเอง อันก่อให้เกิดความรู้สึกที่สงบ เช่น มุมสงบในห้องสมุด ห้องจริยธรรม สวนจริยธรรม สวนสงบ เป็นต้น

4. การสร้างสรรค์ คือ ความคิดในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาดัดแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ เช่น การนำกระบอกไม้ไผ่มาทำเป็นถังขยะ การนำหมวกหรืองอบมาทำโคมไฟ การดัดแปลงต้นไม้ให้เป็นรูปทรงต่างๆ เป็นต้น

5. การเสริมสร้างความมีชีวิตชีวาเป็นการขจัดความซ้ำซาก จำเจ ด้วยการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น การจัดสถานที่ทำงานของครู การจัดโต๊ะเรียน การตกแต่งไม้ดอกไม้ประดับ การจัดป้ายนิเทศ เป็นต้น

6. ความเหมาะสมกับสถานที่ เช่นการจัดป้ายประกาศในสถานที่สามารถอ่านได้สะดวกและทั่วถึง ไม่จัดดอกหรือเล้าสัตว์ในที่รบกวนการเรียนการสอน เป็นต้น

7. ความสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เช่น การนำทรัพยากรหรือสิ่งต่างๆ ในท้องถิ่นมาจัดหรือดัดแปลงใช้ให้เหมาะสมกับสภาพ เช่น การใช้ไม้ต้นตาล ต้นมะพร้าวมาทำโต๊ะ เก้าอี้ ที่พักผ่อนหย่อนใจ การนำเปลือกหอยมาประดับตกแต่งห้อง และสถานที่ต่างๆ เป็นต้น

8. ความสอดคล้องกับประเพณีวัฒนธรรมและความเชื่อ เช่นการจัดห้องศิลปะวัฒนธรรมการจัดแสดงวัตถุหรือภาพที่เป็นประเพณีของท้องถิ่น เป็นต้น

9. ความประหยัดสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือปัจจัยที่มีอยู่ เช่น ไม่จัดซื้อพันธุ์ไม้ วัสดุ หรือครุภัณฑ์ที่ราคาแพงดูแลรักษายาก

10. ความมีเอกลักษณ์เพื่อเป็นศูนย์รวมทางจิตใจความภาคภูมิใจในสถาบันสถานศึกษาอาจจัดสิ่งปลูกสร้าง หรือต้นไม้ ดอกไม้บางชนิดที่เจตนาให้เป็นสัญลักษณ์หรือเอกลักษณ์ประจำสถานศึกษา

11. ความสะดวกสบาย เช่น การทำทางเดินพร้อมหลังคาระหว่างอาคารเรียน การจัดที่ทิ้งขยะ การบริการน้ำใช้ การจัดเครื่องใช้ไม้สอยให้สามารถหยิบง่ายใช้คล่อง เป็นต้น

12. ความปลอดภัย สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีสภาพที่มั่นคงปลอดภัย มีการซ่อมแซมบำรุงรักษาให้มีสภาพใช้การได้อยู่เสมอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ประตู หน้าต่าง

13. ความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สิ่งของหรือสถานที่ในสถานศึกษาบางครั้งถูกนำมาใช้อย่างไม่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์ตามควร เช่น บริเวณใต้ถุนอาคารบริเวณหอประชุม โรงอาหารใต้ร่มไม้ แท้จริงแล้วสถานที่ดังกล่าวอาจจะอำนวยความสะดวกสบายด้านอื่นอีกหลายด้านอย่าง เช่น ที่อ่านหนังสือชนิดที่เรียกว่า ห้องสมุดโล่งหรือใช้จัดนิทรรศการ ป้ายนิเทศ ป้ายประกาศ เป็นต้น

14. การจัดสภาพแวดล้อมด้านวิชาการ มีความสำคัญต่อการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งเป็นการกระตุ้น และยั่วยุให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ให้มากที่สุดในการเรียนรู้

เบญจพร ธัญญาวุฒิ (2556, หน้า 16) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมบริเวณสถานศึกษาอาจใช้เป็นสื่อในการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดีและถ้าครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาสภาพแวดล้อมบริเวณสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอนและยิ่งทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและครูประสบความสำเร็จในการสอนได้ดียิ่งขึ้นในการพัฒนาสภาพแวดล้อมบริเวณสถานศึกษาต้องมีการวางแผนให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดการพัฒนาและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การวางแผนการจัดการสภาพแวดล้อมมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติและการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามิใช่เพียงเพื่อความสวยงามของสถานศึกษาอย่างเดียวแต่สามารถใช้เป็นแหล่งศึกษาสิ่งแวดล้อมแหล่งหนึ่งด้วย

2. สำรวจบริเวณโรงเรียนอย่างกว้างๆ ในกรณีนี้สถานศึกษาอาจใช้สอนเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นได้ทั้ง 2 ประเภท สำหรับการสอนสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาตินั้นได้แก่ การสอนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อมส่วนการสอนสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นอาจให้นักเรียนศึกษาเกี่ยวกับการจัดโรงอาหาร การจัดวางผังของบริเวณโรงเรียนลักษณะของอาคารเรียน ระบบในการกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม หมายถึง การวางแผน การกำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยครู/ชุมชนส่วนร่วมในการดำเนินงานให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางวิชาการ มีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ประโยชน์พื้นที่ในการจัดบรรยายกาศ สภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น สะอาดสวยงามอย่างคุ้มค่าเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และสถานศึกษามีการจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่น่าเรียนรู้และปลอดภัยสำหรับผู้เรียน

2.4.3.4 คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย

อรัญญา นามเพราะ และคณะ (2557, หน้า 75) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนามนุษย์การพัฒนาเด็กปฐมวัยควรเริ่มตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี นักการศึกษาและนักจิตวิทยามีความเห็นตรงกันว่าเด็กปฐมวัยเป็นช่วงเวลาสำคัญในการพัฒนาสมองโดยเฉพาะระบบประสาท และเซลล์สมองจะเจริญเติบโต ประมาณร้อยละ 70-80 ของผู้ใหญ่การศึกษาในช่วงปฐมวัยเป็นการเตรียมความพร้อมให้เด็กได้เจริญเติบโตเต็มศักยภาพโดยให้การอบรมเลี้ยงดูควบคู่ไปกับการให้การศึกษาที่เป็นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ความสำคัญของการศึกษาปฐมวัยคือการที่ครูจะสอนได้ดีนั้นจำเป็นต้องศึกษาเด็ก

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย (2560, หน้า 3) กล่าวถึง หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามวัย มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และสำนึกความเป็นไทย โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก

จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และการมีวินัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย (2560, หน้า 4) กล่าวว่า พัฒนาขึ้นบนแนวคิดหลักสำคัญเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยถือว่าการเล่นของเด็กเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ภายใต้การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของสมอง ผ่านสื่อที่ต้องเอื้อให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นประสาทสัมผัสทั้งห้า โดยครูจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่าสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ทั้งนี้ หลักสูตรฉบับนี้มีแนวคิดในการจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก พัฒนาการของมนุษย์เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อเนื่องในตัวมนุษย์เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิไปจนตลอดชีวิต พัฒนาการของเด็กแต่ละคนจะมีลำดับขั้นตอนลักษณะเดียวกัน แต่อัตราและระยะเวลาในการผ่านขั้นตอนต่างๆ อาจแตกต่างกันได้ขั้นตอนแรกๆ จะเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาการขั้นต่อไป พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา แต่ละส่วนส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน เมื่อด้านหนึ่งก้าวหน้าอีกด้านหนึ่งจะก้าวหน้าตามด้วยในทำนองเดียวกัน ถ้าด้านหนึ่งด้านใดผิดปกติจะทำให้ด้านอื่นๆผิดปกติตามด้วย แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการด้านร่างกายอธิบายว่าการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กมีลักษณะต่อเนื่องเป็นลำดับชั้น เด็กจะพัฒนาถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถด้านนั้นก่อน สำหรับทฤษฎีด้านอารมณ์ จิตใจ และสังคมอธิบายว่า การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กส่งผลต่อบุคลิกภาพของเด็ก เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ความรักและความอบอุ่นเป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นในตนเอง เด็กที่ได้รับความรักและความอบอุ่นจะมีความไว้วางใจในผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนเอง จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความเป็นประชาธิปไตยและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทฤษฎีพัฒนาการด้านสติปัญญาอธิบายว่า เด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะ ซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ รวมทั้งค่านิยมทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เด็กได้รับ

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย หมายถึง การส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้นเหมาะสมกับวัย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนและครู มีการส่งเสริมความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ วินัย และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2.4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (Transformational leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้เสนอแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในหนังสือ ชื่อภาวะผู้นำ (Leadership) โดยให้ความเห็นว่า การศึกษาภาวะผู้นำจะส่งนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำ และผู้ตามมารวมกันทำให้บทบาทของผู้นำกับผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม (United conceptually) กล่าวคือ เป็นปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตามและให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า “การทำให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจความต้องการความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม” และมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะ เพื่อไปสู่จุดหมายรวมกัน ซึ่งเกิดขึ้นไว้ 3 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำ ริเริ่มติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรองโดยผู้นำการแลกเปลี่ยนจะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกของระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s need hierarchy theory) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำและผู้ตามมีแรงสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึก (Conscious) ของความต้องการยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่งและยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย (End values) เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษย์ชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น และภาวผู้นำ จริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นผู้นำจริยธรรมอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อเขาได้ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้ง 2 ฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สาระสำคัญของผู้นำ จริยธรรม คือ การที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำ ทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามรู้สึกเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับ ความต้องการของมาสโลว์ แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงคงจะทำให้ผู้ตามร่วมก้น เคลื่อนไหวไปสู่จุดหมายที่สูงส่งที่จะยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้นำที่กล่าวมาทั้ง 3 ลักษณะนี้ภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยนจะเกิดผลประโยชน์

เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งผู้นำและผู้ตามมีสัมพันธ์กันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรมผู้ตามมีความสำนึกตามระดับของมาสโลว์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (ชีวิน อ่อนละออ, 2553, หน้า 93 -94)

Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น Bass กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) Bass เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ Bass ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่า Burns และBass ยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน Bass ยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ไทชีและเดแวนนา (Tichy & Devanna, 1986, pp. 27 - 32) ได้ศึกษาผู้นำในองค์การใหญ่ๆ ซึ่งมีภารกิจและลักษณะแตกต่างกันโดยสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ ในประเด็นที่ว่าผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนหรือแปลงรูป (Transform) องค์การอย่างไร เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จในขณะที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น การแข่งขันทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สังคมของการค้าขายที่เปิดกว้างขึ้น วัฒนธรรมของการผลิตและบริโภคที่เปลี่ยนไปและต้องแข่งขันกับต่างชาติในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้ผู้นำขององค์การต้องรู้วิธีการที่จะบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของไทชีและเดแวนนา ได้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนรูปองค์การพฤติกรรมที่สนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนรูปรวมทั้งคุณลักษณะและทักษะของผู้นำด้วยกระบวนการจะเน้นให้เห็นตามลำดับตั้งแต่การรู้ถึงความต้องการในการเปลี่ยน การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและการให้องค์การสนับสนุนหรือผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงตามต้องการคือรู้ถึงสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Recognizing the need for change) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ๆ (Creating a new vision) สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร (Institutionalizing the change)

Bass (1991) สามารถสรุปได้ว่า การแยกผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการแลกเปลี่ยนแยกได้ที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เข้าทำได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาสส์ และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 3 - 4) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มารวมเข้าไว้ด้วยกันโดยเรียกว่า โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The model of full range of leadership) ซึ่งเป็นการแสดงถึงระดับของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างกัน โดยเริ่มจากภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez faire leadership : LF) ซึ่งเป็นผู้นำที่นับได้ว่ามีประสิทธิผลต่ำที่สุดหรือไร้ประสิทธิผลหรือเป็นบุคคลที่ขาดภาวะผู้นำ (Non-leadership) และในขั้นที่สูงขึ้นของผู้นำที่มีประสิทธิผลผู้นำจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับจากผู้นำที่มีการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive management by exception : MBE-P) มาสู่การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management by exception : MBE-A) เมื่อผู้นำเป็นฝ่ายที่รุกมากขึ้นในเรื่องการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นนฐานของผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผลงานที่ได้ตามข้อตกลงระหว่างกันผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตาม ซึ่งอาจเป็นการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง โบนัส เป็นต้น ซึ่งเรียกว่า การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward : CR) และจากระดับขั้นทั้ง 3 ขั้นนี้ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ส่วนระดับที่ผู้นำ จะมีประสิทธิผลมากที่สุด ก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำ แบบนี้จะมีพฤติกรรมทั้ง 4 อย่าง (4I's) ที่มีประสิทธิผลมากกว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำสามารถกระตุ้นดลใจแก่ผู้ตามในเรื่องระดับความต้องการให้สูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่เกินความคาดหมายได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ผู้นำจะพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามโดยผ่านการมอบหมายงาน หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นในองค์การ นวตักรรมใหม่ๆ จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำนั้นจะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโดยรวมแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การอีกด้วย

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสส์ (Bass, 1997, pp. 130-139) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน บทความเรื่อง "Does the transactional transformational leadership paradigm transcend organizational and national Boundaries?" โดยการต่อยอดจากแนวคิดของเบิร์นส์ (Burns) โดยอธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์การและชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำ ส่งอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการปลุกเร้าความเข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่าความมีบารมี มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

(Individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมี เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบบารมี มีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด ซึ่งเขาได้ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าแนวคิดของบาสส์ โดยไม่ใช่เพียงแต่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อใหม่ความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และเข้ายังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน ซึ่งเขายอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำ ทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน (ชีวิน อ่อนละออ, 2553, หน้า 93 -94)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฟลูแลน (Fullan, 2006, p. 42) ในปี ค.ศ. 2003 ฟลูแลนได้เขียนหนังสือ เรื่อง The moral imperative of school leadership ซึ่งเป็นหนังสือเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการยกระดับความประพฤติและแรงดลใจของทั้งผู้นำและผู้ตามที่ต้องการยอมรับกันพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ฟลูแลนยังได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ และได้ขยายขอบเขตของการนำเสนอที่กว้างขวางกว่างานชิ้นเดียวกันที่ตีพิมพ์ไปก่อนหน้าคำถามที่ฟูลแลนต้องการทดสอบ คือ คำถามเกี่ยวกับคุณค่าของความพยายามในการนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำในบริบทของการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา

ฟลูแลน (Fullan, 2006, p. 42) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจชี้นำและทำให้ผู้ตามเห็นตามวิสัยทัศน์หรือมีการกำหนดเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน

2. มีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและเป็นผู้ที่ดึงดูดใจผู้ตามให้เข้ามาร่วมกลุ่มในการทำงานและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุน มีความสามารถในการสื่อสารโดยการใช้คำพูดหว่านล้อมชักจูงและทำให้คนคล้อยตามได้

3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) ผู้นำที่มีความสามารถในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่น มีความเข้าใจเป้าหมายจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้อื่น สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์

4. เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) เป็นผู้ที่สามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีอุปสรรคจะมีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

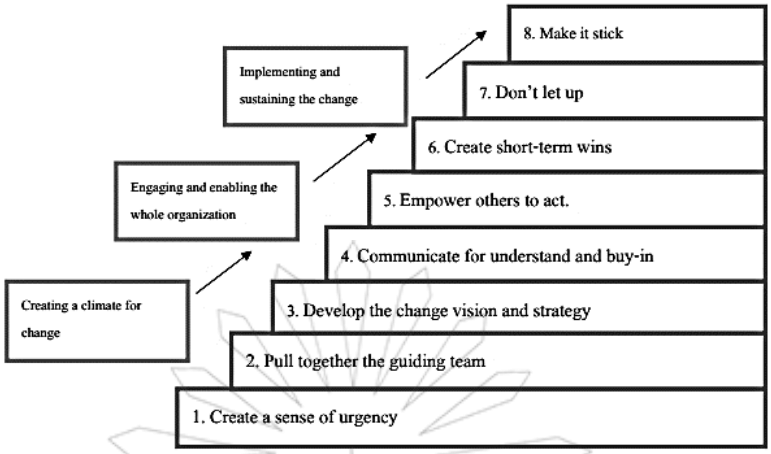
5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดีกล้าเผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งและมีความสามารถในการหาข้อตกลงร่วมกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง

6. สร้างสายใยแห่งความผูกพัน (Building bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งความผูกพันเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล มีความสามารถในการสร้างความเชื่อใจให้กับผู้ตาม รวมทั้งการสร้างความสามัคคีในองค์การ

7. สร้างการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในการทำงาน (Teamwork and collaboration) เป็นผู้ที่รู้จักการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน สร้างจิตวิญญาณในการทำงานเป็นกลุ่ม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 286-289) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2)สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3)ดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4)เปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้มากกว่าที่จะทำงานภายในบริบทเดิม 5)เป็นที่ศึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

Kotter (2010) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและด้านผู้นำความเปลี่ยนแปลงได้เขียนบทความเรื่อง “The Heart of Change” ในปี ค.ศ. 2002 (Kotter & Cohen, 2002) โดยได้มุ่งเน้นที่บทบาทของผู้นำว่าเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและ Kotter (2010) ได้ระบุว่า มีขั้นตอน 8 ขั้นด้วยกันที่นำมาใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ดังแสดงตามภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.8 การบริหารการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน (Kotter, 2010)

จากภาพที่ 2.8 สามารถสรุปความหมายผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 8 ขั้นตอน ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 Create a sense of urgency ช่วยกระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิดการเคลื่อนไหว เพิ่มระดับความจำเป็นที่เร่งด่วน โดยกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 Pull together the guiding team สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยคัดเลือกทีมงานที่มุ่งมั่น ในการสร้างผลสำเร็จให้กับองค์การแยกประเภทนำระดับของทักษะการติดต่อสื่อสาร และความสามารถที่ส่งเสริมทีมงานกันได้ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 Develop the change vision and strategy กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางองค์การในอนาคตให้ชัดเจนแตกต่างจากที่เคยเป็น และสร้างสรรค์กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนที่มุ่งให้เกิดผลที่เป็นจริง

ขั้นตอนที่ 4 Communicate for understand and buy-in การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจง่ายและการยอมรับต่อข้อกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การ

ขั้นตอนที่ 5 Empower others to Act. การให้อำนาจและสนับสนุนให้เกิดการลงมือที่สามารถขจัดอุปสรรคข้อขัดข้องต่างๆ หาทางให้ได้รับคำติชมและการสนับสนุนจากผู้นำการให้กำลังใและให้รางวัลแก่ความคืบหน้าและความสำเร็จต่างๆ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

ขั้นตอนที่ 6 Create short-term wins สร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในเบื้องต้น ผลักดันในกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้งานขนาดเล็กหรือโครงการย่อยประสบผลสำเร็จโดยเร็ว เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมงาน

ขั้นตอนที่ 7 Don’t letup ความมุ่งมั่นไม่ยอท้อ ผลักดันสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จอย่างต่อเนื่องรายงานความคืบหน้าของความสำเร็จที่เป็นจริงและกำหนดขั้นตอนของการดำเนินงานในลำดับต่อไป

ขั้นตอนที่ 8 Create a new culture คือ การรักษาผลของการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่แบบบูรณาการจนมั่นใจว่าระบบที่จัดทำไว้เข็มแข็ง ก่อนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การเป็นกระบวนการหรือเป็นกลไกในการรักษาผลงานการเปลี่ยนแปลงองค์การไว้ให้ดำรงอยู่อย่างถาวร ทั้งนี้

แนวคิดทั้ง 8 ขั้นตอนเหมาะสำหรับองค์การซึ่งผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ มีวิสัยทัศน์องค์การชัดเจน และพร้อมจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น เพื่อพัฒนาให้เกิดความอยู่รอดขององค์การและเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป (Kotter & Rathgeber, 2010)

แนวคิดภาวะผู้นำ Full range (FRL) เป็นแนวคิดที่เกิดจากการวิจัยภาวะผู้นำที่นักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยมาอย่างต่อเนื่อง โดยการนำเอาแนวคิดเกี่ยวกบพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ มาทำการจัดวิเคราะห์ระบบใหม่และการพัฒนาภาวะผู้นำ Full range เป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในหน่วยงานของรัฐ เอกชน และองค์การธุรกิจต่างๆ ทั้งในยุโรป อเมริกา และเอเชีย เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการแลกเปลี่ยน แยกได้ที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน คำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำ ส่งอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการปลุกเร้าความเข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่าความมีบารมี มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมี เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี

จากที่การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ Bass (1997) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นปัจจัยในการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังนี้คือ

1. การสร้างบารมี (Charisma in fluence) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์ การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์ เฉลียวฉลาด สามารถถ่ายทอดแนวทางการบริหารที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน มีความสม่ำเสมอ เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม เป็นที่ยกย่อง เคารพ

และศรัทธา เป็นความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และความไว้วางใจของผู้ตามโดยผู้นำใช้ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) คือ การมีทักษะการบริหารสร้างแรงบันดาลใจ มีความตั้งใจในการพัฒนาความผูกพันของตนเองและบุคลากร มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานในสถานศึกษา กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของบุคลากรเป้าหมายหรือผลสำเร็จในระยะยาว และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร

3. การกระตุ้นเชาว์ปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคิดล่วงหน้าและคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายเสมอ ต้องตระหนักหรือให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สรรค์สร้างนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีมาใช้ มีการเรียนรู้ความทันสมัยและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อุทิศตนในการทำงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ต่อๆ ไป อีกทั้งต้องมีความคิดไร้ขีดจำกัด เพื่อหาข้อสรุปและทำสิ่งใหม่ๆ นำมาแก้ไขปัญหาในองค์การ กระตุ้นความคิดทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญอย่างมาก ในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้และเข้าใจในวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเป็นโค้ชหรือผู้ปรึกษา เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานแต่ละคน มีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคล โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเราให้ความเป็นกันเองและการยอมรับ ให้ความชื่นชมเมื่องานสำเร็จ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญที่ผู้นำมีให้ผู้ตามและคนใกล้ชิดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ผู้ร่วมงานมีความสำเร็จในงาน รวมทั้งยอมรับในความแตกต่าง เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้คำแนะนำสนับสนุนและให้ความช่วยเหลืออีกด้วย

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ Bass (1997) พบว่า มีแนวคิดที่สะท้อนให้เห็นว่าแต่ละท่านได้นำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญโดยมีความสอดคล้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันหลายประเด็น แต่จะมีบางแนวคิดที่เป็นข้อแตกต่าง ตามตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ Bass (1997)

ปัจจัย	นักทฤษฎี
1. การสร้างบารมี	Hoy & Miskel (2008), Tichy & Devanna (1986), Burns (1978), Fullan (2006), Bass (1997), Bass (1991), Bass (1985),
	Kotter (2010), Kotter & Cohen (2002), Kotter & Rathgeber (2010), Stogdill (1974), Luthans (2002), House, et al (1991), House, et al., 2001), Conger and Kanungo (1998), Lussier & Achua (2001), Howell & Costley (2001), Conger and Kanungo (1987), Nahavandi (2000), Bass and Avolio (1990), มัลลิกา ต้นสอน (2544), ชีวิน อ่อนละออ (2553), สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552), เนตรพัณณา ยาวิราช (2552), ราณี ศิริชัยกุล (2554)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	Hoy & Miskel (2008), Tichy & Devanna (1986), Burns (1978), Fullan (2006), Bass (1997), Bass (1991), Bass (1985), Kotter (2010), Kotter & Cohen (2002), Kotter & Rathgeber (2010), Stogdill (1974), Yukl (1989), มัลลิกา ต้นสอน (2544), ชีวิน อ่อนละออ (2553), ปสุตา เพ็งประสพ (2551), กัมพล แช่มสา (2550), ปัทมโรจน์ มากสุริวงศ์ (2553), ขวัญชัย พูลเจริญ (2548), จาฎุพัจน์ อาทิภาณุ (2551), ภิรมย์ ถิ่นถาวร (2550), ภัทรวี เทพพิทักษ์ (2551), ปริญญา ตันสกุล (2550)
3. การกระตุ้นปัญญา	Bass & Avolio (1994), Hoy & Miskel (2008), Tichy & Devanna (1986), Burns (1978), Fullan (2006), Bass (1997), Bass (1991), Bass (1985), Kotter (2010), Kotter & Cohen (2002), Kotter & Rathgeber (2010), Stogdill (1974), มัลลิกา ต้นสอน (2544), ชีวิน อ่อนละออ (2553), มยุรี ทรัพย์บุญ (2551), ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551), ภิรมย์ ถิ่นถาวร (2550), อุดม ฟุ้งเกียรติไพบูลย์ (2551), สุชาดา ธรรมนิยม (2551), กัมพล แช่มสา (2550), จาฎุพัจน์ อาทิภาณุ (2551), ปสุตา เพ็งประสพ (2551)
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	Hoy & Miskel (2008), Tichy & Devanna (1986), Burns (1978), Fullan (2006), Bass (1997), Bass (1991), Bass (1985), Kotter (2010), Kotter & Cohen (2002), Kotter & Rathgeber (2010), Stogdill (1974), Bass and Avolio (1994), มัลลิกา ต้นสอน (2544), ชีวิน อ่อนละออ (2553), ภัทรวี เทพพิทักษ์ (2551), ปสุตา เพ็งประสพ (2551), จาฎุพัจน์ อาทิภาณุ (2551), ภิรมย์ ถิ่นถาวร (2550)

จากตารางที่ 2.3 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ Bass (1997) พบว่า การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่พบว่ามีความหลากหลาย โดยจะแตกต่างกันไปตามบทสรุปของการศึกษาค้นคว้า นักวิจัยได้มีความเห็นสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเหมาะสม ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

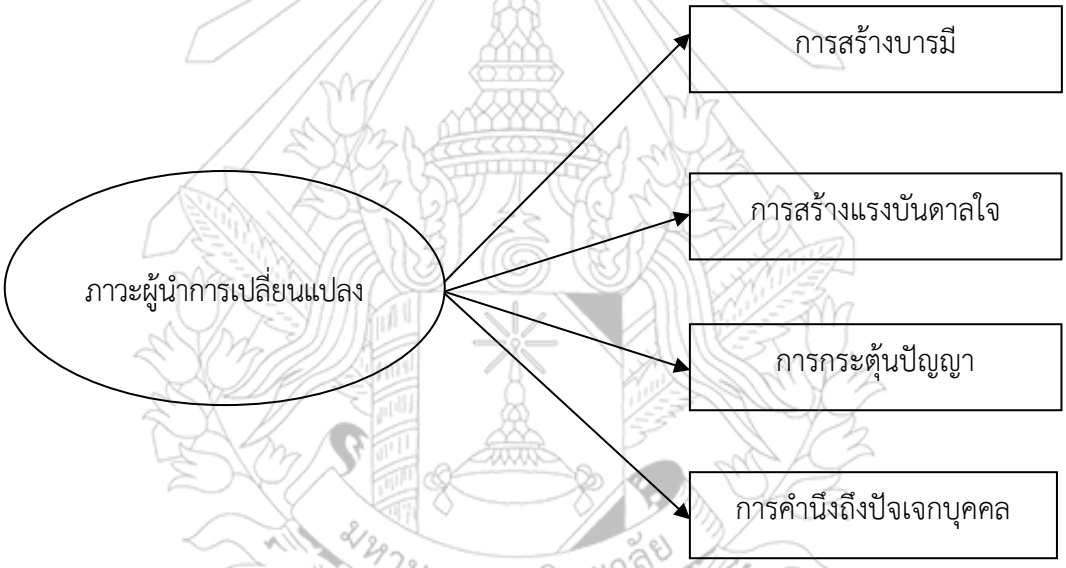
องค์ประกอบที่ 1 การสร้างบารมี

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบที่ 3 กระตุ้นทางปัญญา

องค์ประกอบที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถระบุตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ Bass (1997) ได้ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ Bass (1997)

2.4.4.1 การสร้างบารมี

ความหมายและความสำคัญของการสร้างบารมี

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2556, หน้า 257) การสร้างบารมี หมายถึง ผู้นำที่มีแรงดึงดูดส่วนบุคคล (Interpersonal Attraction) อันมาจากการที่ผู้นำมีความดีมีความน่าเคารพศรัทธาทำให้ลูกน้องเชื่อฟังคำสั่งอย่างเต็มอกเต็มใจ ไว้วางใจและเชื่อถือในความคิดของผู้นำว่าถูกต้องเชื่อถือได้เลย

ลูกน้องจะมีอารมณ์ร่วมในภารกิจขององค์การมีเป้าหมายที่สูง และเชื่อว่าเขาสามารถอุทิศตนต่อความสำเร็จในภารกิจนั้น

เนตรพัณณา ยาวิราช (2557, หน้า 131) หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษที่เหนือผู้อื่นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการแสดงออกที่เข้มแข็งทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ มีความสามารถในการปลุกเร้าความรู้สึกของพนักงานได้เป็นผู้มีพลังและความสามารถในตนเอง ทำให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำสูง กระตุ้นให้พนักงานเกิดความไว้ว่างใจเชื่อถือยอมรับเชื่อฟัง มีอารมณ์คล้อยตามและทำให้ผลการปฏิบัติสูง

ราณี ศิริชัยกุล (2557, หน้า 54) การศึกษาภาวะผู้นำแบบบารมีกับภาวะผู้นำในองค์การเพิ่งเกิดขึ้นในช่วง 50 ปีแนวทางการศึกษาใหม่ในช่วงตั้งแต่ ค.ศ.1981 เป็นต้นมา ได้หันเหไปสู่แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปโฉมองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันมากขึ้น เช่น ภาวะผู้นำแบบบารมี ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำที่ก่อเกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น นักวิชาการเชื่อว่าผู้นำสามารถใช้อิทธิพลในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและแรงจูงใจและเป้าหมายของผู้ตามได้ด้วยบทบาทหรือบารมีของตน

House, et al (1991) กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและเป็นแนวทางโดยส่งอิทธิพลความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านพฤติกรรมความเชื่อและการเป็นตัวอย่างของผู้นำ

Conger and Kanungo (1998) ได้กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง บุคคลพิเศษที่สามารถเผยแพร่และมีอิทธิพลต่อค่านิยมความเชื่อและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้วิสัยทัศน์ (Vision) และข้อความที่เป็นแรงบันดาลใจ (Inspirational Messages) เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (Change agency) ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (Follower development) เป็นสัญลักษณ์ (Symbolism) และดึงดูดต่อค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา (Appeal to the value of followers) จะส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลและกลุ่ม

Lussier & Achua (2001, p. 375) ได้เสนอผ่านหนังสือของพวกเขาว่าบารมี คือ กระบวนการแห่งอิทธิพลที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงของเหล่าสมาชิกในองค์การ และสร้างข้อผูกพันกับองค์ประกอบขององค์การ ซึ่งหากผู้นำได้รับการยอมรับว่ามีบารมีแล้วนั้นก็จะเกิดสิ่งที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำแบบบารมี” โดยภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นกระบวนการที่อยู่เหนือธรรมชาติและนำไปสู่แรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคคลอยู่เหนือผู้อื่นในสถานการณ์ที่วิกฤต บุคคลที่มีลักษณะผู้นำประเภทนี้มักจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและถูกฝากความหวังจากผู้คนในสถานการณ์ที่วิกฤต

Luthans (2002, p. 589) กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง สิทธิอำนาจ (Authority) อันเนื่องมาจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพรักในตัวผู้นำ จากการมองเป็นเสมือนวีรบุรุษ วีรสตรีและมองว่าลักษณะของตัวผู้นำเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่องและพึงปฏิบัติ

การสร้างบารมี หมายถึง ลักษณะของผู้นำซึ่งเป็นแรงบันดาลใจที่ก่อให้เกิดความภักดี ความมีศรัทธา และการมีผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำแบบภาวะบารมีจะมีเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ในเชิงอุดมคติ มีความผูกพันต่อเป้าหมายของตนเอง มีการสื่อสารเป้าหมายกับผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความมั่นใจในตนเองและสามารถเปลี่ยนแปลงผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและวางใจในความเชื่อของผู้นำและยอมรับในความเชื่อนั้น มีความรู้สึกดีต่อผู้นำเชื่อฟังผู้นำทีมบริหารและพัฒนาตนเองให้มีส่วนร่วมในเป้าหมายและก่อให้เกิดผลการดำเนินการ

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ว่า การสร้างบารมี หมายถึง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการแสดงออกที่เข้มแข็งทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ มีความสามารถในการปลุกเร้าความรู้สึกของบุคลากรก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงของเหล่าสมาชิกในองค์กร สร้างข้อผูกพันกับองค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้วิสัยทัศน์ (Vision) และข้อความที่เป็นแรงบันดาลใจ (Inspirational Messages) เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (Change agency) ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (Follower development) เป็นสัญลักษณ์ (Symbolism) และดึงดูดต่อค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา (Appeal to the value of followers) พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านพฤติกรรมความเชื่อและการเป็นตัวอย่างของผู้นำ

ลักษณะการสร้างบารมี

ลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี มีลักษณะพิเศษอยู่ในตัว เพราะผู้นำในแต่ละวัฒนธรรมหรือสถานการณ์ย่อมมีความแตกต่างกัน ลักษณะของผู้ตามที่เกิดการรับรู้และยอมรับในตัวผู้นำนั้นก็ย่อมแตกต่างกันด้วย แต่จากการค้นคว้าได้มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญได้เสนอและสรุปลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบบารมีไว้ ดังนี้

คองเกอร์ และ คานันโก (Conger and Kanungo, 1987, pp. 637-647) ได้เสนอทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ บนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาของเขาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไม่มีความสามารถพิเศษ เขาได้สรุปข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leaders) ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1) วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremty vision) คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ไม่ใช่แต่เพียงจะทำการต่างๆ ให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน ซึ่งก็จะขึ้นอยู่ว่าผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วย ผู้นำที่ขาดอำนาจบารมีทั่วไปมักจะทำแค่ให้ได้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้น จะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้

ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธที่ชัดเจนพอ เป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็จะคิดว่าผู้นำเพี้ยนไป หรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

2) กล้าเสี่ยง (High personal risk) โดยทั่วไปผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นจะเป็นบุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์การ กล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนในความสำเร็จร่วมกันไม่ใช่ของผู้นำเอง ความเชื่อใจในลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้ และลูกน้องก็จะเชื่อใจผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้อง ไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องต่อการเสี่ยงของผู้นำก็คือ การเสี่ยงถึงขั้นยอมที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์และมวลชนในองค์การไปเพื่อความถูกต้องชอบธรรม

3) ใช้กลยุทธวิธีทุกรูปแบบ (Use of unconventional strategies) คือ ผู้นำที่จะใช้กลยุทธวิธีรูปแบบต่างๆ ไม่ติดยึดอยู่กับแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากว่าปกติก็ตาม การปรับเปลี่ยนยุทธวิธีเพื่อสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้นำชนิดนี้ ซึ่งผู้ตามจะสังเกตเห็นได้ชัดเจนซึ่งค่อนข้างจะชื่นชอบเพราะแสดงว่าได้มีความสนใจติดตามการปฏิบัติงาน รู้ถึงอุปสรรคและปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วทันการและประการสุดท้าย การแสดงถึงความตั้งใจ ทุ่มเทในการทำงานของผู้นำ

4) ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา (Accurate assessment of the situation) โดยทั่วไปผู้นำที่จะเสียงในเรื่องใดก็ตามย่อมต้องมีข้อมูลต่างๆ อย่างดี เพื่อจะได้รู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุน หรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะเรื่องเวลา ผู้นำต้องเรียนรู้และมีทักษะในเรื่องความต้องการ ค่านิยม เท่าๆ กับปัจจัยรอบด้านนี้จะทำให้การเสี่ยงนั้นประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้นำจะต้องประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ตลอดเวลา

5) เปลี่ยนความติดยึดของผู้ตาม (Follower disenchantment) โดยทั่วไปหลายคนคิดว่าผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นที่ต้องการ หรือเหมาะสมที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาที่วิกฤตแต่อย่างไรพบว่า เหตุการณ์วิกฤตไม่ใช่เงื่อนไขของความต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เพราะถึงแม้ไม่มีเหตุการณ์วิกฤตก็เกิดขึ้นได้ เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่และกระตุ้นผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยผู้นำใช้กลยุทธวิธีต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้นำในการปฏิบัติงานที่ไม่ติดยึดหรือจำเจด้วยวิธีเดิม เมื่อผู้ตามได้เห็นผลที่เกิดจากการใช้วิธีการใหม่ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพกว่าวิธีเก่าได้ ต่อไปผู้นำก็สามารถจะทำให้ผู้ตามไม่ติดยึด หรือวนเวียนอยู่กับการทำงานแบบเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มีการแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

6) สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) ผู้นำที่สื่อสารเรื่องราวต่างๆ ด้วยความมั่นใจ ดูจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถพิเศษมากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มีความชัดเจนหรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่างๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยความโชคดีของผู้นำไปทุกครั้ง หากเขาขาดการสื่อที่แสดงถึงความเชื่อมั่น ความมั่นใจของผู้นำจะ

เป็นแบบอย่างของผู้ตาม ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ย่อมตั้งใจทำงานหนักเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นก็คือ เพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน อันเนื่องมาจากการมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

7) ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) โดยทั่วไปพบว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แม้ว่างานจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใดๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำสั่งการให้ลูกน้องช่วยกันหากลยุทธต่างๆ และช่วยกันทำงาน แม้นลูกน้องจะพอใจที่ได้มีส่วนร่วมแต่ผู้นำก็ไม่ได้รับการยกย่องใดๆ มากขึ้น เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตามได้

Bass and Avolio (1990) คุณลักษณะพิเศษที่ดีเลิศอย่างหนึ่งนอกจากจะได้แยกบุคคลที่เป็นผู้นำออกจากความเป็นคนธรรมดาสามัญแล้วยังได้ทำให้ผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่ประกอบไปด้วยคุณสมบัติและบารมีที่ดีไม่มีใครเสมอเหมือน กล่าวคือ เป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือธรรมชาติเหนือมนุษย์หายาก มีความเฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเองสามารถก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตใจที่รำลึกระหว่างตัวเขากับผู้ปฏิบัติตาม สามารถที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณค่าและความเชื่อถือที่ได้ยึดถือปฏิบัติตามกันมาเป็นเวลาช้านานได้ไม่เกรงกลัวที่จะเสี่ยงในการกระทำงานใดๆ ไม่ว่าจะเป็นงานใหญ่หรือเล็ก แผนหรือนโยบายใหม่ที่เสนอมักได้รับการยอมรับกลายเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามบทบัญญัติของสังคมเสมอ เมื่อเป็นเช่นนี้อำนาจที่ได้มาของผู้นำแบบนี้จึงเป็นอำนาจที่ได้มาจากบุคลิกภาพอันเป็นลักษณะเฉพาะตัว มิใช่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ตามตัวบทกฎหมายหรืออำนาจที่เกิดจากขนบธรรมเนียมประเพณีแต่ผู้นำบางคน ที่ได้อำนาจมาจากตำแหน่งจากตัวบทกฎหมายหรือจากขนบธรรมเนียมประเพณีอาจมีอำนาจบารมีน้อยก่อนแล้วก็ได้ ดังนั้น ผู้นำแบบนี้จึงสามารถใช้อำนาจพิเศษดังกล่าวทำให้คนทั้งหลายหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพราะมีลักษณะที่จูงใจให้คนศรัทธาเชื่อถือ นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมหรือการกระทำอีกหลายอย่างที่แสดงออกมาในลักษณะที่อ่อนโยน เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา

นาฮาวานดี้ (Nahavandi, 2000, p 35) เสนอว่า ลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีควรประกอบไปด้วยลักษณะ 5 ประการ

1) มีความมั่นใจในตนเอง

2) มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง

3) มีพลังหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้ร่างกายตื่นตัว

4) มีพฤติกรรมแสดงออกและมีทักษะในการสื่อสารที่ดี

5) รักษาภาพลักษณ์และว่างตัวอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ

ลูซเชียร์ และ แอชชั่ว (Lussier and Achua, 2001, p. 376) ได้ทำการศึกษาลักษณะของกลุ่มผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย พบว่า ผู้นำแบบบารมีมีลักษณะที่สำคัญ 10 ประการดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)

2) มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม (Superb Communication skills)

3) มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีจริยธรรม (Self-Confidence and moral Conviction)

4) มีความสามารถที่จะดลบันดาลให้คนไว้วางใจ (Ability to inspire trust)

5) มีความกล้าที่จะเสียง (High risk orientation)

6) มีการแสดงให้เห็นถึงพลังและการแสดงออกที่เข้มแข็ง (High energy and action orientation)

7) มีความสัมพันธ์กับอำนาจ (Rerational power base) มีการขัดแย้งภายในตนเองน้อยมาก (Minimum of internal Conflict)

8) มีการเสริมสร้างพลังให้กับผู้อื่น (Empower others)

9) มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Pronmoting personality)

เฮ้าส์ และคณะ (House, et al., 2001) ได้จำแนกลักษณะแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้นำ ออกเป็น 11 ด้าน คือ

1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)

2) มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisive)

3) แสดงความมั่นใจในตนเอง (Show Self-confidence)

4) มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการ (Performance Oriented)

5) มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน (Role Clarification)

6) มีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา (Follower Confidence

7) การเป็นแรงบันดาลใจ (Inspiretion)

8) กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually stimulating)

9) ความยุติธรรม (Fair)

10) การยึดถือหลักคุณธรรมและซื่อสัตย์ (Integrity)

11) การมีมนุษยธรรม (Humane)

ฮาวเวลล์ และ คอสท์ลี่ (Howell & Costley, 2001, อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548, หน้า 143) เสนอถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมี ที่ผู้นำควรจะมีทั้งสิ้น 6 ประการ คือ

1) ทำให้เกิดแรงดลใจ

2) สร้างภาพลักษณ์และทำให้เกิดความประทับใจ

3) ใช้กรอบในการวางแนวทางให้กับลูกน้อง

4) เป็นตัวแบบพฤติกรรมสำหรับลูกน้องกับมีความหวังและความเชื่อมั่นสูง

5) นำเอาความเสี่ยงไปใช้เพื่อให้บรรลุผล

6) สนับสนุนภารกิจด้านศีลธรรมและวิสัยทัศน์

การสร้างบารมี (Charisma in fluence) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์ การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์ เฉลียวฉลาด สามารถถ่ายทอดแนวทางการบริหารที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน มีความสม่ำเสมอ เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม เป็นที่ยกย่อง เคารพและศรัทธา เป็นความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และความไว้วางใจของผู้ตามโดยผู้นำใช้ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการสร้างบารมี หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์ การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์ เฉลียวฉลาด สามารถถ่ายทอดแนวทางการบริหารที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน มีความสม่ำเสมอ เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม เป็นที่ยกย่อง เคารพและศรัทธา เป็นความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และความไว้วางใจของผู้ตามโดยผู้นำใช้ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2.4.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) คือ การมีทักษะการบริหารสร้างแรงบันดาลใจ มีความตั้งใจในการพัฒนาความผูกพันของตนเองและบุคลากร มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานในสถานศึกษา กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของบุคลากร เป้าหมายหรือผลสำเร็จในระยะยาว และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร

ปสุตา เพ็งประสพ (2556, หน้า 7) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จ ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น โดยทั้งทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งทำโดยการให้แรงหนุนทางอารมณ์ คือ การสร้างความมันใจแก่ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังวาจะทำให้สำเร็จ

ปัทมโรจน์ มากสุริวงศ์ (2553) แรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง พลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่ง ที่ใช้การขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใดๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ โดยไม่ต้องอาศัยแรงจูงใจ (Motivation) ภายนอกก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นภายในจิตใจเสียก่อน เพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำในสิ่งที่พึงประสงค์เหมือนเช่นปกติวิสัยของมนุษย์ ส่วนใหญ่ไม่ว่าสิ่งที่ตนกระทำนั้นจะยากสักเพียงใด ตนก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริงๆ

ด้วยเหตุนี้จึงพอจะบ่งชี้ให้เห็นความแตกต่างของที่มาของคำสองคำได้อย่างชัดเจน ระหว่างคำว่า“แรงจูงใจ” (Motivation) กับคำว่า “แรงบันดาลใจ” (Inspiration) โดยด้านของแรงจูงใจ (Motivation) คือ อำนาจรับรู้สิ่งเร้าที่เป็นเงื่อนไข อารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นตัวบงการให้เกิดพฤติกรรมภายนอกต่อไป

ส่วนแรงบันดาลใจ คือ อำนาจอันเกิดจากจิตวิญญาณซึ่งเป็นแก่นแท้ของตนเอง โดยใช้เงื่อนไขภายในจิตใจของตนด้วยตัวเอง ซึ่งเรียกว่า “การสำนึกรู้” (Conscious) สิ่งนี้เป็นตัวกำหนดการกระทำออกมา คิดดีจึงทำสิ่งดี คิดไม่ดีผลการกระทำจึงออกไม่ดีตามความคิด เราสามารถรู้จักต้นไม้โดยดูจากผลของมัน

ดังนั้น ความคิด จึงเป็นตัวกำหนดการกระทำ การกระทำกำหนดอุปนิสัย และอุปนิสัยเป็นตัวกำหนดผลปลายทางในชีวิต

"แรงบันดาลใจ" เป็นสิ่งสำคัญ เพราะแรงบันดาลใจทำให้เรามีแรงขับเคลื่อน แรงบันดาลใจเป็นขุมพลังทั้งในการจุดระเบิดแรกเริ่ม และยังคงเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงประคับประคองให้เราทำสิ่งนั้นจนสำเร็จลุล่วงไปได้

มีสุภาษิตโบราณบทหนึ่งได้กล่าวว่า “เขาจะบินขึ้นด้วยปีกเหมือนนกอินทรี เขาจะวิ่งและไม่เหน็ดเหนื่อย เขาจะเดินและไม่อ่อนเปลี้ย”

ทำไมเขาจึงเป็นเช่นนั้น และอะไรที่เป็นแรงที่ขับเคลื่อนที่ทำให้เขาเป็นได้ คำตอบคือ “แรงบันดาลใจ” เมื่อเขาผู้นั้นได้พบกับบุคคลที่เป็นต้นแบบหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นแรงบันดาลใจที่หนุนใจเขา เขาก็จะมีกำลังขึ้นใหม่ที่ไปได้ไกลกว่าแรงปกติ

“แรงบันดาลใจจึงเป็นลมใต้ปีก ส่งให้ทะยานขึ้นไปสู่ปลายฟ้า”

หลายเหตุการณ์ในชีวิตอาจจะไม่ได้เป็นสิ่งที่หวัง ทำให้รู้สึกท้อถอยและอยากจะเลิกลาได้ อยากหนุนใจว่า ท้อได้แต่อย่าถอย หากจะถอยก็ขอให้ถอยเพื่อตั้งหลัก สู้ต่อไปแม้จะล้มก็ลุกได้ อย่าล้มเลิก เพราะคนที่ล้มเหลว คือ คนที่ล้มเลิกไปก่อนที่จะเห็นผลของความสำเร็จว่ามีความสุขเพียงใด เมื่อเราได้มาในความยากลำบาก

Bass (1985) ซึ่งอาจทำได้ โดย 1) ผู้นำสร้างความมั่นใจ 2) ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้น มีวัตถุประสงค์อย่างไร 3) สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

Yukl (1989) สำหรับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจในองค์การที่ซับซ้อนมักใช้กันมากมายโดยกระตุ้นเร้าอารมณ์ผู้ตาม เช่น แนะนำโครงการใหม่การให้อาสาสมัครทำงานการทดลองการปฏิบัติด้านวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศ เป็นต้น

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นทักษะการบริหารมีความตั้งใจในการพัฒนาความผูกพันของตนเองและบุคลากร มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

ในสถานศึกษา กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการโดยไม่ต้องอาศัยแรงจูงใจแต่ต้องอาศัยความพยายามและความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

จาฎุพัจน์ อาทิภาณุ (2551, หน้า 83-84) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีดังนี้ 1)ผู้บริหารตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง 2)ผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่น่าตื่นเต้น 3)ผู้บริหารมองถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี 4)ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าการทำงานของผู้ร่วมงานจะบรรลุเป้าหมาย 5)ผู้บริหารให้กาลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง 6)ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมันหาวิธีการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ 7)ผู้บริหารกล่าวถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น 8)ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงความสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา 9)ผู้บริหารแสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน และ10)ผู้บริหารแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

ภัทรวี เทพพิทักษ์ (2551, หน้า 88-89) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีดังนี้ 1)กำหนดมาตรฐานในการทำงานสูง 2)มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่จะเกิด 3)พูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี 4)แสดงความเชื่อมันว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย 5)ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกันและต่อเนื่อง 6)ทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ 7)พูดคุยถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น 8)กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญและที่ควรได้รับการพิจารณาและให้ความสำคัญ 9)แสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน และ 10)แสดงให้เห็นความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ

ปริญญา ตันสกุล (2550, หน้า 145–147) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1)รับฟังความคิดและให้คุณค่าของบุคคล คนส่วนมากต้องการเป็นคนสำคัญอยากมีคุณค่าประสบความสำเร็จ ช่วยเหลือผู้อื่น มีส่วนร่วมในความสำเร็จ แรงบันดาลใจเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการดึงดูดทางอารมณ์ที่ดี 2)เชื่อมโยงสิ่งร้องขอให้เข้ากับภาพลักษณ์ของบุคคล มีคุณค่าต่อการรักษาสุขภาพของผู้คน วัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนไปหรือการกระทำนั้นอาจอธิบายได้ว่าเป็นการพัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้า 3)เชื่อมโยงคำร้องขอเข้ากับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พยายามนำเสนอการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่จะประสบความสำเร็จ 4)มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และ 5)ใช้คำพูดที่เป็นบวก มองโลกในแง่ดี ความเชื่อมัน่และมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกบการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถติดต่อไปยังผู้อื่นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนงานที่ทำยากและถ้าหากผู้ปฏิบัติขาดความเชื่อมั่นก็ควรใช้ภาษาสื่อสารที่เป็นบวก สร้างความมั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะนำมาซึ่งความสำเร็จ

กัมพล แซ่มสา (2550, หน้า 86-87) กล่าววา องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 1)กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงานใหม่ๆ 2)มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ 3)พูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี 4)แสดงความเชื่อมันว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย 5)ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกันและต่อเนื่อง 6)ทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ 7)พูดคุยถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น 8) กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาและให้ความสำคัญ 9)แสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน และ 10)แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

ปสุตา เพ็งประสพ (2551, หน้า 78-79) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 1)ตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง 2)สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ 3)ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ 4)ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5)กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาอบรมสัมมนา 6)กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวิธีการทำงานใหม่ๆ 7)สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน 8)ชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงผลการทำงานที่จะได้รับเมื่องานประสบผลสำเร็จ 9)แสดงความเชื่อมันว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และ10)แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

ปสุตา เพ็งประสพ (2551, หน้า 78-79) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 1)ตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง 2)สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ 3)ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ 4)ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5)กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาอบรมสัมมนา 6)กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวิธีการทำงานใหม่ๆ 7)สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน 8)ชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงผลการทำงานที่จะได้รับเมื่องานประสบผลสำเร็จ 9)แสดงความเชื่อมันว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และ 10)แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะสร้างในการสร้างแรงบันดาลใจ มีความตั้งใจในการพัฒนาความผูกพันของตนเองและบุคลากร มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานในสถานศึกษา กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของบุคลากรเป้าหมายหรือผลสำเร็จในระยะยาว และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร

2.4.4.3 การกระตุ้นปัญญา

การกระตุ้นเชาว์ปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคิดล่วงหน้าและคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายเสมอ ต้องตระหนักหรือให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สรรค์สร้างนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีมาใช้ มีการเรียนรู้ความทันสมัยและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อุทิศตนในการทำงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ต่อๆ ไป อีกทั้งต้องมีความคิดไร้ขีดจำกัด เพื่อหาข้อสรุปและทำสิ่งใหม่ๆ นำมาแก้ไขปัญหาในองค์การ กระตุ้นความคิดทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญอย่างมาก ในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้และเข้าใจในวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550, หน้า 28) กล่าวว่า การกระตุ้นปัญญา หมายถึง การทำให้ผู้อื่นตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหา และวิธีการแก้ไข เกิดความคิด จินตนาการ ความเชื่อและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด การกระตุ้นปัญญานั้นทำให้ผู้ตามเกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจและสามารถใช้ดุลยพินิจในการมองปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหาโดยผู้ตามจะเกิดความคิดก่อนลงมือปฏิบัติ

ภิรมย์ ถิ่นถาวร (2550, หน้า 7) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารนำพา หรือผลักดันให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน ผลักดันให้ผู้ร่วมงานพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า ผู้ร่วมงานได้รับการชื่นชมเมื่อประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานผู้ร่วมงานทราบแนวคิด หลักในการพัฒนาโรงเรียนที่จะนำสู่คุณภาพ

มยุรี ทรัพย์บุญ (2551, หน้า 45) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกบสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ โดยภาวะในการกระตุ้นทางปัญญานั้น จะเป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้วิธีการคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และจะให้การสนับสนุนหากต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ให้กับองค์การ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551, หน้า 23) กล่าววา การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานหรือ

ผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแกปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างหรือผู้ตาม

อุดม ฟุ้งเกียรติไพบูลย์ (2551, หน้า 76) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้วิธีการคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาสและจะให้การสนับสนุนหากต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ให้กับองค์การ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้

ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา

สุชาดา ธรรมนิยม (2551, หน้า 89-90) กล่าวว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วย 1)กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีความริเริ่มสร้างสรรค์ 2)ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นวิธีการทำงานแนวทางใหม่ 3)แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม 4)กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและพยายามแสวงหาวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา และ 5)ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน

จาฎุพัจน์ อาทิภาณุ (2551, หน้า 84) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา 1)แจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่างๆ ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ 2)กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา 3)แนะนำให้ผู้ร่วมงานศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียน 4)มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ 5)ชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อพัฒนา 6)แนะนำให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม 7)ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน 8)ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้มากขึ้น 9)สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และ 10)สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน

ปสุตา เพ็งประสพ (2551, หน้า 79-80) กล่าวว่า ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา 1)แนะวิธีการและแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2)เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3)ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานในหน่วยงาน 4)การกระตุ้นให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ 5)ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดที่

สร้างสรรค์ในการทำงาน 6)ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานมาก 7)ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามตั้งคำถามหรือข้อสันนิษฐานในเชิงสร้างสรรค์ 8)ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างมุมมองกรอบแนวคิดในการทำงานใหม่ๆ 9)แจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่างๆ ให้กบผู้ร่วมงาน และ 10)สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการกระตุ้นเชาว์ปัญญา หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคิดล่วงหน้าและคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายเสมอ ต้องตระหนักหรือให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สรรค์สร้างนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีมาใช้ มีการเรียนรู้ความทันสมัยและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอุทิศตนในการทำงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ต่อๆ ไป อีกทั้งต้องมีความคิดไร้ขีดจำกัด เพื่อหาข้อสรุปและทำสิ่งใหม่ๆ นำมาแก้ไขปัญหาในองค์การ กระตุ้นความคิดทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญอย่างมาก ในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้และเข้าใจในวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

2.4.4.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเป็นโค้ชหรือผู้ปรึกษา เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานแต่ละคน มีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคล โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเราให้ความเป็นกันเองและการยอมรับ ให้ความชื่นชมเมื่องานสำเร็จ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญที่ผู้นำมีให้ผู้ตามและคนใกล้ชิดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ผู้ร่วมงานมีความสำเร็จในงาน รวมทั้งยอมรับในความแตกต่าง เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้คำแนะนำสนับสนุนและให้ความช่วยเหลืออีกด้วย

ภัทรวี เทพพิทักษ์ (2551, หน้า 7) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานการให้คำปรึกษาหารือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและหาแนวทางพัฒนาผู้ร่วมการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ การมอบหมายงานพิเศษให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้คำแนะนำการพูดคุยอย่างเป็นกันเองและสร้างสรรค์บรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย

ปสุตา เพ็งประสพ (2551, หน้า 7) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตาม ตามความต้องการ ตามความสนใจ ตามความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งให้การแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จาฎุพัจน์ อาทิภาณุ (2551, หน้า 7) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของ

บุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหวางบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคคล กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมันคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

Bass (1985, p. 82) ให้ความหมายของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหวางผู้บังคับบัญชาและลูกน้องนั้นคือให้ผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงความแตกต่างแต่ละบุคคลของลูกน้องเพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกันรวมทั้งความสามารถที่แตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาจะตอบสนองความต้องการของลูกน้องโดยการมอบหมายให้ตามความสามารถแต่ละบุคคล ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ให้ความสนใจในความต้องการให้ความเจริญก้าวหน้าของลูกน้องทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ลูกน้องที่มีปัญหาปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือนอยู่ในสถานะเดียวกันเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกน้องมีการพัฒนาตนเอง

ความสำคัญของด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภิรมย์ ถิ่นถาวร (2550, หน้า 88) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ดังนี้ 1)เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบ 2)เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนในการแก้ปัญหา 3)ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ 4)ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกๆ คน 5)แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน 6)มอบหมายงานตามความสามารถของผู้ร่วมงาน 7)พยายามตอบสนองต่อความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน 8)รู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน 9)ศึกษาถึงคุณสมบัติของผู้ร่วมงานแต่ละคน และ 10)เอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน

Bass and Avolio (1994, p. 27) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำต้องระลึกอยู่เสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน ทั้งในการปฏิบัติงานทั่วๆ ไป ตลอดจนมีความแตกต่างกันในความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความสำเร็จ ดังนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่จำเป็นต้องได้รับการเสริมแรงหรือจูงใจด้วยสิ่งเดียวกัน

Bass (1985, p. 81) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลนี้ จะให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตาม ช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังเป็นการสื่อความหมายแบบสองทาง ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นและสามารถช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตามด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเป็น

โค้ชหรือผู้ปรึกษา เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานแต่ละคน มีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคล โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเราให้ความเป็นกันเองและการยอมรับ ให้ความชื่นชมเมื่องานสำเร็จ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญที่ผู้นำมีให้ผู้ตามและคนใกล้ชิดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ผู้ร่วมงานมีความสำเร็จในงาน รวมทั้งยอมรับในความแตกต่าง เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้คำแนะนำสนับสนุนและให้ความช่วยเหลืออีกด้วย

2.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงความหมายของความร่วมมือระหว่างชุมชนและโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

ณัฐ วรรณบุตร (2551, หน้า 11) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน หมายถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และยังเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาของชุมชนอย่างแท้จริง

สุภัค ภูมิวาล (2552, หน้า 21) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ไว้ว่า เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งผลิต พัฒนาอบรม และคัดเลือกสมาชิกที่ดีและมีความสามารถให้แก่ชุมชน และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนสถานศึกษาด้วย เป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เป็นศูนย์รวมของทรัพยากรต่างๆ ในชุมชน เป็นศูนย์กลางชุมชนที่จะช่วยพัฒนาชุมชน กิจกรรมบริการในชุมชน

ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์ (2555, หน้า 13) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน หมายถึง กระบวนการในการบริหารงานเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ติดต่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจเพื่อนำมา ซึ่งการดำเนินการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการพัฒนาการศึกษาและชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ

หลักการของความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

กาญจนา สิงห์มณี (2553, หน้า 17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนไว้ว่า บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่อย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อที่จะสามารถปรับบทบาทให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การดำเนินการต้องทำด้วยความบริสุทธิ์ใจตรงไปตรงมา เป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีความต่อเนื่อง มีวิธีการหลายๆ อย่างที่ง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นได้เหมาะสมกับสถานการณ์ เวลา และโอกาส

คนึงนิจ กฤษนาม (2553, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่จะช่วยให้งานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนจะประสบความสำเร็จต้องขึ้นกับความพร้อมของทั้งสองฝ่ายทางสถานศึกษาต้องพร้อมในการให้ความร่วมมือของบุคลากร ชุมชนต้องพร้อมในการให้ความ

ร่วมมือในการวางแผนและดำเนินงาน การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนจะบังเกิดผลดีมาก น้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ คือ แนวนโยบายของสถานศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาและชุมชนที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน มีกลไกและองค์กรที่จะทำให้เกิดความร่วมมือตลอดจนวางแผนงานร่วมกัน

ความสำคัญและความจำเป็นระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

สุภัค ภูมิวาล (2552, หน้า 21) สรุปไว้ว่า ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน นั้นเป็นเพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งผลิต พัฒนาอบรม และคัดเลือกสมาชิกที่ดีมีความสามารถให้แก่ชุมชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนสถานศึกษาด้วยสถานศึกษาเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน เป็นศูนย์รวมของทรัพยากรต่างๆ ในชุมชน เป็นศูนย์กลางชุมชนที่จะช่วยพัฒนาชุมชนจัดกิจกรรมบริการชุมชน

กฤษณา แพทยานนท์ (2552, หน้า 14) สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องผูกพันกันประสานความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้งสองฝ่ายเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ สถานศึกษาเป็นแหล่งความรู้วิทยากรแก่ชุมชน เป็นศูนย์รวมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมของสถานศึกษา เข้าใจการดำเนินงานและความต้องการของสถานศึกษา ขณะเดียวกันสถานศึกษาก็เข้าใจความต้องการของชุมชนและเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การพัฒนาชุมชนให้ก้าวหน้าก็เท่ากับเป็นการพัฒนาสถานศึกษาด้วย

กาญจนา สิงห์มณี (2553, หน้า12) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนมีความจำเป็นและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาเยาวชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนและประเทศชาติต่อไป

คนึงนิจ กฤษนาม (2553, หน้า 16-17) สรุปไว้ว่า เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี และแก้ปัญหาความขัดแย้งพร้อมเกิดความสามัคคีของทั้งสถานศึกษาและชุมชน เป็นการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ วิทยากรต่างๆ ในการศึกษาแก่เยาวชนและประชาชน เป็นการร่วมกันเพื่อคัดสรรและปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม คุณภาพการศึกษาให้กับสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นการสร้างศูนย์รวมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนโดยสถานศึกษาเป็นอุทยานและแหล่งวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชน เป็นการดำเนินงานร่วมกันในการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาของสถานศึกษาและชุมชน เป็นการทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เกิดทัศนคติที่ดีต่อกันในการร่วมกันสร้างสรรค์ความพร้อมทุกๆ ด้านของสถานศึกษาและชุมชน และเป็นการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อสร้างมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษา คุณภาพชีวิต วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี สิ่งแวดล้อมและพลังงานของชาติ

ให้สืบทอดและพัฒนาต่อไปอย่างถาวรและมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม และบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้

ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์ (2555, หน้า 16) สรุปไว้ว่า ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน มีความสำคัญดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นแหล่งผลิต พัฒนาอบรม และคัดเลือกสมาชิกที่ดีแก่ชุมชน
2. สถานศึกษาเป็นแหล่งรวมวิชาการในสาขาต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการเรียนรู้ของคนในชุมชน
3. สถานศึกษาเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมของชุมชน
4. สถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของชุมชน กิจกรรมและบริการต่างๆ จึงเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 420) การที่ใช้กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนได้นั้น ต้องมาดูถึงขอบข่ายงานของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนก่อนว่ามีด้านใดบ้าง เพื่อที่จะมากำหนดเป็นกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชนในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สถานศึกษาควรมีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการให้มีกิจกรรมและการปฏิบัติที่ส่งเสริมความเข้าใจอันดีของชุมชนต่อสถานศึกษา โดยดำเนินการตลอดระยะเวลาทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยมีแนวทางในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน มีขอบข่ายงานออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การให้บริการชุมชน
2. การรับความช่วยเหลือจากชุมชน
3. บทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น
5. การจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ
6. การประชาสัมพันธ์

วีรยุทธ โพธิ์ผา (2550, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่างานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนครอบคลุมงานด้านต่างๆ คือ

1. งานให้บริการชุมชน
2. งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน
3. งานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น
4. งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543
5. งานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิฯ
6. งานประชาสัมพันธ์

เทพพิทักษ์ สินธุโคตร (2551, หน้า 46) ได้สรุปไว้ว่าขอบข่ายงานเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยรวมเป็นการบริการ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยเน้นให้ครูผู้บริหารได้มีบทบาทตามแผนงานโครงการ หรือกิจกรรมที่สถานศึกษาหรือชุมชนจำกัด ซึ่งเน้นการร่วมมือซึ่งกันและกัน และมุ่งเน้นประโยชน์ต่อส่วนร่วมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สรุปได้ว่า การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และยังเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ แก่ทั้งสถานศึกษาและชุมชน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นปัจจัยในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังนี้ คือ

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน ร่วมถึงผู้บริหาร ครู บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผน นโยบายของโรงเรียนร่วมกัน และยังมีการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นแก่สถานศึกษา โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

2. การสื่อสาร หมายถึง การสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาช่วงก่อนเปิดมีการเยี่ยมบ้านนักเรียน มีการประชุมผู้ปกครอง ตัวแทนผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงในการดำเนินงานและรายงานให้ผู้ปกครองทราบถึงความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน

3. การให้บริการชุมชน หมายถึง สถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่จัดขึ้นในเครือข่ายของชุมชน มีการร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น และครูต้องออกไปช่วยกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ชุมชน อีกทั้งผู้ปกครองและชุมชนทางโรงเรียนมีการบริการอินเตอร์เน็ตแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง

4. ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้ปกครองและชุมชนมีความไว้วางใจในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานสึกษาสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้ปกครองและชุมชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนพบว่า มีแนวคิดที่สะท้อนให้เห็นว่าแต่ละท่านได้นำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญโดยมีความสอดคล้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันหลายประเด็น แต่จะมีบางแนวคิดที่เป็นข้อแตกต่างตามตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ปัจจัย	นักทฤษฎี
1. การมีส่วนร่วม	Keith (1972), Anthony (1978), Cohen and Uphoff (1980), Ervin (1976), Gustavo (1992), William (1980), Yadav (1980), Oakley (1991), Swanaburg (1996), Bryman (1986), Likert (1961), เมตต์ เมตตาการุณจิต (2553), สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ (2551), กิตติ กรทอง (2552), มุกดา จิตพรมมา (2552), ธีระ รุญเจริญ (2550), ประพันธ์พงศ์ ชิณพงษ์ (2551), โกวิทย์ พวงงาม (2545), อรพินท์ สพโชคชัย (2550), สุธี วรประดิษฐ์ (2553)
2. การสื่อสาร	Argenti (2009), Chester I.B. (1968), Visser (2000), Frank & Brownell (1989), Lewis (1987), Richmond, V.P. & McCroskey, J.C. (1992), Zaramba (2003), Kalla (2005), ไพโรจน์ วิไลนุช (2557), วิเชียร วิทยอุดม (2550)
3. การให้บริการชุมชน	Lewis (1987), Frank & Brownell (1989), Argenti (2009), สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540), ชรุณ สุนทรนนท์ (2546), รมย์รวินทร์ ตันติฤทธิพล (2549), อัจฉราวดี บัวเกตุ (2547)
4. ความไว้วางใจ	Morgan & Hunt (1994), Guiltinan (1989), Deshpande & Zaltman (1992), Stern (1997), Fox (1974), Lewicski, McAlluster & Bries (1998), Lewicski, McAlluster & Bries (1998)

จากตารางที่ 2.4 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตามแนวคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 พบว่า การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ ตามจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

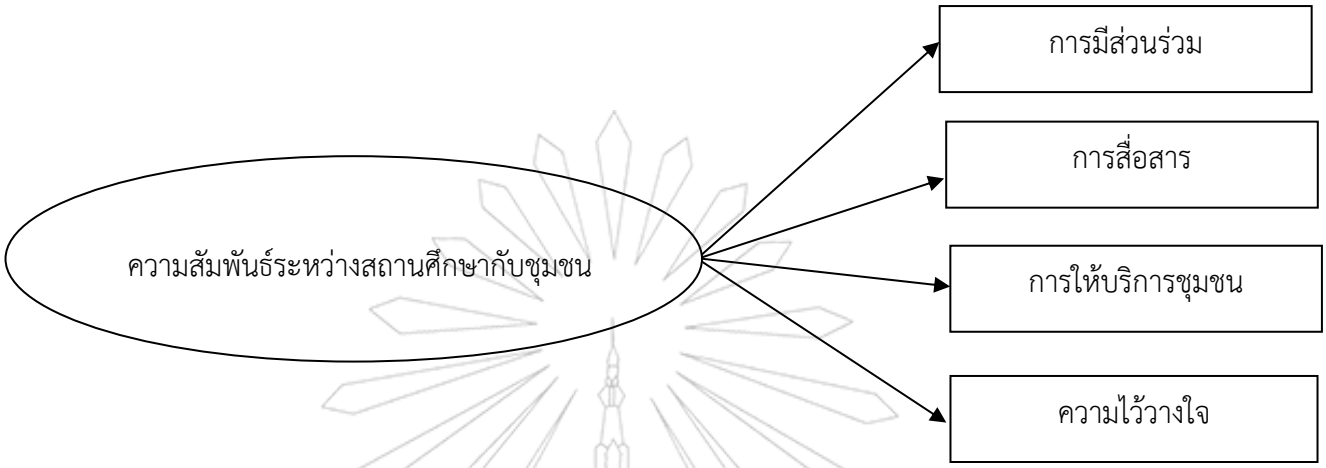
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีส่วนร่วม

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสาร

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การให้บริการชุมชน

องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความไว้วางใจ

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสามารถนำมาสร้างเป็นแสดงเป็นโมเดลการวัดความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ ได้ดังภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 โมเดลการวัดความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

2.4.5.1 การมีส่วนร่วม

ความหมายการมีส่วนร่วม

Keith (1972) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุผลเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นโดยให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

Anthony (1978) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารจะปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้รับรู้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ และให้ผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องนั้น

Cohen and Uphoff (1980, pp. 7-9) เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมเป็น 4 แบบ

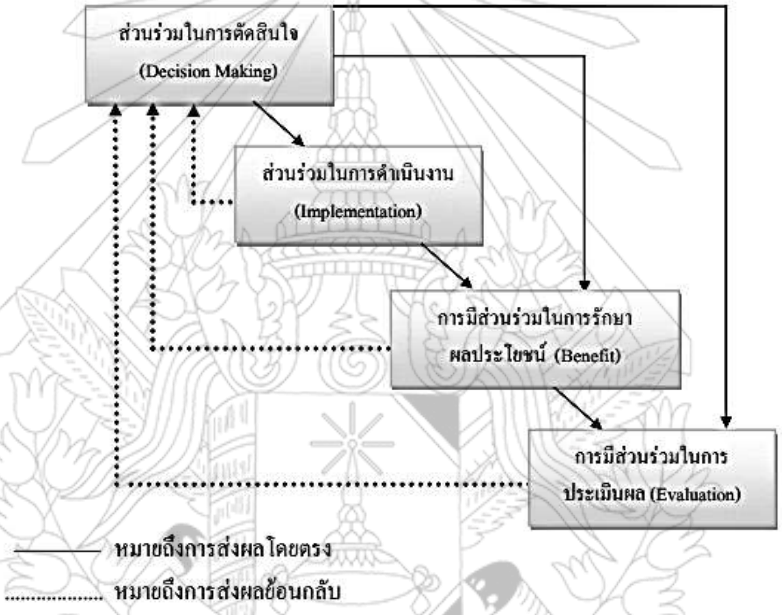
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการแรกสุด คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานตามโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและ

จะทำประโยชน์โดยวิธีใด เช่น การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงานการประสานงานและการข้อความช่วยเหลือ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ผลประโยชน์ของโครงการนี รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคม

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือความเห็นความชอบและความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มได้



ภาพที่ 2.11 วงจรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980)

Ervin (1976, p. 138) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมว่าคือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิดตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองเน้นการมีส่วนร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนแก้ไขปัญหาร่วมกันการใช้วิทยาการที่เหมาะสมให้การสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

วิลเลี่ยม (William, 1980, อ้างถึงใน ธนวัฒน์ คำภีลานนท์, 2550, หน้า 9) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางสังคมด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional

Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์ (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้ (Contribution) บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม

Yadav (1980, p. 87) ได้ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจและสมัครใจโดยไม่ถูกบังคับซึ่งกระบวนการความร่วมมือของประชาชนนั้นต้องมีความรู้สึกต่อไปนี้

1. การเข้าร่วมในการตัดสินใจตกลงใจ
2. การเข้าร่วมในการดำเนินการของแผนและโครงการพัฒนา
3. การเข้าร่วมในการติดตามประเมินผลโครงการและแผนงานของการพัฒนา
4. การเข้าร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

Oakley (1991, pp. 8-9) เห็นว่าการมีส่วนร่วมหมายถึงการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะต่อไปนี้คือ เป็นการให้การช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจ และเป็นงานขององค์กรโดยย้ำความสำคัญของการให้อำนาจ ว่าหมายถึง การมีส่วนร่วมการให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะขีดความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วม จึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจและมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วยดังนั้นการช่วยเหลือการให้อำนาจและงานขององค์การจึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

Gustavo (1992, p. 4) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่างแต่ต่อมาความหมายของการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 185) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง เพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

อรพินท์ สพโชคชัย (2550, หน้า 1) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งหากขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไปจะทำให้การมีส่วนร่วมที่จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์โดยทั้ง 5 ขั้นตอนนั้น ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. การมีส่วนร่วมในการเลือกและเสนอแนวทางเพื่อตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานติดตามตรวจสอบ
5. การมีส่วนร่วมรับประโยชน์และเป็นเจ้าของนโยบายสาธารณะ

ประพันธ์พงศ์ ชิณพงษ์ (2551, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลงความเห็นพ้องต้องกันนั้น จะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ทีจะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้จะต้องตระหนักว่าการปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ (2551, หน้า 12) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

กิตติ กรทอง (2552, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงในความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมเสียสละเวลาและสิ่งอื่นๆ ซึ่งเป็นเรื่องทางจิตใจและอารมณ์ของแต่ละบุคคล และเป็นการร่วมทำด้วยความสมัครใจ

มุกดา จิตพรมมา (2552, หน้า 21-22) การมีส่วนร่วม หมายถึงการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงาน โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกระบวนการด าเนินงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

เมตต์ เมตตาการุณจิต (2553, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นซึ่งอาจจะเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกหน่วยงานเขามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการศึกษา

สุธี วรประดิษฐ์ (2553, หน้า 23) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเกิดจากจิตใจที่ต้องการเข้าร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อให้เกิดผลต่อความต้องการของกลุ่มคนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตทางสังคม ทั้งนี้ในการที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงนั้น การจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงวิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม ประเพณี ทัศนคติของบุคคล เพื่อให้เกิดความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม เพราะกลุ่มคนในชุมชนมีความแตกต่างกันในลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางเศรษฐกิจและการได้รับข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนโดยสรุปมีขั้นตอนทั้งสิ้น 5 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาของชุมชน

2. การวางแผนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิต

3. การกำหนดกิจกรรม

4. การดำเนินกิจกรรม

5. การประเมินผลกิจกรรม

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

Likert (1961, p. 223) ได้แสดงให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิกิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

5. การตัดสินใจต่างๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก

7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

Bryman (1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า

2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายองค์การ (organization goal) ให้มีความเท่าเทียมกัน

3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี ego-involved

Swanaburg (1996, pp. 391-394) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (trust) ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

2. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment)

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives)

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน ร่วมถึงผู้บริหาร ครู บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผน นโยบายของโรงเรียนร่วมกัน และยังมีการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นแก่สถานศึกษา โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

2.4.5.2 การสื่อสาร

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร Chester I.B. (1968) การสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ในองค์กรเข้าด้วยกัน และช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางไว้

Lewis (1987) การสื่อสาร หมายถึง การแบ่งปันข่าวสาร ความคิดและทัศนคติในองค์กร ระหว่างผู้จัดการพนักงานและทีมงานโดยมีการใช้เทคโนโลยีสื่อสารหรือสื่อสารมวลชน เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน

Frank & Brownell (1989) การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสาร (Communication Transactions) ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในระดับต่างๆ และที่มีความเชี่ยวชาญต่างกันในหลายพื้นที่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการปรับรูปแบบองค์กรใหม่ หรือเพื่อการเปลี่ยนแปลงการปรับรูปแบบองค์กรแล้วดำเนินการตามรูปแบบองค์กรใหม่นั้นๆ และเพื่อการประสานงานกิจกรรมประจำวันต่างๆ ในองค์กร

Richmond, V.P. & McCroskey, J.C. (1992) การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลสื่อความหมายให้เกิดในใจของอีกคนโดยเนื้อหาเป็นได้ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาในบริบทขององค์กรที่เป็นแบบทางการ

Visser (2000) การสื่อสาร หมายถึง เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Communication in Organization) โดยเป็นไปตามความสัมพันธ์กับเป้าหมายทางธุรกิจ โครงสร้างองค์กร และหน้าที่ ซึ่งความสำเร็จนั้นวัดได้จากผลสำเร็จจากการสื่อสารภายในองค์กรนั่นเอง

Zaramba (2003) การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบกิจกรรมต่างๆ ด้วย

Kalla (2005) การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารองค์กรเชิงบูรณาการที่การสื่อสารทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร

Argenti (2009) การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิดและทัศนคติของกลุ่มบุคคลในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กันแต่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน โดยมีการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทั้งนี้ก็เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่างๆ ระหว่างคนในองค์กร เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรก่อให้เกิดการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทุกส่วนงานในองค์กร สร้างความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กรอย่างมีคุณภาพ

องค์ประกอบการสื่อสาร

วิเชียร วิทยอุดม (2550) การสื่อสารประกอบด้วยองค์ประกอบมากมาย หลากหลาย ที่จะก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลขึ้น การติดต่อสื่อสารในองค์กรก็เช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่ารูปแบบหรือพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารเกิดขึ้นได้ในหลากหลายวิธีการ รูปแบบและลักษณะทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทความต้องการของการสื่อสารความเหมาะสม รวมถึงประโยชน์ในการสื่อสารในแต่ละครั้ง การบริหารจัดการการสื่อสารในองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ยังผลถึงความสำเร็จได้นั้น บุคลากรและทุกหน่วยงานในองค์กรต้องรู้จักวิธีการและปรับใช้รูปแบบ กระบวนการของการสื่อสารให้เกิดมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์ในการสื่อสารมากที่สุด เพื่อให้การสื่อสารและการดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ จากการรวบรวมข้อมูลของนักวิชาการพบว่ารูปแบบและพฤติกรรมสื่อสารสามารถจำแนกแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารที่แบ่งลักษณะของการใช้งานการสื่อสาร แบ่งออกเป็น 2 วิธี ดังต่อไปนี้

1.1 การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการหรือแบบมีพิธีการ (Formal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่มีแบบแผน มีข้อกำหนดขององค์กรไว้อย่างชัดเจน มีลายลักษณ์อักษร กำหนดขั้นตอนตามสายของการบังคับบัญชา การสื่อสารมีลักษณะเป็นการสื่อสารที่นำเอานโยบาย คำสั่ง การตัดสินใจ ผ่านเส้นทางการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา (Line of Authority) หรืออาจเรียกว่าสายงานการสั่งการ (Flow of Command)

1.2 การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการหรือไม่เป็นพิธีการ (Informal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ไม่ได้ระบุรูปแบบหรือวางแบบแผนไว้ การติดต่อไม่เป็นระบบขึ้นอยู่กับความสนใจความชอบหรือการมีกิจกรรมบางอย่างร่วมกันที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายในองค์กร การสื่อสารจะเป็นในลักษณะเป็นการส่วนตัว มีการกระจายข่าวสาร ข้อมูลกันในแบบเถาองุ่น (Grape vine) ที่จะกระจายข้อมูล ข่าวสารไปได้อย่างรวดเร็ว พร้อมกันในครั้งเดียวและไม่ต้องเสียเวลาในการซักถาม

2. การติดต่อสื่อสารตามลักษณะทิศทางของการติดต่อ (Direction) แบ่งออกเป็น 4 วิธี ต่อไปนี้

2.1 การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) หมายถึง การติดต่อ สื่อสารจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำภายในองค์กร หรือจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาลงมาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา การไหลของข่าวจะเป็นจากระดับบนสู่ระดับล่าง โดยมีจุดประสงค์ในการสื่อสารคือเป็นการส่งสารหรือส่งถ่ายข้อมูล ข่าวสาร ควบคุมดูแลและกำกับงานในองค์กร เป็นการสั่งการลงไปยังผู้ปฏิบัติงาน ข้อมูล ข่าวสารส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของกฎระเบียบ นโยบาย คำสั่ง ข้อแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารไปยังหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรเพื่อการนำไปปฏิบัติ นอกจากการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างแล้วองค์กรควรส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นบนเพิ่มขึ้น การสื่อสารจากระดับล่างขึ้นบนส่งผลและเกิดประโยชน์หลายประการดังนี้

1) ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากการทำงาน

2) ได้ทราบปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดจากการสื่อสารแบบบนลงล่าง

3) ลดความกดดันหรือลดความเครียดต่างๆ ให้กับพนักงานลงได้ในระดับหนึ่ง เพราะพนักงานได้รับโอกาสในการสื่อสารให้ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงข้อมูลหรือปัญหาที่เกิด

4) ทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมและยังช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มแรงยึดเหนี่ยวจูงใจให้เกิดความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2.2 การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากระดับที่ต่ำกว่าขึ้นสู่ระดับที่สูงกว่าหรือเป็นการไหลของข่าวสารหรือการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาย้อนกลับขึ้นไปสู่ผู้บังคับบัญชา โดยมีความมุ่งหมายในการสื่อสารเพื่อตรวจสอบและได้รับผลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้รับสารว่าสิ่งที่ได้สื่อสารลงไปเพื่อการปฏิบัติเกิดผลอย่างไร ช่วยให้ได้ทราบผลการปฏิบัติงาน การสื่อสารรูปแบบนี้ส่วนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตอบสนองคำสั่งจากพนักงาน เสนอแนวคิด ข้อคิดเห็น ข้อเรียกร้องจากพนักงาน โดยมีสื่อที่จะใช้ในรูปแบบของข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ขออนุมัติหรือคำร้องทุกข์ เป็นต้น

2.3 การติดต่อสื่อสารลักษณะตามแนวนอนหรือแนวเดียวกัน (Horizontal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่มีการไหลของข่าวสารไปในแนวหรือระดับเดียวกันในสายการบังคับบัญชาที่เป็นไปตามลำดับชั้น ตามลำดับที่ใกล้เคียงกันตามผังโครงสร้าง หรือแม้กระทั่งเป็นการสื่อสารตามลำดับคนที่อยู่ต่างลำดับกันแต่ไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอนมีจุดประสงค์เพื่อช่วยในการประสานงาน สร้างความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มักจะสื่อสารด้วยการให้คำปรึกษาโดยวาจาหรือจะเป็นรูปแบบลายลักษณ์อักษร

2.4 การติดต่อสื่อสารลักษณะแนวทแยงมุม (Diagonal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารข้ามแผนก ข้ามระดับระหว่างบุคคลต่างหน่วยงานหรืออยู่ต่างระดับกัน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การสื่อสาร การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความรวดเร็ว ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยปกติจะเป็นการสื่อสารในการให้คำแนะนำเพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

3. การติดต่อสื่อสารที่มีการใช้ช่องทางเป็นหลัก (Channel) แบ่งเป็น 2 วิธีดังต่อไปนี้

3.1 การติดต่อสื่อสารระบบทางเดียว (One-Way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่ผู้ส่งออกข้อมูล ข่าวสารไปทางเดียว โดยผู้รับไม่มีโอกาสโต้ตอบหรือซักถามข้อสงสัยใดๆ ไม่มีการแสดงปฏิกิริยาย้อนกลับใดๆ ของผู้รับ การติดต่อสื่อสารช่องทางนี้อยู่ในรูปแบบของระเบียบ คำสั่ง แนวนโยบายที่ผู้รับต้องทำตาม และมีรูปแบบเป็นพิธีการหรือเป็นทางการสามารถพบหรือเกิดข้อบกพร่อง ผิดพลาดในการติดต่อสื่อสารได้มาก เพราะผู้ส่งไม่อาจรับทราบข้อมูลย้อนกลับจากสารที่ส่งไปได้

3.2 การติดต่อสื่อสารระบบสองทาง (Two-Way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารโดยที่ผู้รับสารมีการตอบสนอง และมีปฏิกิริยาย้อนกลับไปหาผู้ส่งสาร สามารถโต้ตอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้เพื่อให้รับทราบผลของการสื่อสารที่สื่อออกไปและเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มักจะอยู่ในรูปของการจัดสัมมนา ประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันส่งผลดีตามมาในอันที่จะช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างกันให้ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลของการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ผู้ส่งสารรับทราบข้อผิดพลาด ข้อบกพร่องและสามารถแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลใหม่ได้ โดยอาจมีผลเสียคือ สิ้นเปลืองเวลาและทรัพยากร เพราะการย้อนกลับของข้อมูลจะเสียเวลามากกว่าปกติ

4. การติดต่อสื่อสารตามลักษณะของวิธีการติดต่อสื่อสาร (Method) แบ่งเป็น 2 วิธีดังนี้

4.1 การติดต่อสื่อสารโดยใช้ถ้อยคำหรือการพูด (Verbal Communication) เป็นวิธีการที่ใช้กันมากที่สุด การติดต่อสื่อสารกันโดยใช้วาจา (Verbal) หรือใช้ถ้อยคำ (Verbal Communication) ในการนำข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การพูด การติดต่อสื่อสารโดยการพูดมีข้อดี คือ ประหยัดเวลา ง่าย สะดวก เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นกันเองก่อให้เกิดความสนิทสนมกัน

4.2 การติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้ถ้อยคำหรือไม่ใช้คำพูด (Non-Verbal Communication) อาจเป็นภาษากายหรือภาษาท่าทางเป็นการติดต่อสื่อสารที่ไม่ใช้วิธีพูดหรือการเขียนเป็นตัวหนังสือแทนคำพูด แต่จะเป็นการสื่อสารที่ใช้ภาษากาย สัญลักษณ์ การแสดงออกท่าทางการใช้เครื่องหมายต่างๆ เช่น การแสดงออกทางสีหน้า ทางน้ำเสียง หรือแม้แต่การสัมผัส

5. การติดต่อสื่อสารตามจำนวนผู้เกี่ยวข้อง (Participant) แบ่งออกเป็น 3 วิธีคือ

5.1 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล หรือตัวต่อตัว (Interpersonal Communication) มีรูปแบบการสื่อสารโดยเป็นการติดต่อสื่อสารที่เกิดจากการพบปะสังสรรค์กันระหว่างบุคคล เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

5.2 การติดต่อสื่อสารกลุ่ม (Intergroup Communication) เป็นรูปแบบของการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมตัวกันตามความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกันหรือมีความชอบพอ สนิทสนมกัน การรวมกลุ่มกันในแต่ละองค์กรมีได้หลายกลุ่ม เช่น การประชุมกลุ่มเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะระหว่างกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของกลุ่มแต่ละกลุ่ม

5.3 การติดต่อสื่อสารขององค์กรกับสาธารณชน (Public and Organization Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารขององค์กรทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ว่า องค์ประกอบการสื่อสาร คือ การสื่อสารกลุ่ม และการสื่อสารแบบสาธารณะโดยการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสื่อสารโดยมีผู้ส่งสารและผู้รับสาร รวมถึงประโยชน์ในการสื่อสารในแต่ละครั้ง การบริหารจัดการการสื่อสารในองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ยังผลถึงความสำเร็จได้

ไพโรจน์ วิไลนุช (2557, หน้า 13) ได้กล่าวถึง ประเภทของการสื่อสารภายในองค์กรว่ามีอยู่ด้วยกัน 3 ลักษณะ ดังนี้คือ การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารกลุ่ม และการสื่อสารแบบสาธารณะโดยการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสื่อสารโดยมีผู้ส่งสารและผู้รับสาร จะไม่มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้รับสาร จะสลับบทบาทระหว่างกัน ไม่มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้รับสารเพียงอย่างเดียว การสื่อสารประเภทนี้ใช้เพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมโดยทั่วไป สำหรับการสื่อสารกลุ่มเป็นการสื่อสารที่มีผู้เกี่ยวข้องมากกว่า 2 คนขึ้นไป ในส่วนของการสื่อสารสาธารณะ หมายถึง การสื่อสารระหว่างองค์กรกับกลุ่มคนภายนอกองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการสื่อสาร หมายถึง การสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์ สถานศึกษาช่วงก่อนเปิด มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน มีการประชุมผู้ปกครอง ตัวแทนผู้ปกครองเพื่อชี้แจงในการดำเนินงานและรายงานให้ผู้ปกครองทราบถึงความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน

2.4.5.3 การให้บริการชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 21) ได้ให้ความหมายการให้บริหารชุมชน คือ การบริการที่โรงเรียนให้กับชุมชนตามความสามารถที่สถานศึกษาให้กับชุมชนตามความสามารถที่สถานศึกษาจะดำเนินการได้ ได้แก่ การให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล วิชาการ อาชีพ การให้คำแนะนำ คำปรึกษาการให้บริการอาคารสถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ การให้บริการด้านสวัสดิการ เช่น ที่พักผ่อนหย่อนใจ สนามกีฬา สหกรณ์ ร้านค้า เป็นต้น

ชรุณ สุนทรนนท์ (2546, หน้า 24-25) กล่าวว่า การให้บริการชุมชน เพื่อความสะดวกและความประหยัดมีสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่มีสภาพความพร้อมดีกว่าชุมชน เช่น บ่อน้ำ

น้ำประปา เครื่องขยายเสียง โต๊ะ เก้าอี้เครื่องใช้ต่างๆ เมื่อเป็นเช่นนี้สถานศึกษาควรจะพิจารณาให้บริการแก่ชุมชนอย่างทั่วถึงและกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้บริการไว้เพื่อจะให้สิ่งของที่จะให้บริการนั้น คงทนให้สามารถให้บริการได้ตลอดไปสิ่งที่สถานศึกษาสามารถจะจัดเป็นบริการแก่ชุมชน

อัจฉราวดี บัวเกตุ (2547, หน้า 23) กล่าวว่า การให้บริการชุมชน คือการให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน เช่น การให้บริการทางวิชาการ การให้คำแนะนำหรือการปรึกษาในกิจกรรมของชุมชนการให้บริการด้านอาคาร สถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมศาสนาการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นหรือกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สถานศึกษาในฐานะที่เป็นสถาบันผู้นำของชุมชนเป็นศูนย์รวมของชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนย่อมเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างสถานศึกษากับชุมชนได้อย่างดี

รมย์รวินทร์ ตันติฤทธิพล (2549, หน้า 37) กล่าวว่า การให้บริการชุมชน คือการให้บริการแก่ชุมชนนั้นโรงเรียนสามารถจัดให้ตามกำลังที่สถานศึกษาจะกระทำได้ เพื่อเสริมสร้างสังคมในชุมชนให้ดีขึ้นสถานศึกษาอาจจะบริการชุมชนในด้านวิชาการ การให้คำแนะนำหรือปรึกษาหารือด้านอาคารสถานที่ เช่น ห้องสมุด สนามกีฬา วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องใช้ที่ยกเคลื่อนที่ได้ด้านสวัสดิการ ได้แก่ สหกรณ์ร้านค้า ตู้ยาประจำ บ้าน ได้แก่ ครู นักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการให้บริการชุมชน หมายถึง สถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่จัดขึ้นในเครือข่ายของชุมชน มีการร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น และครูต้องออกไปช่วยกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ชุมชน อีกทั้งผู้ปกครองและชุมชนทางโรงเรียนมีการบริการอินเตอร์เน็ตแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง

2.4.5.4 ความไว้วางใจ

ความหมายของความไว้วางใจ

Guiltinan (1989) ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจเกิดจากความเชื่อต้องประกอบด้วยความซื่อสัตย์ มีเมตตา ดูแลเอาใจใส่และผู้ให้บริการสามารถทำนายได้ ความเชื่อจะนำไปสู่ทัศนคติที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจและความจงรักภักดีต้องสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ (Trust) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ใช้บริการจงรักภักดีกับองค์กร

Deshpande & Zaltman (1992, p. 314) ได้ให้ความหมายของการไว้วางใจว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเต็มใจและวางใจในการแลกเปลี่ยนของผู้บริโภคด้วยความเชื่อมั่น ซึ่งมีแนวคิดการรับรู้ว่า ผู้บริโภคต้องมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรด้วยความสนใจในระหว่างการใช้บริการ ความเชื่อมั่นดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคพิจารณาผู้ให้บริการที่เป็นทางเลือก 2 ประการคือ ผู้ให้บริการมีความน่าเชื่อถือและมีความซื่อสัตย์จริงใจมากที่สุดและความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ทางการติดต่อสื่อสารในการให้บริการแก่ลูกค้า ผู้ให้บริการต้องเรียนรู้ทฤษฎีความสัมพันธ์ใกล้ชิดความคุ้นเคยเพื่อครองใจ

Morgan & Hunt (1994, p. 23) เชื่อว่าความไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้ ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และมีความเชื่อถือต่อหุ้นส่วน ในปัจจุบันพบว่าผู้ให้บริการไม่สามารถรักษาลูกค้าที่มีความพึงพอใจไว้ได้ หมายความว่า ความพึงพอใจเพียงปัจจัยเดียวไม่เพียงพอในการรักษาความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อผู้ใช้บริการ มีตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อการรักษาลูกค้า ได้แก่ ปัจจัยด้านความไว้วางใจ ดังนั้นองค์กรจึงควรมองหาปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากความพึงพอใจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวให้กับลูกค้า

ทฤษฎีของความไว้วางใจ

Fox (1974) กล่าวว่า ความไว้วางใจในองค์กรมีหลายรูปแบบที่แตกต่างกันของความสัมพันธ์ของความไว้วางใจอยู่ในทุกองค์กร องค์กรที่ประสบผลสำเร็จต้องมีรากฐานประกอบด้วย ความไว้วางใจแนวขวาง เป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างผู้เท่าเทียมหรือระดับเดียวกัน และความไว้วางใจแนวตั้ง เป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและความไว้วางใจภายนอก เป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับลูกค้าหรือผู้ผลิต ความสัมพันธ์ 2 รูปแบบ คือ ความไว้วางใจหน่วยงานภายในองค์กร และความไว้วางใจระหว่างองค์กรหรือความไว้วางใจระหว่างบุคคลภายนอกหรือองค์กรอื่น

Stern (1997) กล่าวว่า ความไว้วางใจ คือ พื้นฐานของความสัมพันธ์ทางการติดต่อสื่อสารในการให้บริการ แก่ลูกค้า องค์กรจำเป็นต้องเรียนรู้ทฤษฎีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ความคุ้นเคยเพื่อครองใจซึ่งประกอบด้วย 5C ได้แก่

1. การสื่อสาร (Communication) Self=Disclosure and Sympathetic Listening คือพนักงานควรจะสื่อสารกับลูกค้าในลักษณะที่ทำให้ลูกค้าอุ่นใจ พนักงานควรแสดงแบบเปิดเผยจริงใจและพร้อมให้ความช่วยเหลือ

2. ความดูแลและการให้ (Caring and Giving) เป็นคุณสมบัติของความไว้วางใจอย่างใกล้ชิดที่ประกอบด้วย ความเอื้ออาทร ความอบอุ่น และความรู้สึกปกป้อง ซึ่งมีผลให้ลูกค้ารู้สึกดี เมื่อองค์กรแสดงความรู้สึกเหล่านี้จากสิ่งเล็กๆ น้อยๆ ที่เป็นที่สังเกตของพนักงาน

3. การให้ข้อผูกมัด (Commitment) ที่เกี่ยวพันกับลูกค้า องค์กรควรยอมเสียผลประโยชน์เพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า

4. การให้ความสะดวกสบาย (Comfort) หรือความสอดคล้อง (Compatibility) ความเอาใจใส่ลูกค้าจะทำให้ลูกค้ารู้สึกถึงความสะดวกสบาย มั่นคงที่ได้รับบริการและลูกค้าจะประเมินความไว้วางใจจากการบริการที่ดีขององค์กร

5. การแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้ง (Conflict) และการให้ความไว้วางใจ (Trust) องค์กร สามารถทำให้ลูกค้ารู้สึกว่าทำตัวตามสบายเหมือนอยู่บ้าน เป็นการดีกว่าองค์กรต้องคอยแก้ปัญหาความขัดแย้งกับลูกค้า คือ องค์กรควรแสดงความรับผิดชอบด้วยการออกตัวไว้ก่อนว่า

ถ้าลูกค้าพบสิ่งใดที่สงสัยหรือไม่ชอบในสินค้าและบริการที่ลูกค้าเสียเปรียบ ขอให้ลูกค้ารีบสอบถามเพื่อให้พนักงานได้ชี้แจงโดยเร็ว ก่อนที่ลูกค้าจะรู้สึกไม่พอใจสินค้าและบริการ

Lewicski, McAlluster & Bries (1998) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่น ความคาดหวังในแง่บวกเกี่ยวกับการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง และรูปแบบพื้นฐานของความไว้วางใจ คือ ความไว้วางใจบนพื้นฐานของการป้องกัน (Deterrence-Based Trust) เป็นรูปแบบของความไว้วางใจที่อยู่บนพื้นฐานของความมั่นคงในพฤติกรรมของบุคคลที่ทำในสิ่งที่เขาพูดและมีการกระทำต่อกัน พฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับทฤษฎีการลงโทษ ความไว้วางใจที่คงอยู่จะต้องมีระดับการลงโทษที่ชัดเจน ดังนั้น การลงโทษจะมีความสำคัญต่อผู้จูงใจมากกว่าสัญญาจะให้รางวัลเมื่อไม่สามารถทำตามสัญญาได้ พื้นฐานที่สองคือ ความไว้วางใจบนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge-Base Trust) เป็นความไว้วางใจที่มีพื้นฐานความรู้ขึ้นอยู่กับการได้รับข้อมูลมากกว่าการลงโทษ และเป็นการทำนายพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่กระทำด้วยความจริงใจและความไว้วางใจบนพื้นฐานจากการวินิจฉัย (Identification-Based Trust) เป็นความไว้วางใจที่มีความรู้สึกร่วมในอารมณ์กับความปรารถนาและความตั้งใจของผู้อื่น โดยกลุ่มคนต้องมีความเข้าใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อตกลงร่วมกัน การตระหนักร่วมกัน และเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อมโยงของอารมณ์ระหว่างกัน ความไว้วางใจ เป็นแนวคิดหลายมิติ(Multidimensional Approach) ประกอบด้วย ความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก (Affective-Based Trust) เกี่ยวข้องกับบทบาทสำคัญของอารมณ์ในกระบวนการของความไว้วางใจ ความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ (Cognitive-Based Trust) เป็นความเชื่อในคุณลักษณะที่น่าไว้วางใจต่อบุคคลอื่นและความไว้วางใจบนพื้นฐานพฤติกรรม (Behavior=Based Trust) เป็นความเชื่อมั่นผู้อื่นและการเปิดเผยข้อมูลไปยังบุคคลอื่น

Lewicski, McAlluster & Bries (1998, p. 35) ได้กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจ หรือ Trust ประกอบด้วย ตัวอักษร 5 ตัว คือ T R U S T ซึ่งหมายถึง ปัจจัยที่ช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับลูกค้า

T-Truth คือ ความจริง เป็นแนวทางที่จะทำให้เสียลูกค้ามีมากมายแค่การไม่ส่งของตรงตามเวลา มีปัญหาการสื่อสาร ไม่มีการติดตามผลหลังลูกค้าได้รับสินค้าหรือบริการ และการโกหกเป็นสิ่งที่ลูกค้าไม่พึงพอใจ การยอมรับไม่ได้เป็นการทำลายความไว้วางใจของลูกค้า ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในระยะยาว

R-Reliability คือ ความน่าเชื่อถือ เมื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ จะทำให้ลูกค้าเกิดความไว้วางใจ เมื่อมีการติดตามผลหลังการขายสินค้าหรือบริการจะทำให้ลูกค้าเกิดความไว้วางใจ ซึ่งความไว้วางใจจะเกิดในการบริการลูกค้า ก่อนการขาย ระหว่างการขาย และหลังการขาย

U-Understanding คือ ความเข้าใจ เมื่อเข้าใจความต้องการของลูกค้า ให้ความสนใจความเป็นไปทางธุรกิจของลูกค้า เป็นการสร้างความไว้วางใจ ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริการลูกค้า

จะต้องพูดคุยและเก็บข้อมูลถึงปัจจัยที่ทำให้เขาเลือกซื้อสินค้าและบริการ ความเข้าใจไม่เพียงแต่สร้างความไว้วางใจแต่ทำให้เราเกิดความมั่นใจและ มีเครื่องมือในการการแก้ปัญหาได้ตรงจุด

S-Service คือ การบริการ เป็นการสร้างและรักษาความไว้วางใจของลูกค้าได้ดีด้วยการบริการลูกค้าเป็นรายบุคคล ถ้าต้องการเป็นการขายที่ดีต้องสามารถตอบคำถามกับตนเองก่อน

- ถ้าลูกค้าเลิกใช้บริการกับเรา เรารู้หรือไม่ว่าเพราะอะไร ถ้าไม่รู้จะถามลูกค้าหรือไม่
- เราได้ถามถึงความต้องการของลูกค้าทุกคนและมีอะไรที่สามารถช่วยเหลือลูกค้าได้
- เราสร้างมูลค่าเพิ่มที่เกิดความคาดหมายให้กับลูกค้าบ้างหรือไม่
- เราได้มองหาวิธีเพิ่มกำไรให้กับลูกค้าหรือไม่

T-Take Your Time คือ การให้เวลา ความไว้วางใจต้องใช้เวลา หมั่นติดตามผล หมั่นเข้าพบลูกค้า ช่วยแก้ไขปัญหา ส่งสินค้าให้ตรงเวลา และขอบคุณลูกค้าเสมอ ดังนั้น T R U S T เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้ทำงานการให้บริการลูกค้าและยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติเป็นประจำ เพื่อสร้างความไว้วางใจของลูกค้า

Gillespie & Mann (2004) กล่าวว่า ความไว้วางใจ มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. อารมณ์ความรู้สึก (Affective) หรือบุคคลมีความรู้สึกอย่างไร
2. ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive-Based Trust) หรือบุคคลคิดอย่างไร
3. พฤติกรรมที่ตั้งใจ (Intended Behavior) หรือบุคคลตั้งใจแสดงพฤติกรรม

ความไว้วางใจทางจิตวิทยา จำแนกความไว้วางใจออกเป็นความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ (Cognitive -Based Trust) หมายถึง การรับรู้ว่าเป็นเหตุผลที่ดีและความไว้วางใจมีพื้นฐานเกี่ยวกับอารมณ์ และความรู้สึก (Affective-Based Trust) หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่จะทำให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึกไว้วางใจในความสัมพันธ์นั้น จะแสดงออกซึ่งการดูแลและการเอาใจใส่อย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับความไว้วางใจ หมายถึง ผู้ปกครองและชุมชนมีความไว้วางใจในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้ปกครองและชุมชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้

2.4.6 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ที่กล่าวถึงหลักการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือ 1)การมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน 2)การให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ 3)การให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

4)การเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด และการปฏิบัติจริง 5)การประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และวิธีการหลากหลาย 6)การนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

Ausubel (1986, pp. 77-79) กล่าวว่า การเรียนรู้มีความหมายว่า เป็นการเรียนที่ผู้เรียนได้รับมาจากการที่ผู้สอนอธิบายสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ให้ทราบและผู้เรียนได้รับฟังด้วยความเข้าใจ โดยผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งที่เรียนรู้กับโครงสร้างพุทธิปัญญาที่ได้เก็บไว้ในความทรงจำและจะสามารถนำไปใช้ในอนาคต

Kirk and Jones (2004, p. 2) กล่าวว่า สถานศึกษาต้องมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นประจำ

Leith wood (2006, p. 99) ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำกับติดตามความก้าวหน้านักเรียนอยู่เสมอและผู้บริหารต้องมีการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนอยู่เสมอโดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน

Hoy and Hoy (2006, p. 16) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูมักจะถูกเรียกร้องให้ทำการประเมินผลการเรียนรู้นักเรียนและแปลผลจากการทดสอบมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย โครงการและการพัฒนาวิชาชีพครู รวมถึงการนำเป็นข้อมูลมาใช้ในการปรับเปลี่ยนการสอน ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้มั่นใจว่าครูได้รับคำแนะนำตามที่ต้องการ ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นผู้วางเป้าหมายสำเร็จของผู้เรียน

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียนได้รับมาจากการที่ผู้สอนอธิบายสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ให้ทราบและผู้เรียนได้รับฟังด้วยความเข้าใจ ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นกระบวนการคิด และการปฏิบัติจริง

องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้าน การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ 1) ครู ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะคือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีขวัญและกำลังใจดี 2)พฤติกรรมการสอน ต้องมีคุณลักษณะคือ มีการทำงานเป็นทีม มีความเอาใจใส่ ดูแลนักเรียนใกล้ชิดและทั่วถึง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน

การสอน วัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่องและนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรม โครงงาน โครงการพิเศษที่ส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนหลากหลายและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรักในวิชาและรักสถานศึกษา 3)หลักสูตร ต้องมีคุณลักษณะ คือ มีหลักสูตรที่บูรณาการ ความรู้ ทักษะ และคุณค่า สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและมีความเป็นสากล มีการบริหารหลักสูตรอย่างครบวงจร วิเคราะห์ จัดทำแผนการสอน ประเมินการใช้ ปรับปรุงและพัฒนา 4)พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน ซึ่งต้องมีคุณลักษณะ คือ ทำงานเป็นทีมให้ความร่วมมืออย่างดีในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ ริเริ่ม แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และเสนอผลงานของตนเองและกลุ่มได้ ประเมินผลการเรียนรู้ ของตนเองและกลุ่มได้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 209) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดเรียนรู้โดยวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหรือส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1)การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2)การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย 3)การเน้นกระบวนการคิด 4)การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5)การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

พัฒนะ สีหานู (2553, หน้า 10-11) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านจัดกิจกรรมการเรียน ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child center approach) หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน 2)การจัดสิ่งแวดล้อมและสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Climate and environment) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ให้เหมาะสม มั่นคง ปลอดภัย มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และบรรยากาศในชั้นเรียนเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 3)การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (Participatory) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนชุมชน ซึ่งเป็นผู้ส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและพัฒนาการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ คือ

1) ผู้เรียน ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเกี่ยวกับความสามารถทางสมองความถนัด ความสนใจ พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจและความต้องการพื้นฐาน

2) บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นส่วนที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นไปในรูปแบบที่ต้องการ ความเป็นประชาธิปไตย ความเคร่งเครียด ความชื่นบานของผู้เรียน

3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์ ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555, หน้า 316) ได้สรุปองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 1)ครูมีเทคนิคการวัดผลประเมินผลนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 2)ครูมีระบบการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพมาใช้และใช้อย่างคุ้มค่า 3)ครูมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4)ครูมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา 5)ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจน 6)ครูมีกระบวนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน 7)ครูคำนึงศักยภาพผู้เรียนและความแตกต่างระหว่างบุคคล 8)ครูใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 9)ครูใช้ภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น 10)ครูมีความสัมพันธ์กับชุมชนและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 11)ครูสนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 12)โรงเรียนมีระบบการส่งต่อนักเรียนอย่างมีคุณภาพ

Heneveld (1996) ได้กล่าวถึง กระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียน ประกอบด้วย เวลาการเรียนรู้ในห้องเรียนวิธีการสอนที่หลากหลายและการประเมินผลสม่ำเสมอ

บรรยากาศของสถานศึกษา

บรรยากาศของสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Litwin and Stringer (1968, pp. 81-82) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึงองค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

Chung and Megginson (1981, p. 244) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตตาบุคคลของแต่ละคนในองค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้เนื้อเชื่อใจ ความยุติธรรม การให้รางวัล การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคีของคนในองค์การ

Hord (1997) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณลักษณะส่วนหนึ่งขององค์การที่จะบ่งบอกถึงเจตคติ การรับรู้ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ สามารถวัดได้จากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ

Owens (1998, p. 193) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การและสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะขององค์การนั้นๆ

Lunenburg and Ornstein (2000) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม (Total environmental quality)

Hoy and Miskel (2005, pp. 143-144) กล่าวว่า บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน

Baldrige National Quality Program (2007) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์การคือ การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการทำงานของพนักงาน ซึ่งระบุอยู่ในเกณฑ์การประเมินความเป็นเลิศของ MBNQA ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลอันจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของพนักงานและองค์การรวมถึงสร้างระบบ การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจในองค์การช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์การ

องค์ประกอบบรรยากาศของสถานศึกษา

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 194) ได้กล่าวถึง บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้ได้โดยผู้ปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหรือส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1)ความคาดหวังสูง 2) บรรยากาศเชิงบวก 3)การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4)การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม และ 5)การจัดระบบการจูงใจ

พิมพร ไชยตา (2552, หน้า 119) ได้กล่าวถึง ปัจจัยบรรยากาศขององค์การประกอบด้วย พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้นำ พฤติกรรมควบคุม พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์และพฤติกรรมแตกแยก

เจริญศรี พันปี (2553, หน้า 102) ได้กล่าวถึง ปัจจัยบรรยากาศขององค์การประกอบด้วยการสร้างสภาวการณ์ที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมมุ่งการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาและความสามารถของสถานศึกษา

Litwin and Stringer (1968, pp. 81-82) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 มิติ คือ1) โครงสร้างองค์การ (Structure) 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) การให้รางวัล (Rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน (Risk) 5) ความอบอุ่น (Warmth) 6) การสนับสนุน (Support) 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) 8) การยอมรับความขัดแย้ง (Conflict) และ 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (Identity)

Fox et al. (1973, pp. 7-9) ได้ให้แนวความคิดว่าบรรยากาศที่ดี ประกอบด้วย 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 (1977) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน คือ 1)โครงสร้างการทำงาน (Task structure) ในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนต่อจิตใจในการทำงานหรือไม่ 2)ระบบรางวัลตอบแทน (Reward systems) ต้องวิเคราะห์ว่าเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่ 3)ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เขาเห็นว่าเขามีอิสระในการทำงานและการสร้างสรรค์งานใหม่ได้ 4)ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) หมายถึง ภาวะการเป็นผู้นำของหัวหน้าที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์การ 5)การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of conflict) หมายถึง การที่องค์ทำให้สมาชิกที่มีความคิดขัดแย้งกันสามารถยอมรับกันได้ 6)ความรักในหมู่คณะ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของคนในองค์การที่มีความรักกันฉันเพื่อน

Caldwell and Spinks (1990) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษาด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย 1)สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ 2)ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของสถานศึกษา 3)สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน 4)มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน 5)มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในสถานศึกษา 6)มีความคาดหวังในสถานศึกษาว่านักเรียนทุกคนจะทำดี 7)มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 8)ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง 9)นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง 10)นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของของผู้อื่น 11)จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา 12)มีความเป็นระเบียบวินัยที่ดีในสถานศึกษา 13)ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องวินัยของนักเรียน 14)อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ 15)อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ 16)อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ 17)ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง 18)ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและนำใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง 19)อัตราการขาดงานของครูต่ำ และ 20)การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา เป็นการสร้างสภาวการณ์ที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมมุ่งการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต้องจัดระบบการเรียน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษาผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นปัจจัยในกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังนี้ คือ

1. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเด็ก ในการจัดการเรียนการสอนโดยแผนการจัดประสบการเรียนรู้ต้องมีการตรวจสอบก่อนนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กในทุกด้าน และการจัดกิจกรรมต้องเน้นให้เด็กคิด วิเคราะห์ ลสามารถค้นหาความรู้ด้วยตัวเอง และการจัดกิจกรรมผู้ปกครองสามารถติดตามพัฒนาการของเด็กร่วมกับครูผู้สอนได้อย่างต่อเนื่อง

2. การจัดบรรยากาศการเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศต่อการเรียนรู้ของเด็ก มีห้องที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการจัดอุปกรณ์ต่างๆ ในห้องเรียนที่เอื้อต่อแหล่งเรียนรู้ให้เด็กได้มีประสบการณ์ตรงประสบการณ์จริงให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้

3. สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ กระตุ้นให้ครูใช้สื่อต่างๆ ที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า มีระบบเชื่อมโยงภายใน (Internet) เพื่อความคล่องตัวในการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา และมีการใช้และพัฒนาโปรแกรมต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Zoom meeting, Line, Facebook เป็นต้น

4. การยอมรับนับถือ หมายถึง สถานศึกษาเป็นหลักของชุมชนที่ให้ความสำคัญ ผู้บริหารและครูให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน อีกทั้งสถานศึกษาต้องได้รับการยอมรับในการพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการสถานศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งผู้ปกครองต้องยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือเด็กให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา พบว่า มีแนวคิดที่สะท้อนให้เห็นว่าแต่ละท่านได้นำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญโดยมีความสอดคล้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันหลายประเด็น แต่จะมีบางแนวคิดที่เป็นข้อแตกต่าง ตามตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบหลักของกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา

ปัจจัย	นักทฤษฎี
1. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	Gallagher and Griffore (2013), Indicators of Effective Practice (School) (2010), พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542),

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ปัจจัย	นักทฤษฎี
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544), อาภรณ์ ใจเที่ยง (2558), ทิศนา แขมมณี (2547), อมรรัตน์ เชิงหอม (2557), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551), สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์ (2552), อรพรรณ พรสีมา (2546), พัฒนะ สีหานู (2553)
2. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน	Nijabulol Sithole (2017), France Lawerenz (1976), Avant, T. S., Gazelle, H., & Faldowski, R. (2011), Kim Gulbrandson (2012), Litwin & Stringer (1968), Halpin (1996), Hall (1977), Brown และ Moberg (1980), Jones (1988), กนิษฐ์ ศรีเคลือบ (2557), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561), ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์ (2550), ณัฐยา กระแจ่ม (2551), ไกรสิงห์ ปาณสมบูรณ์ (2544), ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์ (2550), ไกรสิงห์ ปาณสมบูรณ์ (2544), ซากี สะมะแอ (2550), อัลวี จารงค์ (2551), พงค์ศักดิ์ ดิษฐ์สุวรรณ (2551)
3. สื่อและเทคโนโลยี	Roger (2003), Ooi, & Tan (2016), Davis (1989), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550), เจริญศรี พันปี (2553), พัฒนะ สีหานู (2553), กฤตย์ ไชยวงศ์ (2559)
4. การยอมรับนับถือ	Foster (1973), Rogers (1983), Rogers & Shoemaker (1971), Robertson (1970), หทัยกาญจน์ วรรธนสิทธิโชค (2551), ปรีชา วันดี (2545)

จากตารางที่ 2.5จากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา พบว่า วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

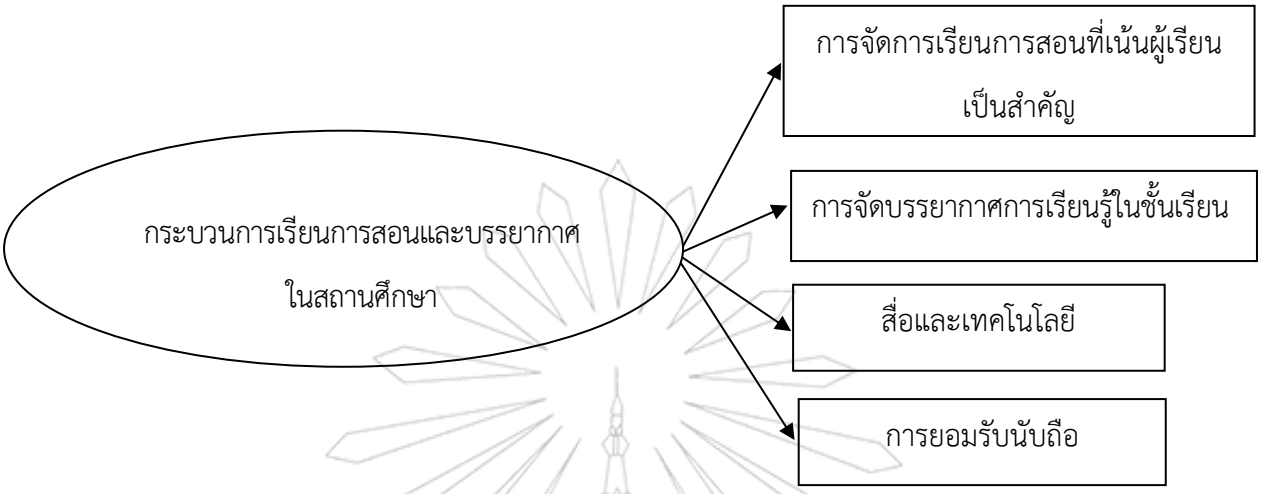
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบย่อยที่ 2การจัดบรรยากาศการเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 3 สื่อและเทคโนโลยี

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การยอมรับนับถือ

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสามารถนำมาสร้างเป็นแสดงเป็นโมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา ได้ดังภาพที่ 2.12



ภาพที่ 2.12 โมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา

2.4.6.1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 ระบุว่า “จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์”การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ประเมินมาตรฐานนี้ด้วยตัวบ่งชี้พื้นฐาน 1 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้พื้นฐานประกอบด้วย ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 79) ได้กำหนดลักษณะกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 9 ประการ คือ 1)มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน 2)กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ 3)กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ ความรู้ด้วยตนเอง 4)นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน

การสอน 5)ฝึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียน 6)ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา 7)ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน 8)จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตนและมีความกระตือรือร้นในการเรียน 9)ประเมินพัฒนาการผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 81) หมายถึง กระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย การเน้นกระบวนการคิด การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและบรรยากาศของสถานศึกษา ได้แก่ ความคาดหวังสูง

สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์ (2552, หน้า7-8) หมายถึง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ และยังได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถ และได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในด้านต่างๆ นอกจากนี้ครูเป็นผู้สอนที่มีเทคนิควิธีสอนและเลือกใช้สื่อการสอนที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พัฒนะ สีหานู (2553, หน้า 10-11) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านจัดกิจกรรมการเรียน ประกอบด้วย การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

อมรรัตน์ เชิงหอม (2557, หน้า 193) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ใหม่โดยผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ครูผู้สอน นักเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2558, หน้า 66) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกิจกรรมโดยวิธีต่างๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงเกิดการพัฒนาตนและสั่งสมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมของประเทศชาติต่อไป

Indicators of Effective Practice (School) (2010) ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัดในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ได้แก่ การเตรียม การสอนและการจัดการเรียนการสอน การให้การบ้านและการสื่อสารกับผู้ปกครอง การจัดการห้องเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการนำหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติ

Gallagher and Griffore (2013) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน คือ 1) ความเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ร่วมกันช่วยเพิ่มขีดความสามารถ

ด้านการเรียนการสอน 2) มีกระบวนการและการปฏิบัติในการออกแบบหลักสูตร 3) โครงสร้างขององค์การสอดคล้องกันมีความยืดหยุ่นและตอบสนองได้ตามความต้องการของนักเรียน 4) การสร้างการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และ 5) มีการส่งเสริมและสนับสนุนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ดีนักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเด็ก ในการจัดการเรียนการสอนโดยแผนการจัดประสบการเรียนรู้ต้องมีการตรวจสอบก่อนนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กในทุกด้าน และการจัดกิจกรรมต้องเน้นให้เด็กคิด วิเคราะห์ ลสามารถค้นหาความรู้ด้วยตัวเองและการจัดกิจกรรมผู้ปกครองสามารถติดตามพัฒนาการของเด็กร่วมกับครูผู้สอนได้อย่างต่อเนื่อง

2.4.6.2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ในชั้นเรียน

France Lawerenz (1976, p. 315) ได้ให้ความหมายสรุปได้ว่า บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ซึ่งประกอบไปด้วย พฤติกรรมของครู ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

Avant, T. S., Gazelle, H., & Faldowski, R. (2011, p. 1711) บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง ลักษณะและคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนที่เกิดขึ้น ในห้องเรียนขณะที่มีการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูเป็นผู้สร้างและสนับสนุนให้นักเรียนเกิดอารมณ์ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เช่น การสร้างแรงจูงใจ การเร้าความสนใจ การจัดกิจกรรมทำให้นักเรียนเกิดความสนุกสนาน การคำนึงถึงความต้องการของนักเรียน

Kim Gulbrandson (2012) กล่าวว่า บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง นักเรียนมีอารมณ์ความรู้สึกปลอดภัย เคารพซึ่งกันและกัน ให้การต้อนรับและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

Nijabulol Sithole (2017, p. 24) ครูในสถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาสร้างการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีให้ห้องเรียนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้พวกเขามีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น การสื่อสารที่ดีระหว่างนักเรียนและครูจะทำให้นักเรียนปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถดูแลห้องเรียนให้ดีได้ สาระสำคัญของสถานศึกษา คือ บรรยากาศสถานศึกษา บรรยากาศในสถานศึกษาในเชิงบวกส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้และพัฒนาและก่อให้เกิดความรู้สึกของสังคม อารมณ์และความปลอดภัยทางกายภาพ

กนิษฐ์ ศรีเคลือบ (2557, หน้า 18) บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง ลักษณะและคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับนักเรียน ลักษณะที่เกิดขึ้นจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตัวอย่างเช่น การที่ครูสนใจเอาใจใส่ต่อความต้องการของนักเรียน อีกทั้งช่วยเหลือและสนับสนุน เมื่อนักเรียนเกิดปัญหาในการเรียนด้วยการจัดสรรแก้ไขหรือวางแผนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งนักเรียนจะต้องใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ที่ครูจัดขึ้นและไม่ปฏิบัติตนให้เป็นปัญหาในชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 39) ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน เนื่องจากได้มีการกำหนดมาตรฐานในการประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้เพิ่มเติมตัวชี้วัดที่ 3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนใน พ.ศ. 2561 โดยกล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน คือ ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกให้เด็กรักครู ครูรักเด็ก และเด็กรักเด็ก เด็กรักที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

Litwin & Stringer (1968, อ้างถึงใน ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์, 2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศในชั้นเรียนไว้ว่าเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่สามารถใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์อธิบายได้และบรรยากาศในรูปขององค์ประกอบต่างๆ

Halpin (1996, อ้างถึงใน ณัฐยา กระแจ่ม, 2551, หน้า 9) กล่าวว่า บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที กล่าวคือ บุคลากรย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพทีแสดงถึงความเป็นตนเอง ก็เช่นกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศในชั้นเรียน

Hall (1977, อ้างถึงใน ไกรสิงห์ ปาณสมบูรณ์, 2544, หน้า 9) ให้ความหมายของคำว่าบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง เป็นเรื่องความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกหรือพนักงานที่มีต่อองค์การ ความรู้สึกนึกคิดดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นค่านิยม ทัศนคติ ปทัสถาน และพฤติกรรมของพนักงานซึ่งเป็นผลิตผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การที่มีอิทธิพลกระทบต่อพฤติกรรมหรือความรู้สึกนึกคิดของพวกเขา

Brown และ Moberg (1980, p. 278, อ้างถึงใน ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์, 2550, หน้า 12) ให้ความหมายของบรรยากาศในชั้นเรียน คือ กลุ่มของลักษณะต่างๆ ซึ่งบุคลากรในองค์การมีการรับรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

1. บรรยายลักษณะสภาพขององค์การ
2. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ
3. เป็นลักษณะสภาพองค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
4. เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างขององค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง

Jones (1988, อ้างถึงใน ไกรสิงห์ ปาณสมบูรณ์, 2544, หน้า 9) ให้ความเห็นสนับสนุนว่าการบรรยายในรูปขององค์ประกอบจะทำให้สามารถนำไปวัดความรู้ของสมาชิกในองค์การได้ชัดเจน ว่าการกล่าวถึงบรรยากาศโดยรวม เนื่องจากองค์การมีความซับซ้อนทำให้บรรยากาศองค์การมีความหลากหลายและแตกต่างกัน

ซากี สะมะแอ (2550, หน้า 12) ให้ความหมายบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ทำให้ครูในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

อัลวี จารงค์ (2551, หน้า 18) กล่าวไว้วา บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง สภาวะที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานศึกษา เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

พงศ์ศักดิ์ ดิษฐ์สุวรรณ (2551, หน้า 10) ให้ความหมายของบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ขององค์การที่ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการรับรู้จากการปฏิบัติที่มีความพอใจหรือไม่พอใจได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก มีห้องที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการจัดอุปกรณ์ต่างๆ ในห้องเรียนที่เอื้อต่อแหล่งเรียนรู้ให้เด็ก และมีการจัดแหล่งเรียนรู้ให้เด็กได้มีประสบการณ์ตรงประสบการณ์จริงให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้

2.4.6.3 สื่อและเทคโนโลยี

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีของเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 51) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ 1)มีการกำหนดนโยบายวางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา 2)พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมกับมีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา 3)พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 4)พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน และ 5)มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

เจริญศรี พันปี (2553, หน้า 12) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยีและงบประมาณ หมายถึง การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีด้วยการกำหนดนโยบาย วางแผนจัดหาสื่อการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชนความสามารถของสถานศึกษา

พัฒนะ สีหานู (2553, หน้า 11) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Information and technology) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศของสถานศึกษา ได้แก่ การจัดเก็บ ประมวลผล ตลอดจนแสดงผลสารสนเทศในรูปของข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้รับรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้

กฤตย์ ไชยวงศ์ (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า สื่อเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการศึกษาจะมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอกับความต้องการเป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษามีความสะดวก รวดเร็วในการเบิกจ่ายงบประมาณโรงเรียนได้รับการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมและมีคุณภาพ

Davis (1989, p. 928) กล่าวคือ การสามารถเรียนรู้ขั้นตอนวิธีการใช้งานเทคโนโลยีที่ง่าย ทำให้เกิดแรงกระตุ้นต่อผู้บริโภคทำให้เกิดความต้องการทดลองใช้เทคโนโลยีและเมื่อได้สัมผัสการใช้งานฟังก์ชั่นของเทคโนโลยีในหลากหลายมิติทำให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีนั้นๆ

Roger (2003) กล่าวว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีสามารถเทียบเคียงได้กับประโยชน์ที่จะได้รับจากการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม (Relative advantage) ขณะที่การรับรู้ถึงวิธีการใช้งานง่าย (Perceive ease of use) สามารถเทียบเคียงได้กับความซับซ้อนของเทคโนโลยีนวัตกรรม (Complexity)

Ooi, & Tan (2016, p. 33) กล่าวว่า การรับรู้ความเข้ากันได้ คือ ปัจจัยที่กำหนดการรับรู้นวัตกรรมและขอบเขตของเทคโนโลยีที่มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการและรูปแบบพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับสื่อและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อกระตุ้นให้ครูใช้สื่อต่างๆ ที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า มีระบบเชื่อมโยงภายใน (Internet) เพื่อความคล่องตัวในการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา และมีการใช้และพัฒนาโปรแกรมต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Zoom meeting, Line, Facebook เป็นต้น

2.4.6.4 การยอมรับนับถือ

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีของการยอมรับนับถือ

Robertson (1970) ได้นำเสนอรูปแบบการยอมรับนับถือ โดยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นรับทราบ (Awareness) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริโภครับรู้ว่า มีสินค้าใหม่ในตลาด โดยมีข้อมูลเพียงเล็กน้อยยังไม่มีทัศนคติใดๆ ต่อสินค้าใหม่เลย

2. ขั้นความเข้าใจ (Comprehension) เป็นขั้นที่แสดงว่า ผู้บริโภคมีความรู้และความเข้าใจในสินค้าใหม่มากขึ้น ทราบว่าสินค้าใหม่นี้มีประโยชน์อะไร สามารถนำไปใช้ทำอะไรได้บ้าง

3. ขั้นทัศนคติ (Attitude) เป็นขั้นที่ผู้บริโภค เริ่มมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อสินค้าใหม่ เริ่มมีพฤติกรรมด้านแรงจูงใจ ถ้าผู้บริโภคมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสินค้าใหม่ จะส่งผลให้สิ้นสุดกระบวนการ

4. ขั้นยืนยัน (Confirmation) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริโภคมีความเชื่อว่า สินค้าใหม่เหมาะสมและพิจารณาถึงประโยชน์ที่ได้รับโดยการประเมินจากคุณลักษณะสินค้า

5. ขั้นทดลอง (Trial) เป็นขั้นที่ผู้บริโภคมีการทดสอบ หรือทดลองใช้สินค้าใหม่ และพิจารณาถึงประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งในขั้นนี้อาจมีการทดลองใช้งานจริงเพียงบางส่วน หรือทั้งหมดขึ้นอยู่กับลักษณะของสินค้า

6. ขั้นการยอมรับ (Adoption) ในขั้นนี้ผู้บริโภคจะตัดสินใจว่าจะใช้หรือไม่ใช้สินค้าใหม่อย่างถาวร ถ้ายังมีการซื้อก็แสดงว่ากระบวนการยอมรับสมบูรณ์

Rogers & Shoemaker (1971) ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า เป็นกระบวนการทางจิตใจของบุคคลแต่ละคนที่เริ่มต้นตั้งแต่การรับรู้ข่าวเกี่ยวกับนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีหนึ่งๆ ไปจนถึงการยอมรับเอาเทคโนโลยีนั้นๆ ไปใช้อย่างเปิดเผย

Foster (1973, pp. 146-147) ให้ความหมายการยอมรับนับถือว่า ประชาชนได้เรียนรู้โดยผ่านการศึกษาสามารถบรรยายได้โดยผ่านขั้นการเรียนรู้การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติเมื่อแน่ใจว่าสิ่งประดิษฐ์นั้นสามารถให้ประโยชน์อย่างแน่นอนเขาจึงกล้าลงทุนซื้อสิ่งประดิษฐ์นั้น

Rogers (1983, อ้างถึงใน หทัยกาญจน์ วรรธนสิทธิโชค, 2551) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยอมรับนวัตกรรมเร็วหรือช้า มี 3 ประการ ดังนี้

1. สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้มีการศึกษาสูง มีฐานะทางเศรษฐกิจและทางสังคมและนวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับชีวิตจะเกิดการยอมรับสูงกว่าและเร็วกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาและมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

2. บุคลิกภาพ กลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมได้เร็วและรับได้มาก มักจะเป็นผู้ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม มีความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรามากกว่า เป็นผู้มีเหตุผลและทัศนคติดีสามารถคิดและเข้าใจนามธรรมดีกว่าเป็นผู้ชอบเสี่ยงภัยมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า

3. พฤติกรรมในการสื่อสาร ถ้าบุคคลมีส่วนร่วมในสังคมและทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมได้ดีมีการเดินทางบ่อยครั้ง มีโอกาสติดต่อกับผู้นำในการเผยแพร่นวัตกรรม มีโอกาส

เปิดรับสื่อมวลชนหรือสื่อระหว่างบุคคล เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมาก เพราะมีโอกาสแสวงหาข่าวสารมากและเป็นผู้ที่มีระดับการเป็นผู้นำทางความคิดสูง

องค์ประกอบของการยอมรับนวัตกรรมที่สำคัญมี 4 ประการคือ

1. ลักษณะของนวัตกรรมเอง มีองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการยอมรับ เช่น องค์ประกอบภายใน ความสอดคล้อง แบ่งเป็นขั้นตอน สามารถแยกทำได้สามารถปรับใช้งานได้อย่างเต็มที่ส่วนลักษณะภายนอกปฏิบัติตามได้ง่ายเข้าใจง่าย มีการปฏิบัติอย่างได้ผลมาแล้วใช้เวลาน้อย

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การชักนำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมอย่างรวดเร็วนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน พร้อมสถานการณ์แวดล้อม เพื่อวินิจฉัยบทบาทของผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมและส่วนประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดผลดีและวางแผนเพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้

3. กลุ่มบุคคลหรือองค์กรเป้าหมาย อัตราการยอมรับนวัตกรรมในกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไปปริมาณการยอมรับนวัตกรรมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในกลุ่มบุคคลที่มีความต้องการทำลายพฤติกรรมเก่าที่ไม่เหมาะสม ต้องการเปลี่ยนเป้าหมายใหม่ที่ดีกว่าต้องการแสวงหาความชำนาญใหม่ๆ ต้องการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและต้องการได้รับความมั่นคงจากการยอมรับนวัตกรรมนั้น

4. สถานการณ์และสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ความหนาแน่นของประชากร การเมือง และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่เหมาะกับสภาพของนวัตกรรม

หทัยกาญจน์ วรรธนสิทธิโชค (2551, หน้า 89) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับนับถือสิ่งใหม่ว่า เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ช่วยพัฒนาคุณสมบัติของบุคคล เช่น ความรู้ค่านิยม ทัศนคติทำให้สมาชิกของสังคมได้รับรู้การเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ได้ง่าย นอกจากนี้การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ อยู่เสมอ ความสนใจรับรู้ข่าวสารแขนงใหม่ๆ จากสื่อสารมวลชนมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการก่อให้เกิดการรับรู้ความสนใจและพยายามนำไปปฏิบัติในที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ สรุปได้ว่า สถานศึกษาเป็นหลักของชุมชนที่ให้ความสำคัญ ปลูกจิตให้ผู้บริหารและครูให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน อีกทั้งสถานศึกษาต้องได้รับการยอมรับในการพัฒนาเด็กและการบริหารจัดการสถานศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งผู้ปกครองต้องยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือเด็กให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี โดยการยอมรับมี 6 ขั้นตอน 1)ขั้นรับทราบ 2)ขั้นความเข้าใจ 3)ขั้นทัศนคติ 4)ขั้นยืนยัน 5)ขั้นทดลอง และ 6)ขั้นการยอมรับ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับโมเดล (Model)

2.5.1 ความหมายของโมเดล (Model)

ทิศนา แขมมณี (2550, หน้า 103) ซึ่งกล่าวไว้ว่า รูปแบบ (Model) เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรม หรือ แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 97) สรุปความหมายของรูปแบบไว้ 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้ จะเรียกทับศัพท์ว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บางทีเรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, หน้า 66) รูปแบบ (Model) หมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ

มาลี สืบกระแส (2552, หน้า 45) รูปแบบ (Model) มีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจาลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่นเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือ ภาพ หรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ

คัมภีร์ สุดแท้ (2553, หน้า 23) กล่าวว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ปัญญา ทองนิล (2553, หน้า 45) ได้กล่าวว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2553, หน้า 29) โมเดล หมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่ามีสิ่ง

ใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ

Willer (1967, p. 67) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

Procter and Paul (1978, p. 113) ให้ความหมายคำคำนี้ไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่ คือ Model ที่หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริงความหมายนี้ตรงกับ ภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึงสิ่งของหรือคนที่นามาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model ที่หมายถึงแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 864X เป็นต้น

Bardo and Hartman (1982, p. 44) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือ บรรยายคุณสมบัตินั้นๆ” Bardo และ Hartman อธิบายต่อไปว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทาความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้น จะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จัด ระบบรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร

Tosi and Carroll (1982, p. 118) กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่ายๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ และมีทั้ง รูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจาลองหอสมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น

Webster (1983, p. 163) รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่างและแบบลำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ

ไรย์ Raj (1996, p. 97) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Educationไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ทำให้ความเข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของ

โปรแกรมที่กำหนดเฉพาะโดยสรุปแล้ว รูปแบบ (Model) หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

Good (2005, p. 154) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมา เป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Think Exist (2008, p. 16) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า อาร์ดิกชั่นนารี (Ardictionaary, 2008, p. 1) ได้นิยามความหมายของรูปแบบ (Model) ว่าหมายถึง แบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคตหรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

Husen and Postlethwaite (1994) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ คือโครงสร้างที่ถูกนำเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์การหยั่งรู้ด้วยวิธีการอุปมาอุปมัย หรือได้มาจากทฤษฎี รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับโมเดล สรุปได้ว่า เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมที่แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งอาจเป็นแบบแผน รูปแบบ แบบจำลอง แผนภาพ หรือโครงสร้างโปรแกรม หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงสัมพันธ์หรือเหตุผลที่ช่วยเข้าใจข้อเท็จจริง

2.5.2 ประเภทของโมเดล

โมเดลสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

Steiner (1988, อ้างถึงใน เสรี ชัดแช้ม, 2538) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อ

1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษา เป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษาแผนภูมิ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเยนของนักเรียน

สมิธ และคณะ (Smith and other, 1980) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชาเป็นต้น Bertalanffy (1968) ผู้สร้างทฤษฎีระบบ กล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความ

นั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถังน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถังเปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพ้นเกณฑ์การศึกษา การย้ายออกการจบการศึกษาสำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถัง เปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้กับการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์(Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษารูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละ

สมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับประเภทโมเดล สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของรูปแบบโมเดลมีหลายรูปแบบ ซึ่งได้สรุปจำแนกออกเป็นหลายรูปแบบดังนี้ 1)รูปแบบเชิงกายภาพ 2)รูปแบบเชิงแนวคิด 3)รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ 4)รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ 5)รูปแบบเชิงข้อความ 6)รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ และ 7)รูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นต้น

2.5.3 องค์ประกอบของโมเดล

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบกล่าวคือ 1)องค์ประกอบพื้นฐาน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และการกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ 2)องค์ประกอบ โครงสร้าง 3)องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน และ 4)องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2)หลักสูตร 3)การจัดการเรียนรู้ 4)การประเมินผลการเรียนรู้ 5)การเทียบโอนความรู้ประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6)การบริหารและการจัดการศึกษา 7)กลุ่มเป้าหมาย และ 8)การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

ไมตรี บุญทศ (2554) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1)วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2)ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3)ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4)วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5)แนวการประเมินรูปแบบโดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้

พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 1)หลักการของรูปแบบ และ 2)วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 1)ฐานะของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลาง

2)บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ 3)การกระจายอำนาจภารกิจการจัดการศึกษา 4 ด้าน 4)หน่วยงานกำกับติดตาม ตรวจสอบและส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน และ 5) มาตรฐานและการประกันคุณภาพผู้เรียน ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ 1)การนำไปสู่การปฏิบัติ และ 2)เงื่อนไขความสำเร็จในส่วนการบริหารขององค์การ

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่าควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1)วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2)ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3)ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4)วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5)แนวการประเมินรูปแบบโดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้

มีศิลป์ ชินภักดี (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนสถาบันหรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1)เทคโนโลยี 2)โครงสร้าง 3)บทบาท 4)เป้าหมายหรือความคาดหวังส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1)ภาวะผู้นำ 2)บุคลิกภาพ 3)กระบวนการบริหาร 4)การตัดสินใจสั่งการ 5)ความต้องการและส่วนสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1)ชุมชน 2)แหล่งเรียนรู้ 3)เศรษฐกิจ และ 4)การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษา

Brown and Moberg (1980) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้น และได้นำเสนอองค์ประกอบดังนี้ 1)สภาพแวดล้อม (Environment) 2)เทคโนโลยี (Technology) 3)โครงสร้าง (Structure) 4)กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5)การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบของโมเดล สรุปได้ว่า พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต้องมีองค์ประกอบทางเทคโนโลยี โครงสร้าง บทบาท เป้าหมายหรือความคาดหวังส่วนบุคคลภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ กระบวนการบริหาร การตัดสินใจสั่งการ ความต้องการและส่วน ชุมชน แหล่งเรียนรู้ เศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษาสภาพแวดล้อมและกระบวนการจัดการ

2.5.4 การสร้างรูปแบบและการพัฒนาโมเดล

คีพ (Keeves, 1988) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้างๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น จากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) นอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

มิยากาวะ (2550) เสนอการสร้างโมเดลว่า เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 2.13 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

โมเดลที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง มีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ ของเรื่องที่ศึกษา และอีกประการหนึ่ง สามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะขัดแย้งกันเอง กล่าวคือ ถ้าเราสร้างโมเดลให้สอดคล้อง

กับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์มาเท่าใด โมเดลจะสลับซับซ้อนมากขึ้นทำให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยาก ในทางตรงกันข้ามถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำเอาโมเดลไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ก็ต้องเขียงโมเดลให้ง่ายเข้าไว้ โมเดลก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัด จุดมุ่งหมายที่สำคัญการสร้างโมเดลก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบโมเดลนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

สมยงค์ แก้วสุพรรณ (2552, หน้า 19) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ

1. วิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล

2. สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้การสนทนากลุ่มและจัดเวทีวิพากษ์

3. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

4. ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

บรรจง เจริญสุข (2552, หน้า 30) แบ่งขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและหลักธรรมาภิบาล สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 24 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 69) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบ หรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงานโดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

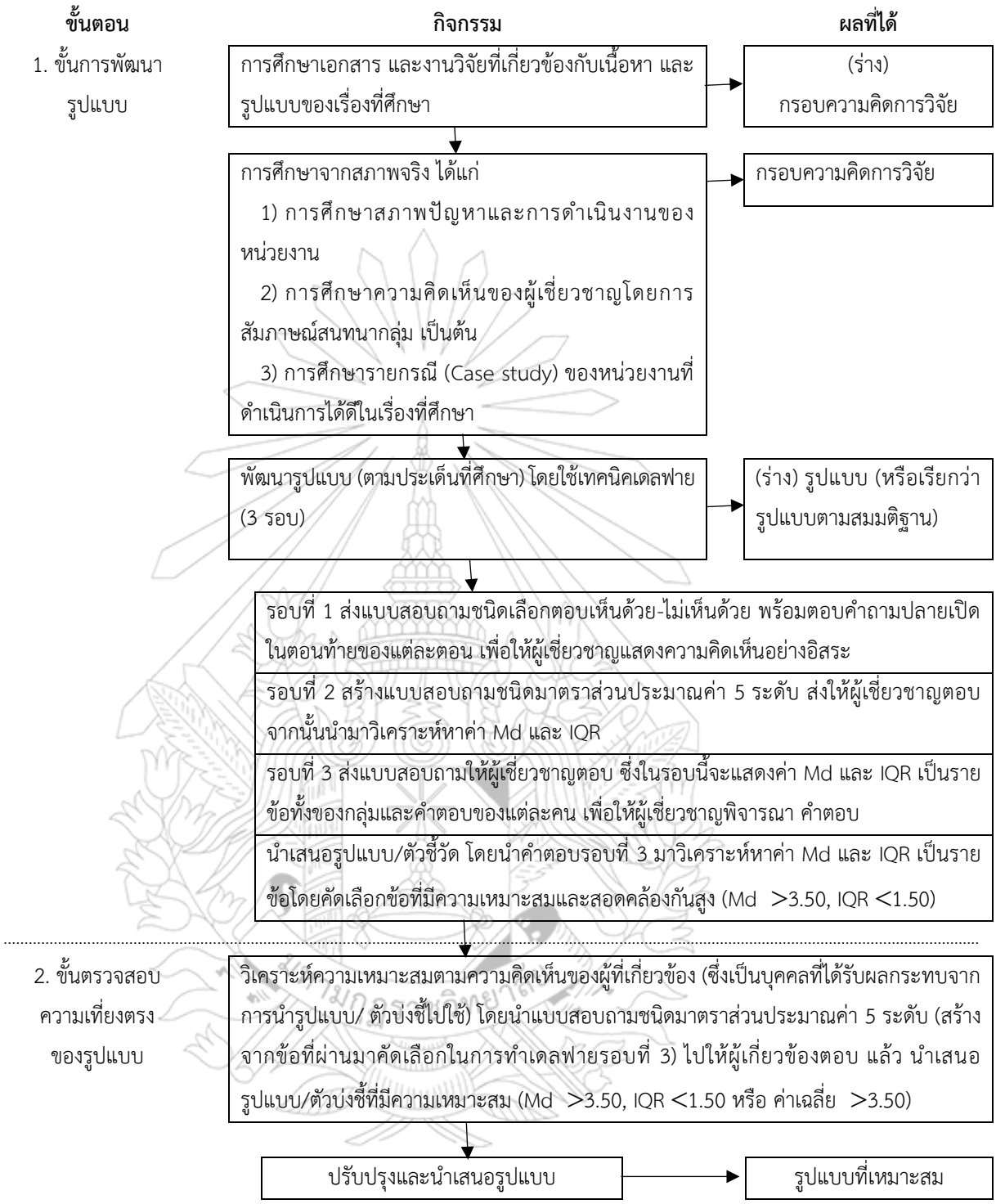
1.3 การจัดทำรูปแบบในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบสามารถแสดงเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.14 แสดงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 1 ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสารและการศึกษาจากสภาพจริง

ที่มา: วาโร เพ็งสวัสดิ์. การวิจัยพัฒนารูปแบบ, 2553



ภาพที่ 2.15 แสดงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 2 ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟายเป็นระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ศึกษาปัญหาที่อาศัยการตัดสินของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องมาประชุมร่วมกัน โดยอาจให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เมื่อได้รับคำตอบผู้วิจัยจะทำการประเมินอีกครั้งว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันในความคิดเห็นเดิม หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากถือได้ว่าได้รับความเห็นที่ใช้ได้

นิวัตร นาคะเวช (2554, หน้า 55) ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน ไว้ดังนี้

1. การศึกษาและสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน ประกอบด้วยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน กรณีตัวอย่าง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษา

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา สถานศึกษา และการนิเทศโรงเรียนในฝัน

3. การตรวจสอบคุณลักษณะรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน โดยสอบถามสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557, หน้า 43) ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญในเรื่องที่ศึกษาขนาดของกลุ่มที่เพียงพออยู่ระหว่าง 10-15 คน หากผู้เชี่ยวชาญมีขนาดตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากจนคงที่ ซึ่งผู้วิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟายมักนิยมกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 17 คน

2. กำหนดประเด็นแนวโน้มและสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งจะใช้แบบสอบถามปลายเปิด และแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า

3. ทำเดลฟายรอบที่หนึ่ง โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลกว้างๆ จากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามปลายเปิด การเก็บข้อมูลรอบนี้ต้องชี้แจงจุดมุ่งหมายของการเก็บข้อมูล

4. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่หนึ่ง ทั้งนี้ต้องทำการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด เพื่อนำไปให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่างๆ ที่ปรากฏในข้อความทุกประเด็น จัดทำแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิดในรูปมาตราประมาณค่าสำหรับเก็บข้อมูลในรอบที่สอง

5. ทำเดลฟายรอบที่สอง ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่

6. ทำเดลฟายรอบที่สามหรือสี่ ขึ้นอยู่กับการได้ข้อสรุปที่มีฉันทามติ โดยปกติการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายอย่างน้อยที่สุดจะต้องใช้สองรอบ แต่ไม่ควรเกิน 4 รอบ

7. สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มที่มีฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้การกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิด หรือการหาฉันทามติในเทคนิคเดลฟายสามารถกำหนดได้ด้วยค่าสถิติ 2 ประเภท โดยประเภทแรก คือ กำหนดด้วยค่าร้อยละ เพื่อแสดงให้เห็นอัตราส่วนผู้ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับใด และมีการแสดงแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลว่ามีลักษณะของคำตอบกระจายในลักษณะใด ประเภทที่สอง คือ การใช้สถิติที่วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เพื่อบ่งบอกระดับความคิดเห็นของกลุ่มในลักษณะสรุปรวม และแสดงค่าสถิติการกระจาย เพื่อให้ทราบระดับความแตกต่างทางความคิดเห็นของสมาชิกว่ามีมากน้อยเพียงใด เกณฑ์ที่ใช้ในการระบุฉันทามติจึงขึ้นอยู่กับลักษณะของค่าสถิติที่ใช้ การตรวจสอบระดับฉันทามติมีเกณฑ์พิจารณา 2 ส่วน คือ การกำหนดระดับความเห็นพ้องกันของเสียงส่วนใหญ่ และการกำหนดเกณฑ์การยุติกระบวนการเดลฟาย เมื่อสมาชิกไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิดจากรอบที่แล้ว

การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ (Steiner, 1969 ; Keeve, 1988) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบเขียนไว้ในภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.16 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสร้างรูปแบบและการพัฒนาโมเดล สรุปได้ว่า แบบจำลอง ตัวแบบ หรือรูปแบบใช้ในการแสดงสิ่งๆ หนึ่ง โมเดลบางตัวแสดงถึงสิ่งของที่เป็นรูปแบบ เช่น โมเดลของเล่น ขณะที่โมเดลทางความคิด ใช้ในการแสดงผ่านทางข้อความ ภาพวาด โมเดลเหล่านี้ใช้ในการช่วยแสดงให้ผู้อื่นได้เข้าใจถึงประเด็นหัวข้อที่ต้องการอธิบายได้ รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปสู่แนวความคิดใหม่ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุป เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง และมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคู่มือ

2.6.1 ความหมายหนังสือคู่มือ

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของคู่มือไว้ว่า สมุดหรือหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการรู้เพื่อใช้ประกอบตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อแนะนำถึงวิธีการใช้อุปกรณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

เทวิน ศรีดาโคตร (2564, หน้า 1) กล่าวว่าคู่มือคือ เอกสารที่แต่ละหน่วยงานสร้าง ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานนั้นและใช้เป็นคู่มือสำหรับศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอีกทั้งยังสามารถปรับปรุงให้สอดคล้องกับระเบียบวิธีและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนไปในอนาคต

บรรจง ลาวะลี (2563, หน้า 177-178) กล่าวว่าคู่มือคือ สมุดหรือหนังสือที่ให้ความรู้หรือคำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางให้แก่การปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ และจากการศึกษาความหมายหลาย ๆ ความหมาย คู่มือต้องมีลักษณะจำเพาะเจาะจงในแต่ละเรื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่างกับหนังสือที่ให้ข้อมูลหรือความรู้ประเภทอื่นๆ

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2564, หน้า 2) กล่าวว่าคู่มือคือ เอกสารแสดงเส้นทางการปฏิบัติงาน ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของ กระบวนการต่าง ๆ มีกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง แนวทางแก้ปัญหา มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงาน บทวิเคราะห์วิจารณ์ ยกตัวอย่างในกรณีศึกษาและเสนอแนะ แนวทางที่ปฏิบัติจริงมาแล้ว

จากการประมวลความหมายของคู่มือจากแหล่งต่างๆ พบว่าทุกแหล่งให้ความหมายในลักษณะเดียวกันว่า คู่มือ คือ สมุดหรือหนังสือที่ให้ความรู้ หรือคำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางให้แก่การปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ และจากการศึกษาความหมายหลายๆ ความหมาย ผู้วิจัยคิดว่าคู่มือต้องมีลักษณะจำเพาะเจาะจงในแต่ละเรื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่างกับหนังสือที่ให้ข้อมูลหรือความรู้ประเภทอื่นๆ

2.6.2 ประเภทของคู่มือ

เสถียร คำมีศักดิ์ (2556, หน้า 7-8) กล่าวว่า ประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ประเภทดังนี้

1. คู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น งานบริหาร เลขานุการ งานสารบรรณ งานการเงิน งานบัญชี งานงบประมาณ เงินรายได้/เงินงบประมาณ งานพัสดุ งานจัดซื้อจัดจ้าง งานจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ งานนโยบายและแผน งานจัดทำหลักสูตร/รายวิชา งานประกันคุณภาพการศึกษางานทะเบียนนิสิต งานบริการนิสิต งานโสตทัศนูปกรณ์ งานบริการห้องเรียน ห้องประชุม

2. คู่มือที่ให้ความรู้เฉพาะด้าน เช่น ด้านการแพทย์ การพยาบาล การรักษาสุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจ สังคม การท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อม การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

2.6.3 องค์ประกอบคู่มือ

มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดโครงร่าง/โครงเรื่อง (Outline) ในการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ
- ความเป็นมา/ความจำเป็น/ความสำคัญ
- วัตถุประสงค์
- ขอบเขต
- นิยามศัพท์เฉพาะ/คำจำกัดความ

บทที่ 2 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
- บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- โครงสร้างการบริหารจัดการ

บทที่ 3 หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงานและเงื่อนไข
- หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน
- วิธีการปฏิบัติงาน

- เงื่อนไข/ข้อสังเกต/ข้อควรระวัง/สิ่งที่ควรคำนึงในการปฏิบัติงาน
- แนวคิด/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 4 เทคนิคในการปฏิบัติงาน

- แผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- จรรยาบรรณ/คุณธรรม/จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขและพัฒนางาน

- ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- แนวทางแก้ไขและพัฒนา
- ข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก (ถ้ามี)

ประวัติผู้เขียน

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2564, หน้า 12) ได้รวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ดังนี้

รูปแบบ คู่มือเป็นรูปเล่มประกอบด้วย หัวเรื่อง ประวัติความเป็นมา วัตถุประสงค์ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระเบียบ ข้อบังคับ เอกสารหรือทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เทคนิค/แนวทางการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะ มีเนื้อหาสาระมีความสมบูรณ์

การเผยแพร่ เผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เสนอขอ เผยแพร่ หลังจากที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพแล้ว

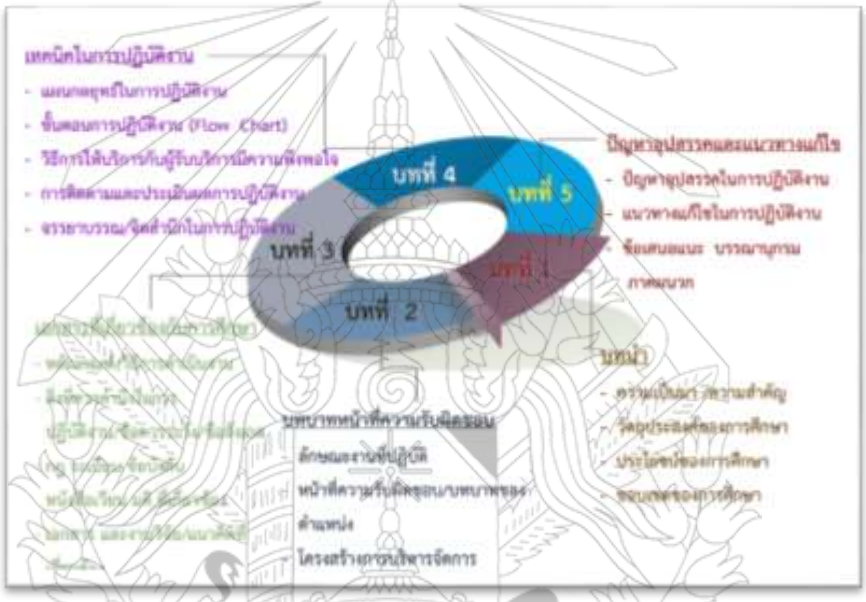
ลักษณะของคู่มือปฏิบัติงานที่ดี 1)ชัดเจน เข้าใจง่าย 2)เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม 3)เหมาะสมกับหน่วยงานและผู้ใช้งานแต่ละกลุ่ม 4)มีความน่าสนใจ น่าติดตาม 5)มีความเป็นปัจจุบัน (Update) ไม่ล้าสมัย และ 6)มีตัวอย่างประกอบ

วัตถุประสงค์ของคู่มือปฏิบัติงาน 1)เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน 2)ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติงานอย่างไร เมื่อใด กับใคร 3)ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง 4)เป็นเครื่องมือในการจัดฝึกอบรม 5)ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการปฏิบัติงาน 6)บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้ และ 7)ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ

ความสำคัญของคู่มือการปฏิบัติงาน 1)ใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สร้างความเข้าใจตรงกัน 2)ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่ศึกษาด้วยตนเอง 3)ใช้เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพทำให้การทำงานเป็นระบบ และ 4)ใช้ในการบริหารจัดการ/การวิเคราะห์ระบบงาน

ลักษณะคู่มือการปฏิบัติงานที่ดี 1)กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน 2)เหมาะสมกับผู้ใช้ น่าสนใจ น่าติดตาม และ 3)เป็นปัจจุบัน ระบุผู้ทำ วันที่ ที่ใช้ และมีตัวอย่างประกอบ ซึ่งหากระบุได้ว่านำไปปฏิบัติจริงตั้งแต่เมื่อใดที่หน่วยงานใด มีปัญหาอย่างไร ได้แก้ไขมาแล้วอย่างไร ทำให้มีน้ำหนักมากขึ้น

แนวทางการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 1)เขียนเป็นบท อย่างน้อย 5 บท 2)เป็นเรื่องที่สามารถใช้ประโยชน์ พัฒนางาน 3)ทำให้ลดขั้นตอน เวลาในการทำงาน 4)เป็นภาระงานที่รับผิดชอบ 5)มีความรู้ ความเข้าใจ มีความชำนาญในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี และ 6)สามารถนำไปปฏิบัติและทำงานได้



ภาพที่ 2.17 โครงร่างคู่มือการปฏิบัติงาน

ที่มา : การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research (R2R) เทคนิคและวิธีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน, 2564. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เรืองชัย จรุงศิรวัฒน์ (2556, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า คู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง เอกสารที่แต่ละหน่วยงานสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น และใช้เป็นคู่มือสำหรับศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงให้สอดคล้องกับระเบียบวิธี และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปในอนาคต โดยโครงร่างคู่มือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ

- ความเป็นมาและความสำคัญคู่มือ
- วัตถุประสงค์
- ประโยชน์ที่ได้รับ
- ขอบเขตของคู่มือ
- คำจำกัดความ
- ข้อตกลงเบื้องต้น

บทที่ 2 โครงสร้างและหน้าที่รับผิดชอบ

- โครงสร้างหน่วยงาน/บริหาร/อัตรากำลัง
- บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

บทที่ 3 กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับ มติ เกณฑ์มาตรฐาน วิธีการวิเคราะห์

- กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ
- ข้อบังคับ มติ หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

เกณฑ์มาตรฐาน

- การรวบรวมข้อมูล
- วิธีการคำนวณ/วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 กรณีตัวอย่างศึกษา

- กรณีศึกษา 1....
- กรณีศึกษา 2....

กรณีศึกษา 3....

การยกตัวอย่างควรยกให้เห็น 2 ด้าน คือกรณีที่ “ถูก” หรือ “ทำได้” และกรณีที่ “ผิด” หรือ “ทำไม่ได้”

บทที่ 5 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

- ปัญหาและอุปสรรคการใช้คู่มือ
- แนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน
- แนวทางพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน
- ข้อเสนอแนะ
- บรรณานุกรม
- ภาคผนวก

จิตต์อารีย์ กนกนิรันดร (2556, หน้า 20-52) ได้กล่าวไว้ว่า โครงร่างคู่มือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ

- ความเป็นมา
- วัตถุประสงค์การศึกษา
- ขอบเขตการศึกษา
- นิยามศัพท์หรือคำจำกัดความ

บทที่ 2 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

- โครงสร้างการบริหารจัดการ
- บทบาทความรับผิดชอบ
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

บทที่ 3 หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ

- หลักเกณฑ์/การปฏิบัติงาน
- วิธีการปฏิบัติงาน
- เงื่อนไข/ข้อสังเกต/สิ่งที่ควรคำนำในการปฏิบัติงาน

บทที่ 4 เทคนิคในการปฏิบัติงาน

- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)
- การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- จรรยาบรรณ/จิตสำนึกในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

- ปัญหาในการปฏิบัติงาน
- แนวทางแก้ไขและพัฒนางาน
- ข้อเสนอแนะ
- บรรณานุกรม
- ภาคผนวก

สรรญ จินตภวัต (2557, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า คู่มือปฏิบัติงาน (Work Manual) จะประกอบไปด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปกและประวัติการแก้ไขเนื้อหา
2. วัตถุประสงค์ (Objectives)
3. ขอบเขต (Scope)
4. คำจำกัดความ (Definition)

5. หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibilities)
6. ระเบียบปฏิบัติ / ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure)
7. มาตรฐานคุณภาพงาน (Quality Control)
8. เอกสารอ้างอิง (Reference Document)
9. แบบฟอร์มที่ใช้ (Forms)
10. การควบคุมเอกสาร (Record of Documents)
11. ข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Information System)
12. ข้อเสนอแนะ/เทคนิคในการปฏิบัติงาน/ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและพัฒนางาน
13. ภาคผนวก

บรรจง ลาวะลี (2563, หน้า 184) ได้วิจัยเรื่องการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และได้จัดทำคู่มือ โดยองค์ประกอบคู่มือประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. คำชี้แจง
2. วัตถุประสงค์ของคู่มือ
3. ประโยชน์ของคู่มือการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้
4. ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ
5. นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้
6. แนวทางการนำองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้
7. แบบประเมิน
8. แบบสรุปผล
9. สรุปผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับคู่มือ สรุปได้ว่า องค์ประกอบคู่มือแนวทางการใช้เป็นโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหมาะสมกับการบริหารงานของสถานศึกษา ทั้งหมด 9 หัวข้อ ดังต่อไปนี้ 1)คำชี้แจง 2)วัตถุประสงค์ของคู่มือ 3)ประโยชน์ของคู่มือการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 4)ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ 5)นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ 6)แนวทางการนำองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้ 7)แบบประเมินพฤติกรรมของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8)แบบสรุปผลการประเมินการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 9)สรุปผล โดยผู้วิจัยจะได้นำทั้ง 9 ประเด็นนี้ ไปร่างเป็นองค์ประกอบของคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครบถ้วนในลำดับถัดไป

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

ราตรี ศรีไพรวรรณ (2556, หน้า 45) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา 2)เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหาร กลุ่มการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการนำองค์กร ส่วนสภาพอันพึงประสงค์ฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

2. กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์ผูกใจผู้ปฏิบัติงาน กลยุทธ์ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน และกลยุทธ์ปรับปรุงระบบและกระบวนการ

ธันฐกานต์ ทองสินเกียรติ และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเกณฑ์ปกติมาตรฐานการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติมาตรฐานความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบหลักของการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการจัดระบบบริหาร ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินตนเอง และด้านสารสนเทศ ซึ่งทั้ง 7 องค์ประกอบประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 20 ตัวบ่งชี้ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงโครงสร้างการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่า ไค-สแควร์ ค่าดัชนีบอกความกลมกลืน และค่าดัชนีบอกความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. เกณฑ์ปกติในการประเมินการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 4.98 องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงาน มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 4.05 องค์ประกอบด้านการจัดระบบบริหาร มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 5.05 องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 5.11 องค์ประกอบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 5.05 องค์ประกอบด้านการประเมินตนเอง มีเกณฑ์

ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 4.61 และองค์ประกอบด้านสารสนเทศ มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 3.85

ภาระวี ศุขโรจน์ และคนอื่นๆ (2556, หน้า 36) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชน 2)เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชน และ 3)เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ มีด้วยกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์การบริหาร มีจำนวน 4 ประการ คณะกรรมการบริหาร มีจำนวน 5 ด้าน และกระบวนการบริหาร มีจำนวน 10 ขั้นตอน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในระดับมาก และผู้ประเมินมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาพรวม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

เกษศิริ กมล (2556, หน้า 22) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ และ 2) ประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน แบ่งออกเป็นองค์ประกอบด้านกระบวนการ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครอง 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากรครู และ 6) การมุ่งเน้นการดำเนินการและองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ 1 ด้าน คือ 7) ผลลัพธ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ ด้านกระบวนการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำองค์การ รองลงมาคือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

2. ผลที่ได้จากการประเมินด้านผลลัพธ์จากการดำเนินการที่เป็นเลิศในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการปกครอง รองลงมาคือ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและกระบวนการทำงาน องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครอง

กมลทิพย์ ใจดี (2557, หน้า 29) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน จากการวิเคราะห์เอกสารแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 2)เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 3)เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์เอกสารแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารกระบวนการ และผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ หากพิจารณาในมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ควรมีการเพิ่มเติมอีก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม การประเมินผล และการสรรหาคัดเลือก และเมื่อนำองค์ประกอบต่างๆ ดังกล่าวมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน พบว่า โมเดลทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรต่างๆ ในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 91 และมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน

มนัส บุญชม และชญาพิมพ์ อุสาโห (2557, หน้า 22) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญและเพื่อพัฒนาระบบบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของ Malcolm Baldrige ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการนำองค์กร เป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยโรงเรียนกลุ่มภาคใต้มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นด้านการวัดผลการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้สูงสุดสำหรับโรงเรียนกลุ่มภาคกลาง มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานสูงสุด ในส่วนของระบบบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญที่พัฒนาขึ้นมี 2 ระบบ คือ 1) ระบบบริหารโรงเรียนในภาคใต้ คือ ระบบบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญมุ่งเน้นการวัดผล การวิเคราะห์ การจัดการความรู้และการปฏิบัติงาน และ 2) ระบบบริหารโรงเรียนในภาคกลาง คือ ระบบบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และการวัดผล การวิเคราะห์ การจัดการความรู้

จิราภา บูรณะ (2557, หน้า 59) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนที่เป็นศูนย์ปฐมวัยต้นแบบสู่ความเป็นเลิศในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนที่เป็นศูนย์ปฐมวัยต้นแบบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนที่เป็นศูนย์ปฐมวัยต้นแบบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำองค์กร ผลลัพธ์ การมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน และการวัดผล การวิเคราะห์ผล และการจัดการความรู้ มีระดับความเป็นเลิศอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นลูกค้า มีระดับความเป็นเลิศอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

พนิดา ดอนเมฆ (2559, หน้า 66) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1)ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าระหว่าง 0.43-0.56 เป็นค่าที่ยอมรับได้ ตัวแปรทั้ง 15 ตัว มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่า เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงนำไปใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อไปได้ 2)การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร 3)มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ค่าสถิติ (Model Modification Indices--MI) พบว่า ดัชนีความกลมกลืน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่า χ^2 = 42.21, df = 49, p-value = 0.742, RMSEA = 0.000, Standardized RMR = 0.010, CFI = 0.986, AGFI = 0.967โดยตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศได้ร้อยละ 82 4) ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำ

โด่งสยาม โสมาภา (2559, หน้า 89) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การศึกษาปัจจัยในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน 2)วิเคราะห์ และค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน และ 3) ประเมินความเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านแรก ด้านการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศมี 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีผู้นำมีความเป็นมืออาชีพ 2) สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เหมาะสม 3) การมุ่งเน้นในการจัดการเรียน

การสอน 4) การมีเป้าหมายการสอนที่ชัดเจน 5) การมีการติดตามความก้าวหน้า 6) การมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน 7) การเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และ 65 แนวปฏิบัติ และด้านที่สองด้านการบริหารโรงเรียนเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทานมี 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณภาพนักเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) การบริหารจัดการ 4) บุคลากรและการบริหารงานบุคคล 5) ความดีเด่นของสถานศึกษา

จงรักษ์ ศรีทิพย์, ดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2560, หน้า 33) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด ประกอบด้วย 1) กระบวนการบริหารจัดการ 2) การมีส่วนร่วม 3) การบริหารทรัพยากรบุคคล 4)ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) การจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี 6) การวางแผนกลยุทธ์ 7)การมุ่งเน้นผู้เรียน 8) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล และ 9) ความเป็นเลิศของโรงเรียน

2. รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี 8 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล 5) การนิเทศ ติดตามและประเมินผล 6) การจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี 7) การวางแผนกลยุทธ์ และ 8) กระบวนการบริหารจัดการส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน ได้แก่ 1) การจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารจัดการ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วม และการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมและการนิเทศ ติดตามและประเมินผล 4) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิทางอ้อมผ่านการวางแผนกลยุทธ์และกระบวนการบริหารจัดการ 5) การวางแผนกลยุทธ์มีอิทธิทางอ้อมผ่านกระบวนการบริหารจัดการ และ 6) การมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล

เสาวภา เมืองแก่น (2560, หน้า 55) ได้ศึกษาเรื่อง ต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ผลการวิจัยพบว่า 1)ต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย มีองค์ประกอบ สำคัญหกมิติ ประกอบด้วย (1) มิติด้านการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในส่วนของการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามภารกิจหลักของการอุดมศึกษา (2) มิติด้านภาวะผู้นำผู้บริหารเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเชิงคุณลักษณะผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้นำเชิงการบริหารจัดการ (3) มิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการคัดเลือกสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร (4) มิติด้านวัฒนธรรมองค์การในส่วนของวัฒนธรรมองค์การทางความคิด วัฒนธรรมองค์การทางพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์การ

ทางวัตถุ (5) มิติด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการกำหนดทิศทาง เป้าประสงค์ของการจัดการความรู้ การแสวงหาและการสร้างการกลั่นกรองความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ และ (6) มิติด้านการจัดการเทคโนโลยีในส่วนของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนโยบายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2)ต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ต้องมีองค์ประกอบ ข้างต้นทั้งหกมิติเป็นหลัก และมุ่งเสริมสร้างความเป็นเลิศทางด้านใดด้านหนึ่งที่เป็นอัตลักษณ์ เอกลักษณ์เฉพาะให้โดดเด่น ความเป็นเลิศมาจากการมีเครือข่าย การแสวงหาพันธมิตร เพื่อสนับสนุนงานวิชาการ บริการวิชาการ และมุ่งพัฒนางานวิจัย การสร้างนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเอกชนไทยจะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ต้องสามารถจัดหา และบริหารแหล่งทุน บริหารทรัพยากรที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม จึงจะสร้างความมีศักยภาพ สร้างชื่อเสียงในระดับสากล ดังมหาวิทยาลัยเอกชนต้นแบบที่มีความเป็นเลิศเชิงประจักษ์พร้อมการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Pang (1998) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีคุณภาพยอดเยี่ยมในฮ่องกง พบว่า ผู้ปกครองชอบโรงเรียนเหล่านี้มากกว่าโรงเรียนอื่นๆ คณะครูมีระดับในการยอมรับค่านิยมโรงเรียนสูง มีวัฒนธรรมแข็งซึ่งเป็นวัฒนธรรมทางวิชาชีพ และวัฒนธรรมแบบวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมกับกลยุทธ์ทางการบริหาร เพื่อสร้างแรงยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ในด้านของการรับรู้ค่านิยมในโรงเรียนพบว่า ครูมีความเชื่อร่วมกันอย่างกว้างขวางรวมทั้งค่านิยมแบบราชการมีความสัมพันธ์กันความมีเหตุผล และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน

Morrison (2002) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารตามหลักการบาลานซ์สกอร์การ์ดของแคปแลนและนอร์ตันสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถาบันการศึกษาต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่โดยวิธีการ Action Research ด้วยการเข้าศึกษาวิทยาลัยการอุตสาหกรรม สอบถามด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ ผลการวิจัยตอบว่า รูปแบบการบริหารจัดการที่ได้พัฒนาบาลานซ์ สกอร์การ์ด ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการทำให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายกลยุทธ์ ประสบความสำเร็จและจากหลักฐานจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สอบถามไปยังผู้ปฏิบัติ และการจัดการสัมมนากลุ่มผู้บริหารอาวุโสนำไปสู่บทสรุปที่ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารที่ได้พัฒนาขึ้น สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลที่สามารถเชื่อมโยงแนวคิดของการบริหารจัดการสู่การวางแผนการดำเนินงาน สามารถดำเนินการและพัฒนาทบทวนการทำงานได้อย่างเกิดประสิทธิผล

Ka-ho Mok (2003, p. 4) ได้ศึกษาเรื่อง“Decentralization and mercerization of education in Singapore: A case study of the school excellence model” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อตรวจสอบและศึกษาถึงปรัชญาและหลักการของรูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษาในประเทศ

สิงคโปร์ เนื่องจากรัฐบาลสิงคโปร์เปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยเสนอนโยบายการกระจายอำนาจ เพราะหวังว่าสถานศึกษาในแต่ละแห่งมีความสามารถและยืดหยุ่นที่จะพัฒนาจุดแข็งของตนเองให้เหมาะกับสภาพของแต่ละสถานศึกษา แนวทางหนึ่งที่รัฐบาลจะช่วยสนับสนุนให้การศึกษามีคุณภาพ คือ การนำเสนอรูปแบบความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา (School excellence model: SEM) เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและประเมินตนเอง SEM ประกอบด้วยสองกลุ่มใหญ่ด้วยกัน คือ กลุ่มสนับสนุนและกลุ่มผลลัทธ์ โดยที่กลุ่มสนับสนุนเป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจว่าผลลัทธ์จะเกิดได้อย่างไร ในขณะที่กลุ่มผลลัพธ์เป็นผลที่สถานศึกษาได้รับ กลุ่มสนับสนุนมุ่งว่าผู้นำของสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำอย่างไรในการกำหนดคุณค่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงการกำหนดแผนกลยุทธ์ของแต่ละสถานศึกษา โดยการตรวจสอบทิศทางที่ชัดเจนที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การพัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อจะสนับสนุนทิศทางนั้น การนำแผนไปปฏิบัติและการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ นอกจากนี้ทีมงานจะต้องถูกตรวจสอบโดยคณะบริหารบุคลากร เป็นการทบทวนว่าสถานศึกษามีวิธีการพัฒนาและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา การที่สถานศึกษาใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสนับสนุนแผนกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกระบวนการต่างๆ เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา กระบวนการมุ่งเน้นนักเรียนผลลัพธ์การปฏิบัติงานและการบริหารเป็นพื้นที่อีกกลุ่มหนึ่งในการตรวจสอบว่าการออกแบบของสถานศึกษา การปฏิบัติการจัดการและการปรับปรุงกระบวนการหลักในภาพรวมของการจัดการศึกษาและการทำงานส่งผลต่อการขยายความเป็นอยู่ที่ดีให้กับนักเรียน รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา นอกจากนั้นยังรวมไปถึงผลลัทธ์ทางด้านบุคลากรที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการอบรมและพัฒนาขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผลลัทธ์ทางด้านหุ้นส่วนและสังคม สุดท้ายคือผลการปฏิบัติงานหลักของสถานศึกษาจะถูกตรวจสอบโดยการทบทวนว่าการพัฒนาโดยภาพรวมของนักเรียนเป็นอย่างไร

May, Hill and Tiakiwai (2004, pp. 118-131) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนระบบสองภาษาที่มีคุณภาพ Bilingual/Immersion education: Indicators of good practice ของประเทศนิวซีแลนด์ เป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการศึกษาระบบสองภาษาได้มาจากการศึกษาวิจัยในโครงการ Research policy practice ที่เป็นการศึกษาวิจัยถึงหลักการและคุณลักษณะของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนระบบสองภาษา จากการพิสูจน์ทฤษฎีแล้วทดลองนำไปปฏิบัติสามารถสรุปออกมาเป็นตัวบ่งชี้ที่มีประสิทธิภาพตรงกับการจัดการเรียนการสอนในประเทศนิวซีแลนด์และส่งผลต่อการจัดการโรงเรียนระบบสองภาษา ซึ่งคือความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน (Home/ School relationships) ประกอบด้วย การส่งเสริมและสนับสนุน

อย่างเข้มแข็งจากชุมชน/ผู้ปกครอง และการสนับสนุนและจัดหาทรัพยากรจากหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐบาลองค์ประกอบคุณลักษณะขององค์ประกอบบางตัวและตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาแบบกรณีศึกษาเป็นการศึกษาภายใต้บริบทที่แตกต่างจากประเทศไทย ผลการวิจัยที่ค้นพบเสนอเรื่องภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและการสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกัน เป็นสิ่งที่ผลักดันให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศได้และสิ่งที่ทุกสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศต้องควรคำนึงถึง คือ การตั้งความคาดหวังที่สูงสำหรับนักเรียนและการมุ่งเป้าหมายหลักในทิศทางเดียวกันของสถานศึกษาและกลุ่มที่มีส่วนสนับสนุนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้

Fulston Schools (2019) ได้เสนอรูปแบบสำหรับความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษาประกอบด้วยระบบการบริหาร 6 ระบบด้วยกัน คือ ภาวะผู้นำการมุ่งนั่นนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การวางแผนกลยุทธ์ การวางแผนกระบวนการสนับสนุนและการศึกษา ทรัพยากรบุคคลและผลลัพธ์การปฏิบัติงานในแต่ละระบบย่อยมีรายการดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความท้าทายของผู้นำ การสื่อสารคุณค่าและความเชื่อของระบบ การกำหนดทิศทางและการประกาศถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดของผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย การประชาสัมพันธ์ด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 2) การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสียประกอบด้วย การกำหนดความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดหาการบริการลูกค้าที่ดีเยี่ยมการกำหนดระดับความพึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การตรวจสอบความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ความสามารถและความต้องการของพนักงาน การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การนิยามวัตถุประสงค์ การวัดผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายและกลยุทธ์สำหรับแต่เป้าหมาย การมุ่งไปยังทิศทางเดียวกันของแผนกยุทธ์ของสถานศึกษาและแผนกต่างๆ และการจัดสรรทรัพยากรตามแผนกลยุทธ์ 4) การวางแผนการศึกษาและกระบวนการสนับสนุน ประกอบด้วย การวางแผนการปรับปรุงการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องโดยการผ่านกระบวนการปรับปรุง (see-plan-do-check-cycle) การกำจัดโปรแกรมและกระบวนการที่ไร้ประสิทธิภาพและไม่จำเป็น การตรวจสอบและการนำแบบอย่างของสถานศึกษาที่ดีมาเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 5)ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยการขยายความสามารถของพนักงานและการพัฒนาบุคคล การมอบอำนาจให้กับพนักงานได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในระบบการปรับปรุงสถานศึกษา การมุ่งมั่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาบุคลากร สนับสนุน การให้รางวัลที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การสนับสนุนช่องทางการสื่อสาร ความร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ระหว่างแผนกและสถานศึกษา และการกำหนดระดับความพึงพอใจของพนักงาน

6)ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผลงานที่ตรงหรือเหนือกว่าเป้าหมายที่วางไว้และผลงานที่ตรงหรือเหนือกว่าสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างและสามารถเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่นได้

Atikah S. Osman (2020) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้นำสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ผู้นำควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์และค่านิยมและกำหนดให้ชัดเจนครอบคลุมบริบทของโรงเรียน และให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสำเร็จของนักเรียนเป็นจุดสำคัญของผู้นำทุกคน

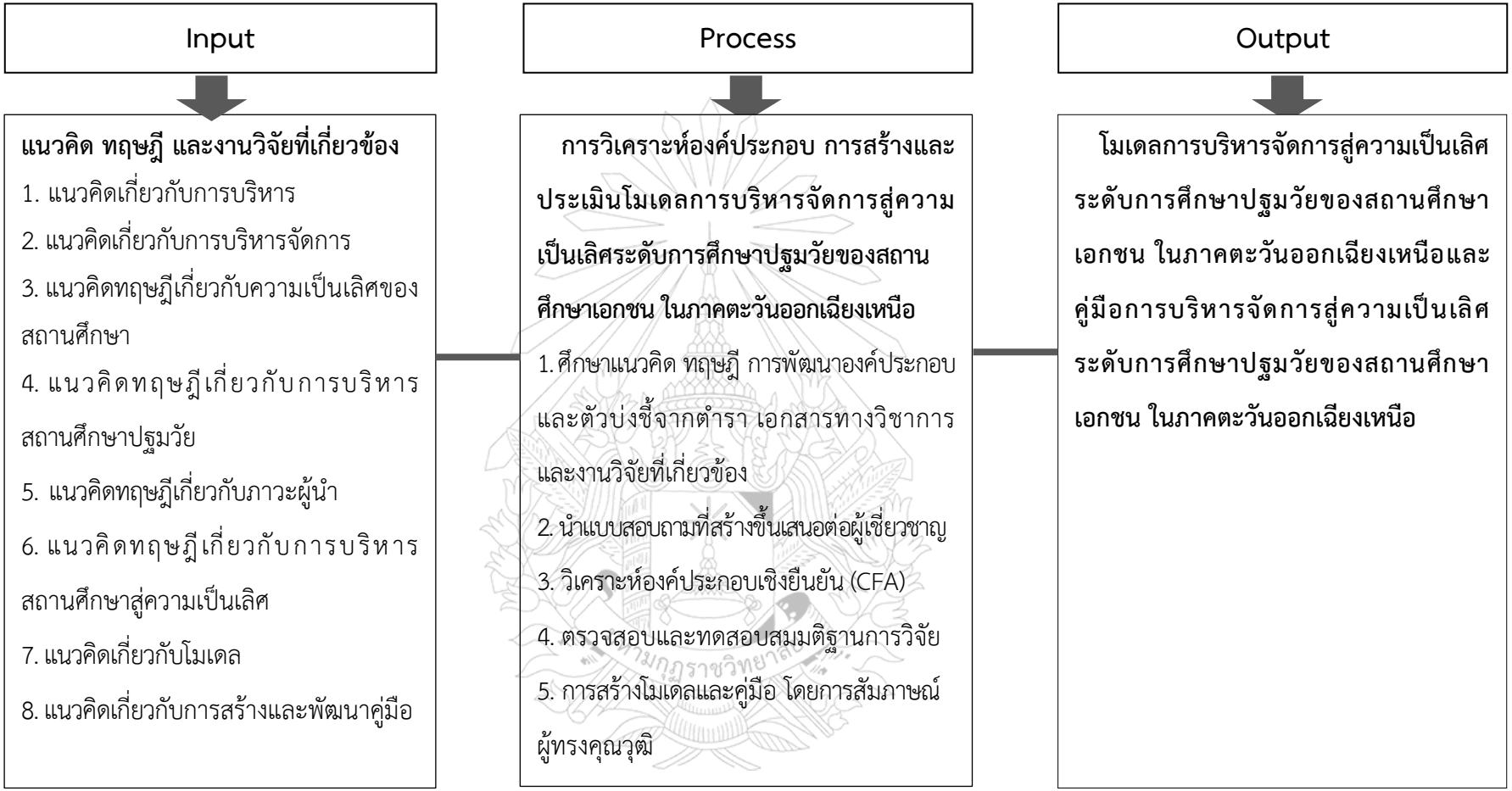
จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รูปแบบสำหรับความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษาภาวะผู้นำการมุ่งนั่นนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การวางแผนกลยุทธ์ การวางแผนกระบวนการสนับสนุนและการศึกษา ทรัพยากรบุคคลและผลลัพธ์การปฏิบัติงาน และศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนระบบสองภาษาที่มีคุณภาพ Bilingual/Immersion education: Indicators of good practice ของประเทศนิวซีแลนด์ และวิธีการพัฒนาและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา การที่สถานศึกษาใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

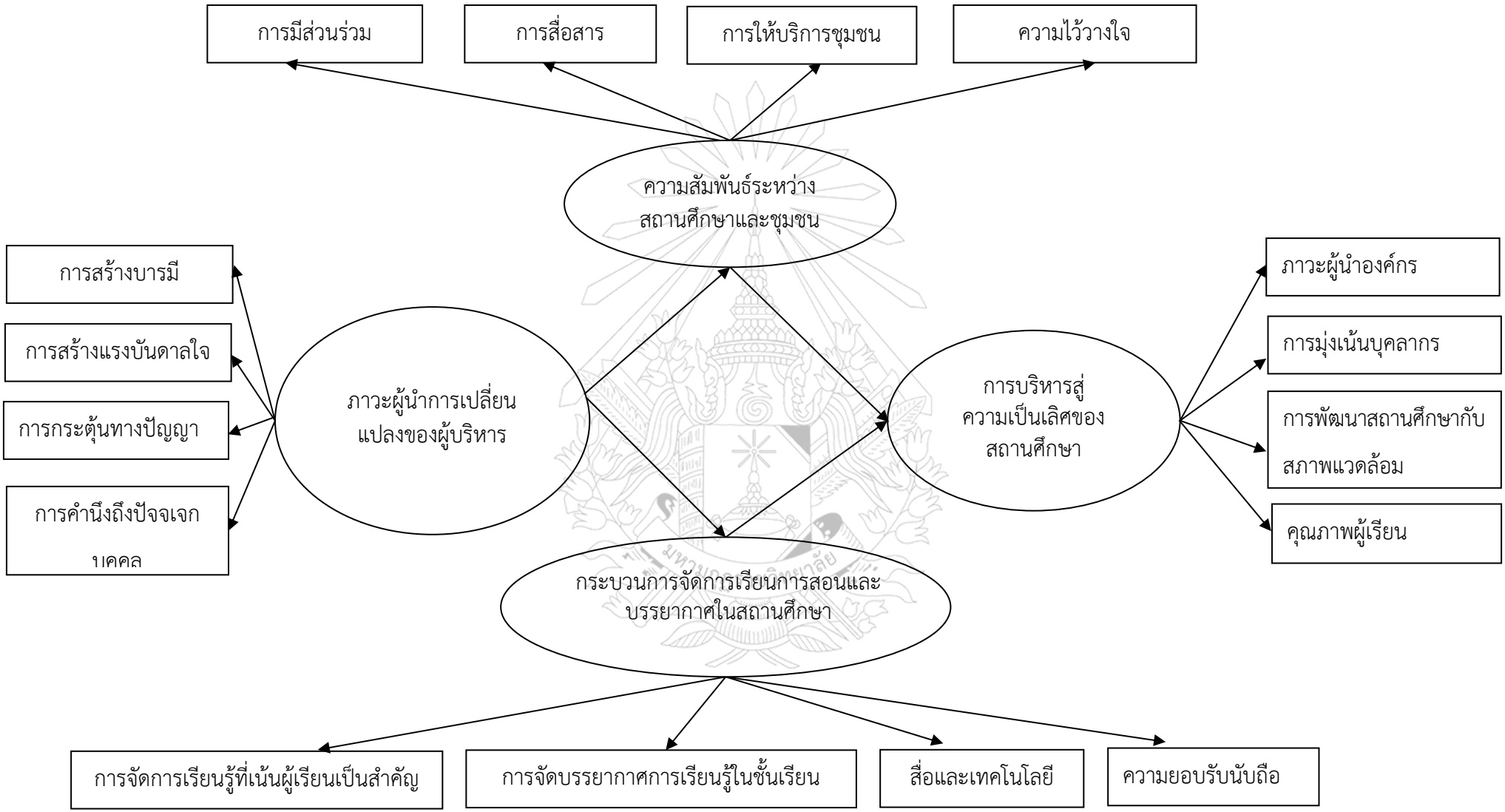
จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยจากหลากหลายแหล่งของ Peter and Waterman (1982), Jacobi, Astin and Ayala (1987), Gardner (1961), DePorter (2000), Conrad and Blackburn (1985), Greg Bounds (1994), Kao, Kao and Jing (2006), Collins (2006), Longman (1987), Sentell (1994), Donabedian (1980), Cobb (2003), Deming Prize (1950), ABEA (2007), EQA (2004), JQA (2002), MBNQA (2011), EFQM (2010), Collins Jim (2001), David Klamen and others (2014), Linder and Brooks (2004), Gartner (2006, Edward Lawler (2005), Vivienne Jupp and Mark P. Younger (2004), AFL-CLO (1995), De Waal (2015), Waal (2007), Linda Holbeche (2004), Miller (2011), Mische (2001), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2559), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551), พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2562), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549), ราตรี ศรีไพรวรรณ (2556), พริ้มเพรา วราพันธ์พิพิธ (2556),ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช (2550), พันธศักดิ์ พลสารัมย์ (2540), นิสดารก์ เวชยานนท์ (2551), สมาน อัศวภูมิ (2559), ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551), พสุ เดชะรินทร์ (2550), ดุษณีย์ ยศทอง (2561) เพื่อการวิเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แล้วสรุปเป็นโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา และ องค์ประกอบที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวนำมาสร้างเป็นโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นพื้นฐานที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพที่ 2.18 และ 2.19

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาพที่ 2.18 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการวิจัย (Theoretical Framework of Research)



ภาพที่ 2.19 กรอบแนวคิดเชิงสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Framework of Research)

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Design) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) มาร่วมวิเคราะห์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ค้นพบ และการวิจัยเชิงปริมาณใช้ข้อมูลเชิงตัวเลขจากแบบสอบถาม เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Causal Relationship) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการการวิจัยเป็น 3 ระยะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร เป็นการศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1.1 แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยและแหล่งข้อมูลต่างๆ

1.2 วิธีการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลโดยใช้การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยและแหล่งข้อมูลต่างๆ

1.3 การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

ขั้นที่ 2 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย

2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้แบบสอบถามการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ขอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 คน

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้แบบสอบถามการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสิทธิภาพ

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยให้แต่ละคนเป็นผู้กำหนด วัน เวลา และสถานที่ในการส่งและขอรับแบบสอบถามล่วงหน้า ประมาณ 2 สัปดาห์ การเก็บรวบรวมใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นทั้งแบบรับด้วยตัวเองและตอบแบบสอบถามใน QR Code เพื่อสรุปเรียบเรียงตามแต่ละประเด็นที่ได้กำหนดไว้ 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม นำเนื้อหาที่ได้มาตรวจสอบให้ครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการ จากนั้นใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญที่เป็นความสอดคล้องของแนวคิดในภาพรวมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลการบริหารจัดการ องค์ประกอบของโมเดล

ระยะที่ 2 ศึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสถิติตรวจสอบ (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2555) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ระยะที่ 3 การสร้างและประเมินคู่มือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา เอกสาร ขั้นตอนวิธีการสร้างคู่มือ

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสร้างคู่มือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย เรียบเรียงตามแนวทางการสร้างคู่มือ พร้อมคำชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการตามคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน โดยกำหนดเนื้อหาในคู่มือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 3 นำคู่มือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 4 นำคู่มือเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อประเมินคุณภาพคู่มือโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงและแก้ไขคู่มือตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้คู่มือการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสิทธิภาพ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย จังหวัดกาฬสินธุ์ 1,046 คน จังหวัดขอนแก่น 3,191 คน จังหวัดมหาสารคาม 637 คน และจังหวัดร้อยเอ็ด 1,367 คน รวมทั้งสิ้น 6,241 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูและบุคลากรโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเกณฑ์การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิดของ Comrey & Lee (1992) เพื่อความเชื่อมั่นและความเพียงพอที่เหมาะสมจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ 500 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้เพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการประเมินคู่มือการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey & Lee

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ความเหมาะสม
50	ไม่สมควรใช้ (Very poor)
100	น้อยเกินไป (Poor)
200	ปานกลาง (Fair)
300	ดี (Good)
500	ดีมาก (Very Good)
มากกว่า 1,000	ดีมากที่สุด (Excellent)

ที่มา จาก Afirst course in factor analysis) by A.L. Comrey & H.B. Lee, 1992, NJ: Lawrence Erlbaum Assocciates.

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

สถานศึกษาเอกชน	จำนวน		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	สถานศึกษาเอกชน	สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย	ครูและบุคลากร	ครูและบุคลากร
สถานศึกษาเอกชนจังหวัดกาฬสินธุ์	53	50	1,046	84
สถานศึกษาเอกชนจังหวัดขอนแก่น	125	120	3,191	256
สถานศึกษาเอกชนจังหวัดมหาสารคาม	33	30	637	51
สถานศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด	60	56	1,367	109
รวม	**271**	**256**	**6,241**	**500**

ที่มา: แหล่งข้อมูล แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2563-2565 (ฉบับทบทวน 2564) กลุ่มนโยบายและแผน ฉบับ 1/2563 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ หน้า 20 https://online.anyflip.com/tborp/qixl/mobile/index.html

แหล่งข้อมูล ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2564 กลุ่มนโยบายและแผน ฉบับ 4/2564 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น หน้า 10 http://www.kknpeo.moe.go.th/2018/wp-content/uploads/2021/11-64.pdf

แหล่งข้อมูล แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2564 กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม หน้า 17 https://mhkpeo.go.th/wp-content/uploads/2021/10/1.2564.pdf

แหล่งข้อมูล แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2562-2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564) กลุ่มนโยบายและแผน ฉบับ 2/2564 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด หน้า 13 https://www.roietpeo.go.th/attachments/article/2563(1).pdf

จากตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากร ทั้งหมดจำนวน 6,241 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) แบบเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 500 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Ratingscale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   1.1 การสร้างบารมี
   1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
   1.3 การกระตุ้นปัญญา
   1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
2. องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน
   2.1 การมีส่วนร่วม
   2.2 การสื่อสาร
   2.3 การให้บริการชุมชน
   2.4 ความไว้ว่างใจ
3. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา
   3.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
   3.2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน
   3.3 สื่อและเทคโนโลยี
   3.4 ความยอมรับนับถือ
4. องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
   4.1 ภาวะผู้นำองค์กร
   4.2 การมุ่งเน้นบุคลากร
   4.3 การพัฒนาสถานศึกษากับสิ่งแวดล้อม
   4.4 คุณภาพผู้เรียน

โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

2) ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) วิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4) นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มาบูรณาการเพื่อให้ได้ของตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบเพิ่มขึ้นของโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อจะทำให้เกิดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

5) นำผลจากการศึกษาค้นคว้าของข้อที่ 1 และข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างแบบสอบถามโดยจำแนกเนื้อหาแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

6) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ด้านการวิจัย และด้านภาษาไทย จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสร้างได้สอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่ จากแนวคิดของ Lynn (as cited in Polit, & Beck, 2006) โดยผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาข้อคำถามและลงความเห็น 4 ระดับ คือ

คะแนน 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้อง
คะแนน 2 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องบางส่วน
คะแนน 3 หมายถึง ข้อคำถามค่อนข้างสอดคล้อง
คะแนน 4 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องมาก

โดยการหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ดังนี้

6.1) การหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (Item Content Validity Index: I-CVI) จากสูตร

$$I\text{-}CVI = N_c/N$$

เมื่อ N_c หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความสอดคล้องในระดับ 3 และ 4

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6.2) การหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Content Validity for Scale: S-CVI) โดยวิธีคำนวณหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (S-CVI/Ave) จากสูตร

$$S\text{-}CVI/Ave = \Sigma(S\text{-}CVI)/p$$

เมื่อ $\Sigma(S\text{-}CVI)$ หมายถึง ผลรวมของค่า I-CVI

p หมายถึง จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา Polit et al. (2007) เสนอว่า ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาที่ถือได้ว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาดีเยี่ยม ควรมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (I-CVI) 0.80 ขึ้นไป และมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI/Ave) 0.90 ขึ้นไป

7) นำแบบสอบถามจากข้อ 6 ไปทดลองสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์จำนวน 42 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (โดยคะแนนรวมนั้นได้หักคะแนนของข้อนั้นๆ ออกแล้ว) (Corrected Item-Total Correlation)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสืออนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำดุษฎีนิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสแกน QR Code เพื่อตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

พร้อมส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองติดแสตมป์ เพื่อให้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาทางไปรษณีย์

3.4.3 ตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.5.2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อต้องมีค่า (I-CVI) 0.80 ขึ้นไป และมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับต้องมีค่า (S-CVI/Ave) 0.90 ขึ้นไป ซึ่งค่า CVI มีค่าเท่ากับ 0.98

3.5.3 การวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) หากมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง มีความสอดคล้องภายในและสามารถนำไปใช้ได้

3.5.4 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อค้นหาองค์ประกอบใหม่และตัวบ่งชี้ โดยการจัดกลุ่มและคัดสรรตัวบ่งชี้โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5.5 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เนื่องจากได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงไว้ก่อน นั่นคือตัวแปรสังเกตได้จะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเฉพาะกับตัวองค์ประกอบเองเท่านั้น ในการตัดสินจะเลือกด้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ก่อน และพิจารณาข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 เป็นข้อที่เชื่อถือว่าใช้ได้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554)

3.5.6 วิเคราะห์ตรวจสอบตัวแบบสมมติฐานของการวิจัย

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.2 การหาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มีเกณฑ์เพื่อยืนยันดังนี้

1) องค์ประกอบต้องมีความแปรปรวนมากกว่า 1 ขึ้นไป

2) ค่าของตัวแปรสังเกตได้ แต่ละตัวในแต่ละองค์ประกอบ ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขั้นต่ำ 0.30 ขึ้นไป (สำราญ มีแจ้ง, 2557)

3) องค์ประกอบแต่ละตัวต้องมีตัวแปรสังเกตได้ ตั้งแต่ 3 ตัวบ่งชี้ขึ้นไป

3.6.3 ตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ว่าแตกต่างกันจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยพิจารณาจาก (1) ตรวจสอบค่า Raiser-Mayer-Olkim Measures of Sampling Adequacy: KMO) ควรมีค่ามากกว่า 0.50 (2) ตรวจสอบค่า Bartlett' Test of Sphericity ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$)

3.6.4 การหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) ถ้าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างเป็นไปตามเกณฑ์ก็แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้

1) Absolute Fit Index

1.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P>.05$)

1.2) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) หารด้วยชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) นั่นคือ χ^2/df ต้องน้อยกว่า 2.00 หรือน้อยกว่า 5 ในกรณีที่โมเดลซับซ้อน

1.3) ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เป็นค่าแสดงสอดคล้องกลมกลืนหรือเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรอยู่ระหว่าง 0.05-0.08

1.4) ค่า Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) เป็นค่าแสดงถึงส่วนที่เหลือที่สามารถบ่งชี้ได้ว่า โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนหรือเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรอยู่ระหว่าง 0.05-0.08

2) Absolute Fit Index

2.1) ค่าของ Tucker Lewis Index (TLI) เป็นค่าที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่างโมเดลสมมติฐานกับโมเดลทางสถิติ ควรมีค่าระหว่าง 0.90-1.00 (Hu & Bentler, 1998)

2.2) ค่า Comparative Fit Index (CFI) เป็นค่าเปรียบเทียบสัดส่วนที่ปรับให้เหมาะสมรวมของโมเดลที่สร้างขึ้น (Overall Fit) กับโมเดลทางสถิติ ควรมีค่าระหว่าง 0.90-1.00 (Kline. 2005)

3.6.5 การทดสอบสหสัมพันธ์แบบลำดับที่สำหรับความสอดคล้องกันในการตัดสินใจพหุคูณ (The rank correlation test for agreement in multiple judgements) เพื่อตรวจสอบนัยสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลแบบลำดับที่โดยใช้ผู้ตัดสินใจ โดยให้ผู้ตัดสิน n คน ให้ลำดับที่แก่หน่วยตัวอย่าง k หน่วย (สายชล สินสมบูรณ์ทอง, 2553)

จากสูตร $$S = \frac{nk(k^2 - 1)}{12}$$

เมื่อ S หมายถึง คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน

n หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

k หมายถึง จำนวนด้านที่ใช้ในการประเมิน

S_D หมายถึง ผลรวมกำลังสองของความแตกต่างระหว่างลำดับที่รวมและลำดับที่เฉลี่ยของแต่ละด้านหรือข้อที่ประเมิน

$$D_1 = \frac{S_D}{n}$$

$$D_2 = S - D_1$$

$$S_1^2 = \frac{D_1}{k - 1}, \quad S_2^2 = \frac{D_2}{k(n - 1)}$$

ตัวสถิติทดสอบคือ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}, \ df_1 = (k-1) \text{ และ } df_2 = k(n-1)$$

สมมติฐานแบบ 2 ทาง

H_0 : ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นตรงกัน

H_1 : ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน

รายด้านหรือรายข้อที่ให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินหรือประเมิน ได้แก่ 1=คำชี้แจง มีความชัดเจนถูกต้องของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2=วัตถุประสงค์ของคู่มือ สามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3=ประโยชน์ของคู่มือการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริงของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4=ความเป็นมา แนวคิดและความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาการบริหารของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5=นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6=แนวทางการนำ องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้ สามารถนำไปปฏิบัติได้ 7=แบบประเมินการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย 8=แบบสรุปผลการประเมินของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9=สรุปผลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำไปวัดได้ถูกต้อง



บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ปรากฏผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน

4.4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดล (Model)

4.5 ผลการประเมินคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อ

ที่	รายด้าน	อักษรย่อแทน
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 ตัวบ่งชี้	ETL
	1.1 การสร้างบารมี	ETL1
	1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	ETL2
	1.3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา	ETL3
	1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ETL4
2	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 ตัวบ่งชี้	SCR
	2.1 การมีส่วนร่วม	SCR1
	2.2 การสื่อสาร	SCR2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	รายด้าน	อักษรย่อแทน
	2.3 การให้บริการชุมชน	SCR3
	2.4 ความไว้วางใจ	SCR4
3	กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 ตัวบ่งชี้	TAI
	3.1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	TAI1
	3.2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน	TAI2
	3.3 สื่อและเทคโนโลยี	TAI3
	3.4 การยอมรับนับถือ	TAI4
4	การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 ตัวบ่งชี้	MEI
	4.1 ภาวะผู้นำในองค์กร	MEI1
	4.2 การมุ่งเน้นบุคลากร	MEI2
	4.3 การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม	MEI3
	4.4 คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย	MEI4

ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

ค่าสถิติ	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทน
ค่าเฉลี่ย (mean)	$\overline{X}$
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)	S.D.
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)	r
ค่าสถิติไค-สแควร์(chi-square)	χ^2
องศาอิสระ (degree of freedom)	df
น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)	λ
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)	SE
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้	E

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ค่าสถิติ	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทน
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	P-value
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P<0.05)	*
ดัชนีวัดระดับการเปรียบเทียบสัดส่วนที่ปรับค่าความเหมาะสมรวมของโมเดล (Model)	CFI
ดัชนีวัดระดับปริมาณที่เปลี่ยนแปลงระหว่างโมเดลการวิจัยกับโมเดลทางสถิติ (Null Model)	TLI
ค่าดัชนีที่เหมาะสมของโมเดล (Model) ที่ดีที่สุด	RMSEA
ค่าดัชนีที่เหมาะสมของโมเดล (Model) ที่แสดงถึงคะแนนมาตรฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	SRMR
ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) ของโมเดล	CR

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 500 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	2.80
หญิง	486	97.20
รวม	**500**	**100.00**
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	176	35.20
30 – 40 ปี	291	58.20
41 – 50 ปี	24	4.80

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
51 – 60 ปี	8	1.60
61 ปีขึ้นไป	1	0.20
รวม	**500**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	12.60
ปริญญาตรี	425	85.00
ปริญญาโท	12	2.40
ปริญญาเอก	0	0
อื่นๆ	0	0
รวม	**500**	**100.00**
สถานภาพการทำงาน		
ผู้บริหาร	0	0
ครู	359	71.80
บุคลากรทางการศึกษา	141	28.20
อื่นๆ	0	0
รวม	**500**	**100.00**
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	189	37.80
5-10 ปี	166	33.20
11-15 ปี	125	25.00
16 ปีขึ้นไป	20	4.00
อื่นๆ	0	0
รวม	**500**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตอบแบบสบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 486 คน คิดเป็นร้อยละ 97.20 เป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 30-40 ปี มากที่สุด จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมา คือ อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 อายุ 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 อายุ 51-60 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 และ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 425 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ครู มากที่สุด จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุดจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมา คือ 5-10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 มี11-15 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสร้างบารมี

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารเป็นผู้นำกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์ (A_1)	4.40	0.62	มาก	4
2. ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลทันต่อเหตุการณ์ (A_2)	4.41	0.66	มาก	3
3. ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม เป็นที่ยกย่อง เคารพและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา (A_3)	4.42	0.57	มาก	2
4. ผู้บริหารเป็นผู้นำใช้ความพยายาม ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (A_4)	4.36	0.62	มาก	5
5. ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา (A_5)	4.48	0.63	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.41**	**0.62**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสร้างบารมี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา (A_5) มาก ($\bar{X}$=4.48, S.D.=0.63) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม เป็นที่ยกย่อง เคารพและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา (A_3) ($\bar{X}$=4.42, S.D.=0.57) ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลทันต่อเหตุการณ์ (A_2) ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.66) ผู้บริหารเป็นผู้นำกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์ (A_1) ($\bar{X}$=4.40, S.D.=0.62) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำใช้ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (A_4) ($\bar{X}$=4.36, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีทักษะสร้างในการสร้างแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน (B_1)	4.32	0.72	มาก	5
2. ผู้บริหารมีความผูกพันธ์ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร (B_2)	4.38	0.67	มาก	4
3. ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานในสถานศึกษา (B_3)	4.39	0.57	มาก	3
4. ผู้บริหารกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของบุคลากรเป้าหมายหรือผลสำเร็จในระยะยาวและมีเป้าหมาย (B_4)	4.47	0.64	มาก	2
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (B_5)	4.56	0.56	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	**4.42**	**0.64**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.42, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (B_5) ($\bar{X}$=4.56, S.D.=0.56) รองลงมาซึ่งอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของบุคลากรเป้าหมายหรือผลสำเร็จในระยะยาวและมีเป้าหมาย (B_4) ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.64) ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานในสถานศึกษา (B_3) ($\bar{X}$=4.39, S.D.=0.57) ผู้บริหารมีความผูกพันธ์ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร (B_2) ($\bar{X}$=4.38, S.D.=0.67) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะสร้างในการสร้างแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน (B_1) ($\bar{X}$=4.32, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคิดล่วงหน้าและคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายเสมอ (C_1)	4.42	0.61	มาก	3
2. ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสรรค์สร้างนวัตกรรมสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา (C_2)	4.50	0.55	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารมีการเรียนรู้ความทันสมัยและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและอุทิศตนในการทำงาน (C_3)	4.51	0.55	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ต่อๆ ไป (C_4)	4.42	0.70	มาก	3
5. ผู้บริหารต้องมีความคิดไร้ขีดจำกัด เพื่อหาข้อสรุปและทำสิ่งใหม่ๆ นำมาแก้ไขปัญหาในองค์การ กระตุ้นความคิดทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ (C_5)	4.41	0.63	มาก	4
รวมเฉลี่ย	**4.45**	**0.61**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.45, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ผู้บริหารมีการเรียนรู้ความทันสมัยและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและอุทิศตนในการทำงาน (C_3) ($\bar{X}$=4.51, S.D.=0.55) ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสรรค์สร้างนวัตกรรมสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา (C_2) ($\bar{X}$=4.50, S.D.=0.55) รองลงมาอยู่ในระดับมากท 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคิดล่วงหน้าและคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายเสมอ (C_1) ($\bar{X}$=4.42, S.D.=0.61) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ต่อๆ ไป (C_4) ($\bar{X}$=4.42, S.D.=0.70) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีความคิดไร้ขีดจำกัด เพื่อหาข้อสรุปและทำสิ่งใหม่ๆ นำมาแก้ไขปัญหาในองค์การ กระตุ้นความคิดทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ (C_5) ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเป็นโค้ชหรือผู้ปรึกษา เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานแต่ละคน (D_1)	4.47	0.60	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นและให้ความเป็นกันเองและการยอมรับความเป็นกันเองและการยอมรับ (D_2)	4.53	0.56	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นและให้ความเป็นกันเองและการยอมรับความเป็นกันเองและการยอมรับ (D_3)	4.44	0.55	มาก	4
4. พัฒนาศักยภาพให้ผู้ร่วมงานมีความสำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงาน (D_4)	4.53	0.54	มากที่สุด	2
5. ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (D_5)	4.60	0.55	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	**4.52**	**0.56**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (D_5) ($\overline{X}$=4.60, S.D.=0.55) ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นและให้ความเป็นกันเองและการยอมรับความเป็น

กันเองและการยอมรับ (D_2) ($\overline{X}$=4.53, S.D.=0.56) พัฒนาศักยภาพให้ผู้ร่วมงานมีความสำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงาน (D_4) ($\overline{X}$=4.53, S.D.=0.54) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเป็นโค้ชหรือผู้ปรึกษา เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานแต่ละคน (D_1) ($\overline{X}$=4.47, S.D.=0.60) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นและให้ความเป็นกันเองและการยอมรับความเป็นกันเองและการยอมรับ (D_3) ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.55)



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีส่วนร่วม

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน (E_1)	4.47	0.69	มาก	1
2. ผู้บริหาร ครู บุคลากร ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผน นโยบายของสถานศึกษาร่วมกัน (E_2)	4.41	0.66	มาก	3
3. ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (E_3)	4.44	0.61	มาก	2
4. ผู้ปกครองและชุมชนมีการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่สถานศึกษา (E_4)	4.44	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.44**	**0.68**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.44, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน (E_1) ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.69) รองลงมา ได้แก่ ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (E_3) ($\bar{X}$=4.44, S.D.=0.61) ผู้ปกครองและชุมชนมีการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่สถานศึกษา (E_4) ($\bar{X}$=4.44, S.D.=0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผน นโยบายของสถานศึกษาร่วมกัน (E_2) ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสาร

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. มีสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาช่วงก่อนเปิดภาคการศึกษาและกิจกรรมสำคัญของสถานศึกษา (F_1)	4.46	0.66	มาก	4
2. มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน (Two Way Communication) (F_2)	4.48	0.60	มาก	3
3. การประชุมผู้ปกครอง ตัวแทนผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง (F_3)	4.55	0.58	มากที่สุด	1
4. มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบถึงความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อเป็นการสื่อสาร (F_4)	4.51	0.66	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	**4.50**	**0.63**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อย 2 การสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.50, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ การประชุมผู้ปกครอง ตัวแทนผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง (F_3) ($\bar{X}$=4.55, S.D.=0.58) รองลงมา ได้แก่ มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบถึงความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อเป็นการสื่อสาร (F_4) ($\bar{X}$=4.51, S.D.=0.66) มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน (Two Way Communication) (F2) ($\bar{X}$=4.48, S.D.=0.60) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาช่วงก่อนเปิดภาคการศึกษาและกิจกรรมสำคัญของสถานศึกษา (F1) ($\bar{X}$=4.46, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การให้บริการชุมชน

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. สถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่จัดขึ้นในเครือข่ายของชุมชนตามเทศกาลและความเหมาะสม (G_1)	4.53	0.54	มากที่สุด	1
2. สถานศึกษามีการร่วมมือแก่ชุมชนในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น (G_2)	4.51	0.53	มากที่สุด	2
3. สถานศึกษาต้องให้ครูออกไปช่วยกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ชุมชน (G_3)	4.42	0.65	มาก	4
4. สถานศึกษามีการบริการอินเตอร์เน็ตแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง (G_4)	4.44	0.64	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.47**	**0.59**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การให้บริการชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่จัดขึ้นในเครือข่ายของชุมชนตามเทศกาลและความเหมาะสม (G_1) ($\bar{X}$=4.53, S.D.=0.54) สถานศึกษามีการร่วมมือแก่ชุมชนในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น (G_2) ($\bar{X}$=4.51, S.D.=0.53) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการบริการอินเตอร์เน็ตแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง (G_4) ($\bar{X}$=4.44, S.D.=0.64) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาต้องให้ครูออกไปช่วยกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ชุมชน (G_3) ($\bar{X}$=4.42, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความไว้วางใจ

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. สร้างความศรัทธาให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความไว้วางใจในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา (H_1)	4.37	0.77	มาก	3
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ (H_2)	4.48	0.62	มาก	1
3. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา (H_3)	4.41	0.67	มาก	2
4. ผู้ปกครองและชุมชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้ (H_4)	4.41	0.67	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.42**	**0.69**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.42, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ (H_2) ($\bar{X}$=4.48, S.D.=0.62) รองลงมา ได้แก่ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา (H_3) ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.67) ผู้ปกครองและชุมชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้ (H_4) ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.67) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สร้างความศรัทธาให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความไว้วางใจในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา (H_1) ($\bar{X}$=4.37, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเด็กในการจัดการเรียนการสอนโดยแผนการจัดประสบการเรียนรู้ต้องมีการตรวจสอบก่อนนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กในทุกๆ ด้านตามมาตรฐานของหลักสูตร (I_1)	4.52	0.63	มากที่สุด	2
2.	การจัดกิจกรรมต้องเน้นให้เด็กคิด วิเคราะห์ และสามารถค้นหาความรู้ด้วยตัวเอง (I_2)	4.36	0.77	มาก	4
3.	ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (I_3)	4.46	0.63	มาก	3
4.	มีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้ปกครองติดตามพัฒนาการของเด็กร่วมกับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง (I_4)	4.53	0.64	มากที่สุด	1
	รวมเฉลี่ย	**4.47**	**0.67**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.12 โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้ปกครองติดตามพัฒนาการของเด็กร่วมกับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง (I_4) ($\bar{X}$=4.53, S.D.=0.64) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเด็กในการจัดการเรียนการสอนโดยแผนการจัดประสบการเรียนรู้ต้องมีการตรวจสอบก่อนนำไปใช้ในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมพัฒนาการ

เด็กในทุกๆ ด้านตามมาตรฐานของหลักสูตร (I_1) ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.63) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (I_3) ($\overline{X}$=4.46, S.D.=0.63) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมต้องเน้นให้เด็กคิด วิเคราะห์และสามารถค้นหาความรู้ด้วยตัวเอง (I_2) ($\overline{X}$=4.36, S.D.=0.77)

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การจัดบรรยากาศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก (J_1)	4.67	0.49	มากที่สุด	1
2. มีห้องที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก (J_2)	4.37	0.62	มาก	4
3. มีการจัดอุปกรณ์ต่างๆ ในห้องเรียนที่เอื้อต่อความสะดวกของเด็ก (J_3)	4.55	0.63	มากที่สุด	2
4. มีการจัดแหล่งเรียนรู้ให้เด็กได้มีประสบการณ์ตรงประสบการณ์จริงให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้ (J_4)	4.52	0.63	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	**4.52**	**0.61**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.52, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ การจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก (J_1) ($\bar{X}$=4.67, S.D.=0.49) รองลงมา ได้แก่ มีการจัดอุปกรณ์ต่างๆ ในห้องเรียนที่เอื้อต่อความสะดวกของเด็ก (J_3) ($\bar{X}$=4.55, S.D.=0.63) มีการจัดแหล่งเรียนรู้ให้เด็กได้มีประสบการณ์ตรงประสบการณ์จริงให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้ (J_4) ($\bar{X}$=4.52, S.D.=0.63) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีห้องที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก (J_2) ($\bar{X}$=4.37, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 สื่อและเทคโนโลยี

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผลิตและใช้สื่อ (K_1)	4.59	0.51	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (K_2)	4.59	0.51	มากที่สุด	1
3. มีระบบเชื่อมโยงภายใน (Internet) เพื่อความคล่องตัวในการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา (K_3)	4.52	0.64	มากที่สุด	2
4. มีการใช้และพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ (Plat From) ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Zoom meeting, Line, Facebook เป็นต้น (K_4)	4.42	0.63	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.53**	**0.58**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 สื่อและเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.53, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผลิตและใช้สื่อ (K_1) ($\bar{X}$=4.59, S.D.=0.51) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (K_2) ($\bar{X}$=4.59, S.D.=0.51) รองลงมา ได้แก่ ระบบเชื่อมโยงภายใน (Internet) เพื่อความคล่องตัวในการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา (K_3) ($\bar{X}$=4.52, S.D.=0.64) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการใช้และพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ (Plat From) ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Zoom meeting, Line, Facebook เป็นต้น (K_4) ($\bar{X}$=4.52, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 4 การยอมรับนับถือ

	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	สถานศึกษาเป็นหลักของชุมชนที่ให้ความสำคัญ (L_1)	4.43	0.52	มาก	1
2.	ปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหารและครูให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน (L_2)	4.29	0.78	มาก	3
3.	สถานศึกษาต้องได้รับการยอมรับในการพัฒนาเด็กและการบริหารจัดการสถานศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน (L_3)	4.36	0.72	มาก	2
4.	ศรัทธาในผู้ปกครองต้องยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือเด็ก (L_4)	4.24	0.77	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	**4.33**	**0.71**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 4 การยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.33, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาเป็นหลักของชุมชนที่ให้ความสำคัญ (L_1) ($\bar{X}$=4.43, S.D.=0.52) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาต้องได้รับการยอมรับในการพัฒนาเด็กและการบริหารจัดการสถานศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน (L_3) ($\bar{X}$=4.36, S.D.=0.72) ปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหารและครูให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน (L_2) ($\bar{X}$=4.29, S.D.=0.78) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ศรัทธาในผู้ปกครองต้องยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือเด็ก (L_4) ($\bar{X}$=4.24, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำในองค์กร

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (M_1)	4.73	0.66	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีการวางแผน สั่งการ ควบคุมและติดตามทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (PDCA) (M_2)	4.28	0.66	มาก	5
3. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (M_3)	4.36	0.66	มาก	4
4. ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (M_4)	4.38	0.60	มาก	3
5. ผู้บริหารสร้างสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (M_5)	4.41	0.59	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.36**	**0.64**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.36, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (M_1) ($\bar{X}$=4.73, S.D.=0.66) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (M_5) ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.59) ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (M_4) ($\bar{X}$=4.38, S.D.=0.60) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (M_3) ($\bar{X}$=4.36, S.D.=0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผน สั่งการ ควบคุมและติดตามทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (PDCA) (M_2) ($\bar{X}$=4.28, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมุ่งเน้นบุคลากร

	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	การพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกและชุมชน (N_1)	4.26	0.71	มาก	5
2.	ผู้บริหารต้องสร้างความผูกพันกับบุคลากรในสถานศึกษา (N_2)	4.28	0.65	มาก	4
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์ (N_3)	4.37	0.51	มาก	1
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้กับบุลากรได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็น Best Practice (N_4)	4.32	0.65	มาก	2
5.	ทำงานร่วมกันในสถานศึกษาอย่างมีความประสิทธิภาพ (N_5)	4.32	0.66	มาก	2
6.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน (N_6)	4.30	0.64	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	**4.31**	**0.64**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมุ่งเน้นบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.31, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์ (N_3) ($\bar{X}$=4.37, S.D.=0.51)รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้กับบุลากรได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็น Best Practice (N_4) ($\bar{X}$=4.32, S.D.=0.65)ทำงานร่วมกันในสถานศึกษาอย่างมีความประสิทธิภาพ (N_5) ($\bar{X}$=4.32, S.D.=0.66)ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทาง

การศึกษาในการปฏิบัติงาน (N_6) ($\overline{X}$=4.30, S.D.=0.64) ผู้บริหารต้องสร้างความผูกพันกับบุคลากรในสถานศึกษา (N_2) ($\overline{X}$=4.28, S.D.=0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกและชุมชน (N_1) ($\overline{X}$=4.26, S.D.=0.71)



ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. สถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยครู/ชุมชนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (O_1)	4.31	0.65	มาก	1
2. มีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา (O_2)	4.30	0.72	มาก	2
3. สถานศึกษามีการวางแผนและประโยชน์พื้นที่ในการจัดบรรยายกาศ สภาพแวดล้อมให้ร่มรื่นสะอาดสวยงามอย่างคุ้มค่า (O_3)	4.28	0.72	มาก	3
4. สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่น่าเรียนรู้และปลอดภัยสำหรับผู้เรียน (O_4)	4.27	0.70	มาก	4
5. สถานศึกษาให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางวิชาการ (O_5)	4.28	0.70	มาก	3
6. สถานศึกษาให้ความร่วมมือกับองค์กรชุมชน เช่น หมู่บ้าน องค์กรบริหารส่วนตำบล อื่นๆ เป็นต้น (O_6)	4.31	0.72	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.29**	**0.70**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.29, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยครู/ชุมชนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (O_1) ($\bar{X}$=4.31, S.D.=0.65) สถานศึกษาให้ความร่วมมือกับองค์กรชุมชน เช่น หมู่บ้าน องค์กรบริหารส่วนตำบล อื่นๆ เป็นต้น (O_6) ($\bar{X}$=4.31, S.D.=0.72) รองลงมา ได้แก่ มีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา (O_2)

($\overline{X}$=4.30, S.D.=0.72) สถานศึกษามีการวางแผนและประโยชน์พื้นที่ในการจัดบรรยายกาศสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น สะอาดสวยงามอย่างคุ้มค่า (O_3) ($\overline{X}$=4.28, S.D.=0.72) สถานศึกษาให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางวิชาการ (O_5) ($\overline{X}$=4.28, S.D.=0.70) และข้อที่มีอันดับสุดท้าย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่น่าเรียนรู้และปลอดภัยสำหรับผู้เรียน (O_4) ($\overline{X}$=4.27, S.D.=0.70)



ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 4 คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย

	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	เด็กมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และบุคคลอื่นๆ (P_1)	4.43	0.67	มาก	5
2.	ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้นเหมาะสมกับวัย (P_2)	4.46	0.61	มาก	4
3.	การส่งเสริมความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ และวินัย (P_3)	4.54	0.51	มากที่สุด	2
4.	เด็กมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ (P_4)	4.58	0.51	มากที่สุด	1
5.	เด็กมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (P_5)	4.47	0.61	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	**4.50**	**0.59**	**มากที่สุด**	-

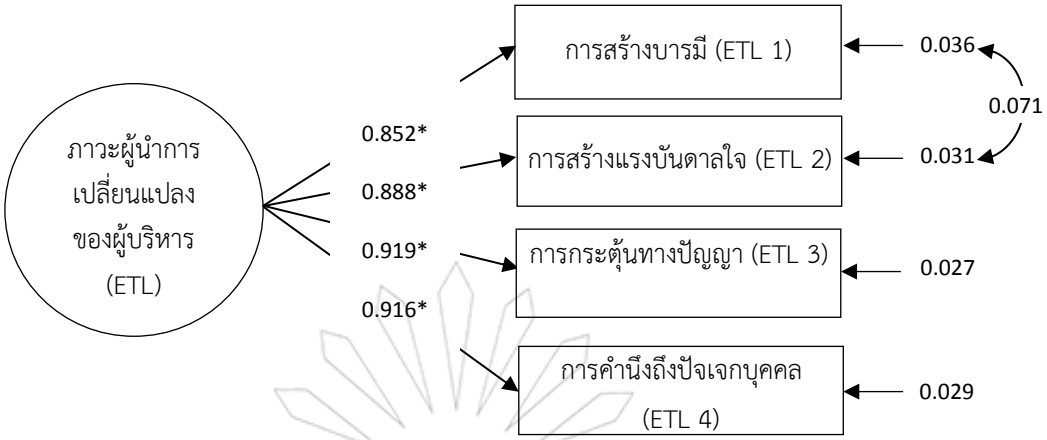
จากตารางที่ 4.19 พบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน องค์ประกอบย่อยที่ 4 คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X}$=4.50, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ เด็กมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ (P_4) ($\bar{X}$=4.58, S.D.=0.51) การส่งเสริมความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ และวินัย (P_3) ($\bar{X}$=4.54, S.D.=0.51) รองลงมา ได้แก่ เด็กมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (P_5) ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.61) ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้นเหมาะสมกับวัย (P_2) ($\bar{X}$=4.46, S.D.=0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เด็กมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และบุคคลอื่นๆ (P_1) ($\bar{X}$=4.43, S.D.=0.67)

4.4 การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดล (Model)

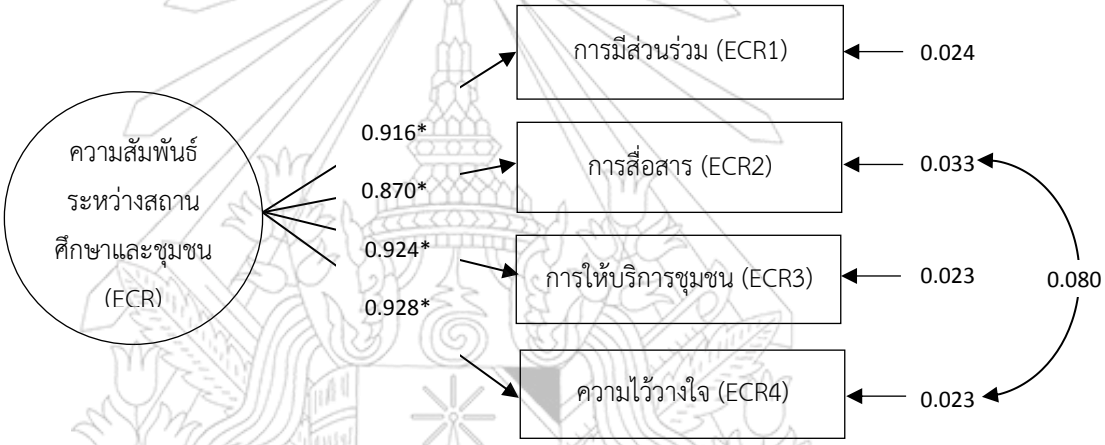
ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ดังตารางที่

ตารางที่ 4.20 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

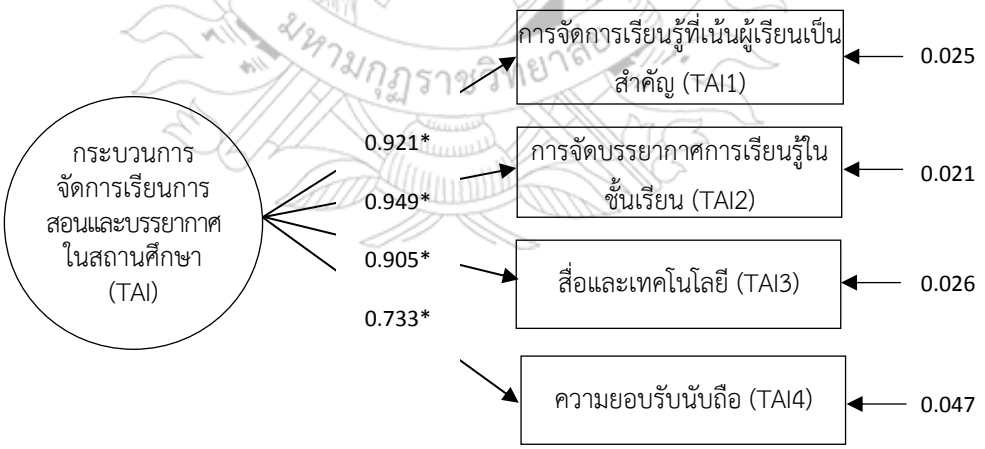
องค์ประกอบ	ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	S.E	z-test	R^2	C.R.
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	1. การสร้างบารมี	0.852*	0.021	40.417	0.727	0.988
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.888*	0.017	50.958	0.788	
	3. การกระตุ้นเชาว์ปัญญา	0.919*	0.014	63.714	0.845	
	4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	0.894*	0.016	54.543	0.800	
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	1. การมีส่วนร่วม	0.916*	0.013	69.461	0.839	
	2. การสื่อสาร	0.870*	0.019	46.374	0.756	
	3. การให้บริการชุมชน	0.924*	0.013	73.817	0.854	
	4. ความไว้วางใจ	0.928*	0.012	74.513	0.861	
กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา	1. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.921*	0.013	68.433	0.847	
	2. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน	0.949*	0.011	84.010	0.900	
	3. สื่อและเทคโนโลยี	0.905*	0.014	62.623	0.819	
	4. การยอมรับนับถือ	0.733*	0.032	22.915	0.537	
การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน	1. ภาวะผู้นำในองค์กร	0.898*	0.016	57.847	0.807	
	2. การมุ่งเน้นบุคลากร	0.906*	0.015	61.031	0.822	
	3. การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม	0.889*	0.017	53.494	0.790	
	4. คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย	0.845*	0.021	40.352	0.713	
χ^2=125.233, df=98, P-Value=0.071, CFI=0.967, TLI=0.960, RMSEA=0.042, SRMR=0.032						



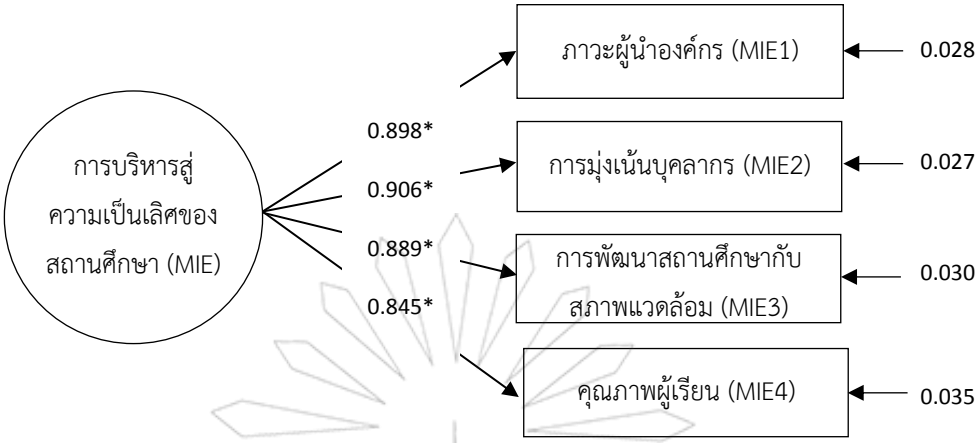
ภาพที่ 4.1 โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร



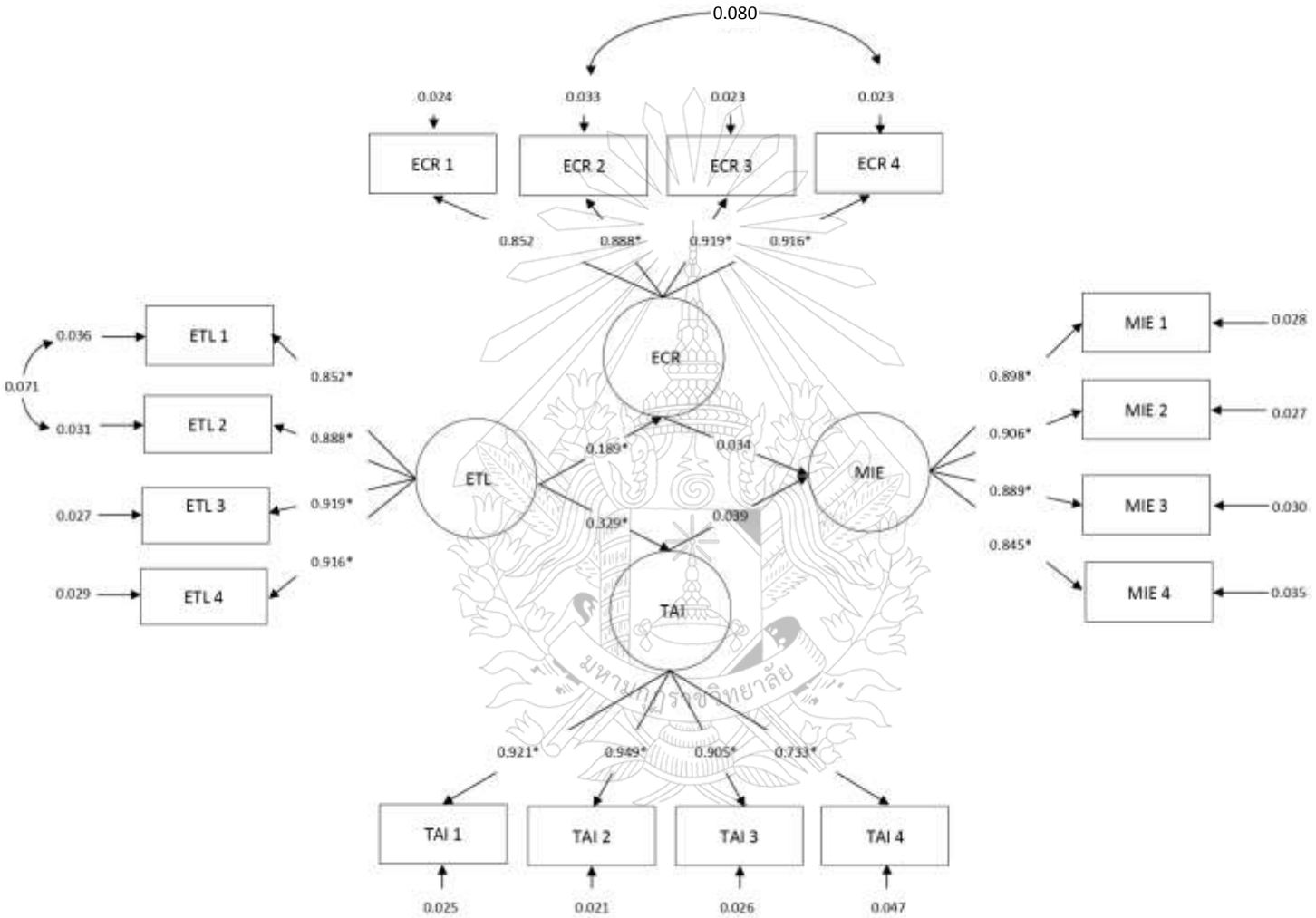
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา

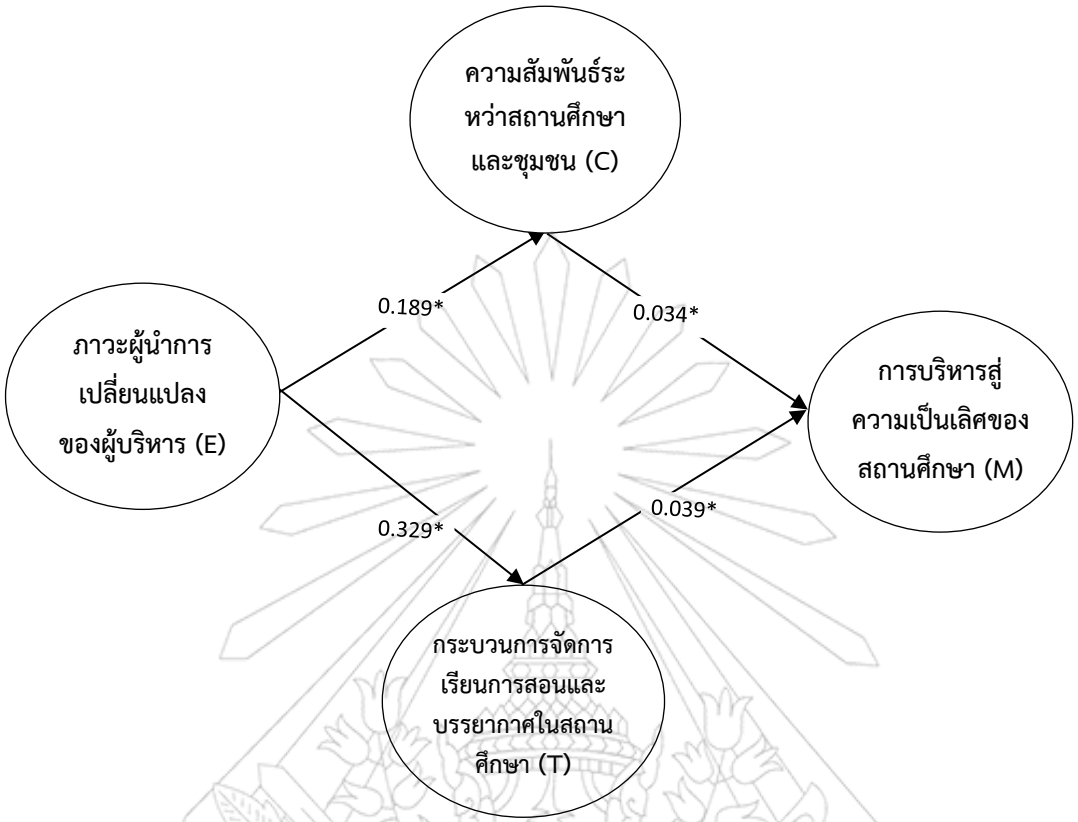


ภาพที่ 4.4 โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้านการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา



χ^2=125.233, df=98, P-Value=0.071, CFI=0.967, TLI=0.960, RMSEA=0.042, SRMR=0.032* P<.05, χ^2/df=1.27<2

ภาพที่ 4.5 โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



χ^2=125.233, df=98, P-Value=0.071, CFI=0.967, TLI=0.960, RMSEA=0.042, SRMR=0.032* P<.05, χ^2/df=1.27<2

ภาพที่ 4.6 โมเดลโครงสร้าง (Structure Model) ของปัจจัยเพื่อตรวจสอบสมการโครงสร้างเพื่อวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพล (Effect Size) ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 4.6 ผลการตรวจสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพล (Effect Size) ทางตรง(Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (E) มีขนาดอิทธิพลทางตรง (Effect Size) ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา (T) เท่ากับ 0.329

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (E) มีขนาดอิทธิพลทางตรง (Effect Size) ต่อความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน (C) เท่ากับ 0.189

3. ความสัมพันธ์ระหว่าสถานศึกษาและชุมชน (C) มีอิทธิพลทางตรง (Effect Size) ต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา (M) เท่ากับ 0.034

4. กระบวนการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา (T) มีอิทธิพลทางตรง (Effect Size) ต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา (M) เท่ากับ 0.039

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (E) มีอิทธิพลทางอ้อม (Effect Size) ต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา (M) โดยผ่านความสัมพันธ์ระหว่าสถานศึกษาและชุมชน (C) เท่ากับ 0.034

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (E) มีอิทธิพลทางอ้อม (Effect Size) ต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา (M) โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา (T) เท่ากับ 0.039

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมขององค์ประกอบ (ปัจจัย) ที่มีผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

องค์ประกอบ/ปัจจัย	ขนาดของอิทธิพลทางตรง	ขนาดของอิทธิพลทางอ้อม	ขนาดของอิทธิพลรวม
E ⟶ C ⟶ M	0.189	0.034	0.223
E ⟶ T ⟶ M	0.329	0.039	0.468
C ⟶ M	0.034	-	0.034
T ⟶ M	0.039	-	0.039

4.5 ผลการสร้างและประเมินคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.5.1 การสร้างคู่มือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การสร้างคู่มือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาเป็นกรอบในการออกแบบ (Design) โดยสรุปจากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลัก 4 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

กระบวนการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา และการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา และตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิเคราะห์ในระยะที่ 2 จำนวน 16 ตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบคู่มือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหมาะสมกับการบริหารงานของสถานศึกษา จากการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือได้ ทั้งหมด 9 หัวข้อ ดังต่อไปนี้ 11)คำชี้แจง 2)วัตถุประสงค์ของคู่มือ 3)ประโยชน์ของคู่มือการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 4)ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ 5)นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ 6)แนวทางการนำองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้ 7)แบบประเมินพฤติกรรมของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8)แบบสรุปผลการประเมินการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 9)สรุปผล โดยผู้วิจัยจะได้นำทั้ง 9 ประเด็นนี้ไปร่างเป็นองค์ประกอบของคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครบถ้วนในลำดับถัดไป

การประเมินคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินเป็น 9 ด้าน ได้แก่ 1)คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง 2)วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ 3)ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง 4)ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาการบริหาร 5)นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ 6)แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ 7)แบบประเมินพฤติกรรมการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของผู้บริหารสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย 8)แบบสรุปผลการประเมินการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษานำไปวัดได้ถูกต้อง และ 9) สรุปผล การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมคู่มือนาวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับ	รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	ลำดับที่
1	คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง	4.86	0.38	มาก	1
2	วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้	4.14	0.69	มาก	6
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.00	0.82	มาก	7
4	ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญสอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาการบริหาร	3.86	0.69	ปานกลาง	8
5	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.71	0.49	มาก	2
6	แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.29	0.76	มาก	5
7	แบบประเมินพฤติกรรมการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	4.43	0.79	มาก	4
8	แบบสรุปผลการประเมินการบริหารสู้ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษานำไปวัดได้ถูกต้อง	4.57	0.53	มาก	3
9	สรุปผล	4.57	0.53	มาก	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	**4.36**	**0.42**	**มาก**	-

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน พบว่า คุณภาพคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ใน

ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ คำชี้แจงมีความชัดเจน ถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.86) รองลงมา ได้แก่ นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.71) แบบสรุปผลการประเมินการบริหารสู้ความเป็นเลิศของผู้สถานศึกษานำไปวัดได้ถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.57) สรุปผบ ($\overline{X}$ = 4.57) แบบประเมินพฤติกรรมการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ($\overline{X}$ = 4.43) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\overline{X}$ = 4.29) วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ ($\overline{X}$ = 4.14) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง ($\overline{X}$ = 4.00) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.86) ดังนั้น สรุปได้ว่าคู่มือแนวทางการใช้ตัวบ่งชี้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้



บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) เพื่อศึกษาโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) เพื่อสร้างโมเดลและคู่มือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และแบบประเมินคู่มือ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ เพื่อการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตอบแบบสบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 486 คน คิดเป็นร้อยละ 97.20 เป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 30-40 ปี มากที่สุด จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมา คือ อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 อายุ 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 อายุ 51-60 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 และ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 425 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ครู มากที่สุด จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุดจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมา คือ 5-10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 มี11-15 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

5.1.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1) องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสร้างบารมี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.41, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม เป็นที่ยกย่อง เคารพและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลทันต่อเหตุการณ์ ผู้บริหารเป็นผู้นำกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์ และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำใช้ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมาก

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.42, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมาซึ่งอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของบุคลากร เป้าหมายหรือผลสำเร็จในระยะยาวและมีเป้าหมาย ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

ในสถานศึกษา ผู้บริหารมีความผูกพันธ์ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะสร้างในการสร้างแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.45, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ผู้บริหารมีการเรียนรู้ความทันสมัยและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสรรค์สร้างนวัตกรรมสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคิดล่วงหน้าและคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายเสมอ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ต่อๆ ไป และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีความคิดไร้ขีดจำกัดเพื่อหาข้อสรุปและทำสิ่งใหม่ๆ นำมาแก้ไขปัญหาในองค์การ กระตุ้นความคิดทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นและให้ความเป็นกันเองและการยอมรับความเป็นกันเองและการยอมรับพัฒนาศักยภาพให้ผู้ร่วมงานมีความสำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเป็นโค้ชหรือผู้ปรึกษา เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานแต่ละคน และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นและให้ความเป็นกันเองและการยอมรับความเป็นกันเองและการยอมรับ

2) องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน รองลงมา ได้แก่ ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนมีการสนับสนุนงบประมาณทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่สถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผน นโยบายของสถานศึกษาร่วมกัน

องค์ประกอบย่อย 2 การสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.50, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น

อันดับแรก ได้แก่ การประชุมผู้ปกครอง ตัวแทนผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง รองลงมา ได้แก่ มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบถึงความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อเป็นการสื่อสาร มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน (Two Way Communication) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาช่วงก่อนเปิดภาคการศึกษาและกิจกรรมสำคัญของสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การให้บริการชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.47, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่จัดขึ้นในเครือข่ายของชุมชนตามเทศกาลและความเหมาะสม สถานศึกษามีการร่วมมือแก่ชุมชนในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการบริการอินเตอร์เน็ตแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาต้องให้ครูออกไปช่วยกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ชุมชน

องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.42, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้ และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สร้างความศรัทธาให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความไว้วางใจในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

3) องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.47, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้ปกครองติดตามพัฒนาการของเด็กร่วมกับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเด็กในการจัดการเรียนการสอนโดยแผนการจัดประสบการเรียนรู้ต้องมีการตรวจสอบก่อนนำไปใช้ในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กในทุกๆ ด้านตามมาตรฐานของหลักสูตร รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมต้องเน้นให้เด็กคิด วิเคราะห์ และสามารถค้นหาความรู้ด้วยตัวเอง

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ การจัดบรรยากาศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก รองลงมา ได้แก่ มีการจัดอุปกรณ์ต่างๆ ในห้องเรียนที่เอื้อต่อความสะดวกของเด็ก มีการจัดแหล่งเรียนรู้ให้เด็กได้มีประสบการณ์ตรงประสบการณ์จริงให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้ และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีห้องที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก

องค์ประกอบย่อยที่ 3 สื่อและเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.53, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผลิตและใช้สื่อ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ระบบเชื่อมโยงภายใน (Internet) เพื่อความคล่องตัวในการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการใช้และพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ (Plat From) ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Zoom meeting, Line, Facebook เป็นต้น

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.33, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาเป็นหลักของชุมชนที่ให้ความสำคัญ รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาต้องได้รับการยอมรับในการพัฒนาเด็กและการบริหารจัดการสถานศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน ปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหารและครูให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ศรัทธาในผู้ปกครองต้องยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือเด็ก

4) องค์ประกอบที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำในองค์กร โดยภาพรวมเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.36, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผน สั่งการ ควบคุมและติดตามทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมุ่งเน้นบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.31, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้กับบุลากรได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็น Best Practice ทำงานร่วมกันในสถานศึกษาอย่าง

มีความประสิทธิภาพ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องสร้างความผูกพันกับบุคลากรในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกและชุมชน

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.29, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยครู/ชุมชนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมา ได้แก่ มีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สถานศึกษามีการวางแผนและประโยชน์พื้นที่ในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น สะอาดสวยงามอย่างคุ้มค่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางวิชาการ และข้อที่มีอันดับสุดท้าย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่น่าเรียนรู้และปลอดภัยสำหรับผู้เรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 4 คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.50, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ เด็กมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ การส่งเสริมความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ และวินัย รองลงมา ได้แก่ เด็กมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้นเหมาะสมกับวัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เด็กมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และบุคคลอื่นๆ

5.1.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ พบว่า อันดับที่ 1 คือ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา (ETL3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.919 อันดับที่ 2 คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (ETL4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.894 อันดับที่ 3 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (ETL2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.888 และอันดับที่ 4 คือ การสร้างบารมี (ETL1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.852

องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ประกอบด้วย 4องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ความไว้วางใจ (SCR4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.928 อันดับที่ 2 คือ การให้บริการชุมชน (SCR3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.924 อันดับที่ 3 คือ การมีส่วนร่วม (SCR1) มี

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.916 และอันดับที่ 4 คือ การสื่อสาร (SCR2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.870

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ อันดับที่ 1 คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน (TAI2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.949 อันดับที่ 2 คือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (TAI1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.921 อันดับที่ 3 คือ สื่อและเทคโนโลยี (TAI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.905 และอันดับที่ 4 คือ การยอมรับนับถือ (TAI4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.733

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 22 ตัวบ่งชี้ อันดับที่ 1 คือ การมุ่งเน้นบุคลากร (MEI2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.906 อันดับที่ 2 คือ ภาวะผู้นำในองค์กร (MEI1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.898 อันดับที่ 3 คือ การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม (MEI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.889 และอันดับที่ 4 คือ คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย (MEI4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) เท่ากับ 0.845

แสดงว่า ตัวแปร/ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 และผลการตรวจสอบของโมเดล (Model) ปรากฏว่า χ^2=125.233, df=98, P-Value=0.071, CFI=0.967, TLI=0.960, RMSEA=0.042, SRMR=0.032 แสดงว่าโมเดล (Model) มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : C.R.) เท่ากับ 0.988 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดล (Model) มีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน พบว่า คุณภาพคู่มือการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.86) รองลงมา ได้แก่ นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.71) แบบสรุปผลการประเมินการบริหารสู้ความเป็นเลิศของผู้สถานศึกษานำไปวัดได้ถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.57) แบบประเมินพฤติกรรมการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ($\overline{X}$ = 4.43) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\overline{X}$ = 4.29) วัตถุประสงค์ของคู่มือ

สามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ ($\overline{X}$ = 4.14) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง ($\overline{X}$ = 4.00) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.86) ดังนั้น สรุปได้ว่าคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ จากผลการวิจัยพบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1)การสร้างบารมี 2)การสร้างแรงบันดาลใจ 3)การกระตุ้นเชาว์ปัญญา 4)การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1)การมีส่วนร่วม 2)การสื่อสาร 3)การให้บริการชุมชน 4) ความไว้วางใจ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1)การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน 3) สื่อและเทคโนโลยี 4)การยอมรับนับถือ องค์ประกอบที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1)ภาวะผู้นำในองค์กร 2)การมุ่งเน้นบุคลากร 3)การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม และ4)คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม และได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวมีความเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งอเมริกา (NIST) ที่กล่าวว่า แนวคิดหรือค่านิยมหลักที่นำมาปรับใช้กับองค์การทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการประกอบด้วย 1)การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 2)การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ 3)การเรียนรู้ขององค์กรและของบุคลากร 4)การให้ความสำคัญกับผู้สอน เจ้าหน้าที่ และหุ้นส่วน 5)ความคล่องตัว 6)มุ่งเน้นอนาคต 7)การจัดการเพื่อนวัตกรรม 8)จัดการโดยใช้ข้อมูลจริง 9)ความรับผิดชอบต่อสังคม 10)การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า และ 11)มุมมองในเชิงระบบ (The Baldrige National Quality Program, 2011) และรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 5-9) เป็นรางวัลที่มอบให้กับหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการพัฒนา

องค์กรอย่างต่อเนื่องและมีผลการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่โดดเด่น มีเกณฑ์ PMQA เป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 6 ด้าน ในการบริหารและการดำเนินงานของส่วนราชการ ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร และการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติ และยังสอดคล้องกับโชติช่วง พันธุเวช (2551, หน้า 117) ที่กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียนเป็นการพัฒนาด้านคุณภาพของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การจัดการศึกษาของระบบสากล ได้นำเกณฑ์การจัดการศึกษาตามรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Bald ridge National Quality Award : MBNQA) เป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาต่อมาประเทศพัฒนาแล้วทั่วโลก ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้จนเกิดผลสำเร็จ เช่น สิงคโปร์ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย ฮ่องกง และไทย ได้นำมาปรับใช้ในการศึกษาเช่นเดียวกันเรียกว่า เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) ทางด้านการศึกษานำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (TQA) ไปพัฒนาศักยภาพระบบการบริหารจัดการให้สู่ความเป็นเลิศ การศึกษาไทยได้มีความพยายามในการส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศมาโดยตลอดสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8) ที่กล่าวว่าการส่งเสริมคุณภาพโดยจัดทำระบบบริหารจัดการคุณภาพในรูปแบบโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบที่นำไปสู่ความเป็นเลิศมีความสำคัญมากต่อการบริหารสถานศึกษาเอกชนในระดับปฐมวัย และยังสอดคล้องกับเกษศิริ กมล (2556, หน้า 22) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ และ 2) ประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน แบ่งออกเป็นองค์ประกอบด้านกระบวนการ 6 ด้าน ได้แก่ 1)การนำองค์กร 2)การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3)การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครอง 4)การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5)การมุ่งเน้นบุคลากรครู และ 6)การมุ่งเน้นการดำเนินการและองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ 1 ด้าน คือ (7) ผลลัพธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1)การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ ด้านกระบวนการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำองค์การ รองลงมาคือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 2)ผลที่ได้จากการประเมินด้านผลลัพธ์จากการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการปกครอง รองลงมาคือ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและกระบวนการทำงาน องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครอง

5.2.2 การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่า อันดับที่ 1 คือ การมีวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.643 อันดับที่ 2 คือ ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.583 คือ อันดับที่ 3 คือ การสื่อสาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.450 และอันดับที่ 4 คือ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.357 ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รักเกียรติ หงษ์ทอง, วัชระ ยาคุณ, พลศักดิ์ จิรไกรศิริ, และพรสรร โรจนพานิช (2558) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก มิติการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความร่วมมือ และการตรวจสอบความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ มิติความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันต่อเป้าหมายและมิติการปรับตัวขององค์การ ด้านวิธีการปรับตัว และการจัดการการปรับตัว และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวภา เมืองแก่น (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ผลการวิจัยพบว่า 1)ต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย มีองค์ประกอบ สำคัญหกมิติ ประกอบด้วย (1) มิติด้านการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในส่วนของการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามภารกิจหลักของการอุดมศึกษา (2) มิติด้านภาวะผู้นำผู้บริหารเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเชิงคุณลักษณะ ผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้นำเชิงการบริหารจัดการ (3) มิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการคัดเลือกสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร (4) มิติด้านวัฒนธรรมองค์การในส่วนของวัฒนธรรมองค์การทางความคิด วัฒนธรรมองค์การทางพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์การทางวัตถุ (5) มิติด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการกำหนดทิศทาง เป้าประสงค์ของการจัดการความรู้ การแสวงหาและการสร้าง การกลั่นกรองความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ และ (6) มิติด้านการจัดการเทคโนโลยีในส่วนของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนโยบายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2)ต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ต้องมีองค์ประกอบ ข้างต้นทั้งหกมิติเป็นหลัก และมุ่งเสริมสร้างความเป็นเลิศทางด้านใดด้านหนึ่งที่เป็นอัตลักษณ์ เอกลักษณ์เฉพาะให้

โดดเด่น ความเป็นเลิศมาจากการมีเครือข่าย การแสวงหาพันธมิตร เพื่อสนับสนุนงานวิชาการ บริการวิชาการ และมุ่งพัฒนางานวิจัย การสร้างนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเอกชนไทยจะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ต้องสามารถจัดหา และบริหารแหล่งทุน บริหารทรัพยากรที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม จึงจะสร้างความมีศักยภาพ สร้างชื่อเสียงในระดับสากล ดังมหาวิทยาลัยเอกชนต้นแบบที่มีความเป็นเลิศเชิงประจักษ์พร้อมการพัฒนาที่ยั่งยืน และยังสอดคล้องกับพนิดา ดอนเมฆ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าระหว่าง 0.43-0.56 เป็นค่าที่ยอมรับได้ ตัวแปรทั้ง 15 ตัว มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่า เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงนำไปใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อไปได้ 2) การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร 3) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ค่าสถิติ (Model Modification Indices--MI) พบว่าดัชนีควากลมกลืน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่า χ^2 = 42.21, df = 49, p-value = 0.742, RMSEA = 0.000, Standardized RMR = 0.010, CFI = 0.986, AGFI = 0.967 โดยตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศได้ร้อยละ 82 4) ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน พบว่า อันดับที่ 1 คือ การจัดการสารสนเทศมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.653 อันดับที่ 2 คือ การพัฒนากลยุทธ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.558 คือ อันดับที่ 3 คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.508 และอันดับที่ 4 คือ สภาพแวดล้อมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.365 ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ทำการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อค้นหาองค์ประกอบใหม่และตัวบ่งชี้ โดยการจัดกลุ่มและคัดสรรตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำโดยตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลนำมาจะมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้สถิติ Bartlett's test of Sphericity Sphericity (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญญานุวัฒน์, 2551) ทำให้ผลการวิจัยเป็นไปเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบ คือ 1)องค์ประกอบแต่ละตัวต้องมีตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป 2) Eigen Value ต้องมีค่ามากกว่า 1 และ 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมากกว่า 0.3 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกษศิริ กมล (2556, หน้า 22) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย

ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ และ 2) ประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน แบ่งออกเป็นองค์ประกอบด้านกระบวนการ 6 ด้าน ได้แก่ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครอง (4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นบุคลากรครู และ (6) การมุ่งเน้นการดำเนินการและองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ 1 ด้าน คือ (7) ผลลัพธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1)การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ ด้านกระบวนการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำองค์การ รองลงมาคือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 2) ผลที่ได้จากการประเมินด้านผลลัพธ์จากการดำเนินการที่เป็นเลิศในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการปกครอง รองลงมาคือ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและกระบวนการทำงาน องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครอง

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา พบว่า อันดับที่ 1 คือ การอบรมและพัฒนาบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.676 อันดับที่ 2 คือ การสร้างแรงจูงใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.412 คือ อันดับที่ 3 คือ การมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.409 และอันดับที่ 4 คือ การสร้างคุณค่าของบุคลากร(HUM4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.399 ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ทำการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อค้นหาองค์ประกอบใหม่และตัวบ่งชี้ โดยการจัดกลุ่มและคัดสรรตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำโดยตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลนำมาจะมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้สถิติ Bartlett’s test of Sphericity Sphericity (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญญานุวัฒน์, 2551) ทำให้ผลการวิจัยเป็นไปเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบ คือ 1)องค์ประกอบแต่ละตัวต้องมีตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป 2)Eigen Value ต้องมีค่ามากกว่า 1 และ 3)ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมากกว่า 0.3 สอดคล้องกับเชิดศักดิ์ ศุภโสภณ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ตลอดจนพัฒนารูปแบบการบริหาร

การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางการบริหารงานโดยคำนึงถึงความต้องการ/ความจำเป็น มีการวิเคราะห์งานหลักที่สำคัญและจำเป็นของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน มีการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นแผนประจำปี การขับเคลื่อนกระบวนการบริหารเป็นแบบล่างขึ้นบน มีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถประเมินผล และนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม 2) ปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา คือ การกำหนดนโยบายไม่ได้สะท้อนปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายไม่ได้มาจากการวิเคราะห์ปัญหา/ความต้องการอย่างแท้จริง และการกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ ไม่สัมพันธ์กับกลยุทธ์ขององค์กร ขาดการทำงานเป็นทีม จำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กับจำนวนงาน มีงบประมาณไม่เพียงพอ กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการให้อำนาจการตัดสินใจและการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนตามแผนการปฏิบัติงาน 3) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่ควรจะเป็น คือ รูปแบบบูรณาการ 4 มุมมอง ประกอบด้วย มุมมองจากบนลงล่าง (Top-Down) มุมมองจากล่างขึ้นบน (Bottom-Up) มุมมองจากภายนอกสู่ภายใน (Outside-In) และมุมมองภายในสู่ภายนอก (Inside-Out) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โด่งสยาม โสมาภา (2559) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การศึกษาปัจจัยในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน 2) วิเคราะห์และค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน และ 3) ประเมินความเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านแรก ด้านการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศมี 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีผู้นำมีความเป็นมืออาชีพ 2) สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เหมาะสม 3) การมุ่งเน้นในการจัดการเรียนการสอน 4) การมีเป้าหมายการสอนที่ชัดเจน 5) การมีการติดตามความก้าวหน้า 6) การมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน 7) การเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และ 65 แนวปฏิบัติ และด้านที่สองด้านการบริหารโรงเรียนเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทานมี 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณภาพนักเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) การบริหารจัดการ 4) บุคลากรและการบริหารงานบุคคล และ 5) ความดีเด่นของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน พบว่า อันดับที่ 1 คือ การนำองค์กร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.691 อันดับที่ 2 คือ การบริการ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.590 คือ อันดับที่ 3 คือ การสร้างภาวะผู้นำในองค์การ โดยมีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.524 และอันดับที่ 4 คือ การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.418 ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ทำการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อค้นหาองค์ประกอบใหม่และตัวบ่งชี้ การจัดกลุ่มโดยคัดสรรตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำและตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลนำมาจะมีความเหมาะสม เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติ Bartlett's test of Sphericity Sphericity (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญญานุวฒน์, 2551) โดยมีผลการวิจัยเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา คือ 1)องค์ประกอบแต่ละตัวต้องมีตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป 2) Eigen Value ต้องมีค่ามากกว่า 1 และ 3)ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมากกว่า 0.3 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธันฐกานต์ ทองสินเกียรติ และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเกณฑ์ปกติมาตรฐานการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติมาตรฐานความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบหลักของการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการจัดระบบบริหาร ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินตนเอง และด้านสารสนเทศ ซึ่งทั้ง 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 20 ตัวบ่งชี้ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงโครงสร้างการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่า ไค-สแควร์ ค่าดัชนีบอกความกลมกลืน และค่าดัชนีบอกความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) เกณฑ์ปกติในการประเมินการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 4.98 องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงาน มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 4.05 องค์ประกอบด้านการจัดระบบบริหาร มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 5.05 องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 5.11 องค์ประกอบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 5.05 องค์ประกอบด้านการประเมินตนเอง มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 4.61 และองค์ประกอบด้านสารสนเทศ มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 3.85 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราตรี ศรีไพรวรรณ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา

2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหาร กลุ่มการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการนำองค์กร ส่วนสภาพอันพึงประสงค์ฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน 2) กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์ผูกใจผู้ปฏิบัติงาน กลยุทธ์ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน และกลยุทธ์ปรับปรุงระบบและกระบวนการ การริเริ่มจากผู้บริหารระดับสูง การจัดโครงสร้างองค์กรและทีมงานการจัดระบบเครื่องมือคุณภาพ การประกาศใช้และการให้ความรู้แก่บุคลากร การกำกับติดตามและประเมินผล การทบทวนการดำเนินงาน การให้รางวัลผู้ประสบความสำเร็จในการบริหารคุณภาพ และการเทียบเคียงกับหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญให้สามารถนำไปใช้ได้

5.2.3 ผลการตรวจสอบของโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ปรากฏว่า χ^2=125.233, df=98, P-Value=0.071, CFI=0.976, TLI=0.960, RMSEA=0.042, SRMR=0.032 แสดงว่าโมเดล (Model) นั้นได้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : C.R.) เท่ากับ 0.988 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดล มีความสอดคล้องและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนิดา ดอนเมฆ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1)ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าระหว่าง 0.43-0.56 เป็นค่าที่ยอมรับได้ ตัวแปรทั้ง 15 ตัว มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่า เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงนำไปใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อไปได้ 2)การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร 3)มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ค่าสถิติ (Model Modification Indices--MI) พบว่าดัชนีควากลมกลืนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่า χ^2=42.21, df=49, p -value=0.742, RMSEA=0.000, Standardized RMR = 0.010, CFI = 0.986, AGFI= 0.967 โดยตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศได้ร้อยละ 82 4)ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hsieh (2007) ได้ศึกษาเรื่อง Organizational Characteristics, Knowledge Management Strategy,

Enablers, and Process Capability: Knowledge Management Performance in United States Software Companies" เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะขององค์กร กลยุทธ์ของการจัดการความรู้ เครื่องมือของการจัดการความรู้กระบวนการจัดการความรู้ และผลลัพธ์จากการจัดการความรู้ โดยใช้การสำรวจความคิดเห็นผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey Research) ผลการศึกษาพบว่า (1) กลยุทธ์การมุ่งเน้นระบบ (System Orientation) และกลยุทธ์การมุ่งเน้นที่บุคลากร (Human Orientation) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการกระบวนการจัดการความรู้และผลลัพธ์จากการจัดการความรู้ (2) เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการกระบวนการจัดการความรู้ และผลลัพธ์จากการจัดการความรู้ (3) กระบวนการจัดการความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลางกลยุทธ์ของการจัดการความรู้ ลักษณะขององค์กร และผลลัพธ์จากการจัดการความรู้และ (4) องค์กรใดที่มีความสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นระบบและการมุ่งเน้นบุคลากรในระดับมาก จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลลัพธ์จากการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญ

5.2.4 ผลการประเมินคู่มือแนวทางการโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้เพิ่มเติมและปรับปรุงคู่มือแนวทางการบริหารเพื่อความเป็นเลิศให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ส่วนการประเมินในเชิงปริมาณตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม และชิคฟิล (Stufflebeem & Shinkfiell, 2007, p. 62) ปรากฏว่า มีความเหมาะสมมาก จากการประเมินแสดงให้เห็นว่าคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเหมาะสมในระดับมาก ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้องมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารนั้นควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนมากที่สุด จึงควรมีการวิจัยการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาเอกชนให้มีความเป็นเลิศต่อไป ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการนำคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเอกชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

5.3.2.2 จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชนเป็นลำดับที่สอง จึงควรมีการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์บริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน เพื่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป

5.3.2.3 ควรมีการวิจัยทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง อาทิเช่น การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยมากรวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากตามลำดับ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเอกชนให้มีความเป็นเลิศในอนาคตต่อไป

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* สงขลา: ชานเมือง.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). *ทุนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน.* กรุงเทพฯ: เอเชีย แปซิฟิคคอนซัลแตนท์.

จอมพงศ์ มงคลวานิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2551). *การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 12).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: รัตนไตร.

เทวิน ศรีดาโคตร. (2564*) การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน อุบลราชธานี*: สำนักวิทยบริการ, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ธีระ รูญเจริญ. (2550). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

นิสดารก เวชยานนท. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์.* กรุงเทพฯ: กราฟโก ซิสเต็มส.

บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.

ปริญญา ตันสกุล. (2550). *ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ.* กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.

พสุ เตชะรินทร. (2550). *องคการแหงการเรียนรู,วัฒนธรรมองคการ.* ผู้จัดการรายสัปดาห์. ปที่ 20 ฉบับที่ 1064.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2553). *องคการและการบริหารจัดการ = Organization and management.* นนทบุรี: ธิงค บียอนด บุคส.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศกษา.* ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2553**).** *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนา พริ้นท์ติ้ง.

มิยากาวะ, ทาดาโอะ. (2550). *เศรษฐมิติเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: รูแจง.

มัลลิกา ต้นสอน. (2554). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2555). *การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ.* กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2557). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.

วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2552). *องค์การและการจัดการ.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รัตติภรณ์ จงวิศาล. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้า.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า3-4.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2551). *คนสำราญงานสำเร็จ* (พิมพครั้งที่ 3). กรุงเทพ: อมรินทรพริ้นติ้งแอนดพลับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

พนัส หันนาคินทร์. (2549) *หลักการบริหารโรงเรียน* (พิมพครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

ศิริ ถีอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่: แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).* มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมาน อัศวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *โครงการสร้างต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม (I AM READY: ฉันพร้อมทำเพื่อประชาชน).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

_____. (2550). *เครื่องมือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า".* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2562). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2563-2564.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี2547/2548 รากเหง้าของปัญหาและแนวทางแก้ไข.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด.

สุนทร โคตรบรรเทา (2560). *การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง).* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

_____. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สมาน อัศวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4).* อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *โครงการสร้างต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม (I AM READY: ฉันพร้อมทำเพื่อประชาชน).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

_____. (2550). *เครื่องมือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า".* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2562). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2563-2564.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด.

สุธี วรประดิษฐ์. (2553). *การมีส่วนร่วมของชุมชนงานสารสนเทศสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด.* ตราด: สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด.

สุนทร โคตรบรรเทา (2560). *การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง).* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

_____. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา. (2554). *การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research (R2R) เทคนิคและวิธีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิด

Ausubel, D. P. (1986). The psychology of meaningful verbal learning. New York: Grunter & Striation.

Atikah S. Osman. (2020). *Leading for Excellence.* Ph.D. dissertation. School of education. University of Brandman.

Baldrige National Quality Program. (2007). *Malcolm baldrige national quality: Education criteria for performance excellence.* Gaitherburg: National Institute of Standard and Technology.

Bardo, J. W. and Hartman, J. J. (1982). *Principles of Urban Sociology: A Systematic Introduction.* New York: F.E. Peacock.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: Prentice Free Press.

_____. (1990). *Bass and stodgill's handbook of leadership.* New York: Free Press.

. (1997). *New paradigm of leadership : An inquiry into transformational leadership.* Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Thousand Oaks; CA: Sage.

_____. (1994). *Transformational leadership development***.** Pola Alto, California: Consulting Psychologists.

Brown, W. and Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach.* New York: Wiley & Sons,

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York: Harper & Row.

Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (1990). *The self-managing school: Administrative science quarterly.* London: Tayor and Francis (Mimeographed).

Certo, S. C. (2000). *Modern management* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Conrad, C.F. and Blackburn, R.T. (1985). *Program Quality in Higher Education.* In Smart, J.C. (ed). Higher Education: Handbook of Theory and Research. (Vol. 1). New Youk: Agathorn.

Cobb, C.G. (2003). *From quality to business excellence: A systems approach to management*. Milwaukee, WI: ASQ Quality Press.

Collins Jim. (2001). *Good to Great.* Random House Books.

Conger, J. A.; & Kanungo, R. (1987, July). *Charismatic Leadership in Organizations. Thousand Oaks, C.A.: Publications.*

_____. (1987, July). *Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in organizational settings.* Academy of Management Review.

Chung, K. H., & Megginson, L. C. (1981). *Organization behavior: Developing material skill.* New York: Harpers & Row.

David, O. (1997). *Sociology after postmodernism.* London: Thousand Oaks.

Daft, R. L. (1994). *Organization theory and design.* (5th ed.). Florence: South Western Cengage Learning.

Deporter, Bobbi. (2000). *The 8 Keys of Excellence: Principles to Live By.* FL: Forum Learning.

Dick, A.S., & Basu, K. (1994). *Customer Loyalty: Toward an Integrated Conceptual Framework.* Journal of the Academy of Marketing Science, 22: 35.

Donabedian, A. (1980). *The definition of quality and approaches to its assessment.* Michigan: Health Administration Press.

Gallagher, M. J., & Griffore, J. (2013). *School effectiveness framework a support for school improvement and student success.* Toronto: Queen's Printer for Ontario.

Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of leadership effectiveness.* New York: McGraw-Hill.

Fox, A. (1974). *Beyond contract: Work, power and trust relations.* London: Faber and Faber.

Fullan, M. (2006). *Turnaround leadership.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Good, Carter V. (2005). *Dictionary of Education* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Griffin, R. W. (1999). Management (6th ed.). USA: Houghton Miffin Company.

Greg, Bounds. (1994). *Beyond Total Quality Management: Toward the Emerging Paradigm.* New York: McGraw-Hill.

Gardner, J. (1961). *Excellence.* New York: Haper and Row.

Gartner Group. (2002). *Customer Relationship Management: The Americas Region Service Providers,* 2002.Strategic Analysis Report August 26, 2002.

Guiltinan, J. (1989). *A classification of switching costs with implications for relationship marketing.* Chicago: American Marketing Association.

Herbert A. Simon. (1976). *Administrative Behavior* (3rd ed.). New York: The Free Press.

Heneveld, W., & Craig, H. (1996). *Schools count: World Bank project designs and the quality of primary education in Sub-Saharan Africa.* Washington, DC: The World Bank.

Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement.* Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

Hitt, M. A., Miller, C. C., & Colella, A. (2006). *Organizational behavior: a strategic approach.* Hoboken, N.J.: Wiley.

Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). *Educational administration* (8th ed.). New York: McGraw Hill.

Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2006). *Instructional leadership: A research-based guide to learning in schools* (2th ed.). Auckland: Pearson Education.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory research and practice* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

House, R. J., Spangler, D., & Woycke, J. (1991). *Personality ang Charisma in The U.S. Presidency: A Psychological theory of Leadership Effectiveness.* Administrative Science Quarterly, 36, 364-396.

House, R. J., Delbecq, A., Taris, T., & Sully de Luque, M. (2001). *Charismatic theory of Leadership: An empirical test of CEOs. [n.p.).*

Husen,T. and Postlethwaite, T. (1994).*Neville. Self-Directed Learning: A Guide for Learners and Teacher.* New York: Association Press.

Howell, J. P., & Costley, D. L. (2001). *Understanding behaviors for effective leadership.* New Jersey: Prentice Hall.

Howell, J. P., and D. L. Costley. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership.* Saddle River, NJ: Prentice Hall.

James R. Evans and William M. Lindsay. (1993). *The management and control of quality.* New York: West Publishing.

Keeve,P.J. (1988). *Model and Model Building Educational Research Methodology and Measurement: An international Handbook.* Oxford: Pergamon Press.

Kao, R.W., Kao, R.R. & Jing, Y. (2006). *An entrepreneurial approach to corporate management* (2nd ed.). Jurong, Singapore: Pearson Education South Asia.

Keith, D. D. (1972). *Human behavior at work- human relations and organization behavior.* New Planner, 35, 216-224

Kotter, J. P. (2010). *Leading change.* Boston: Hardvard Business School.

Kotter, P., & Rathgeber, H. (2010). *Our iceberg is melting: changing and succeeding under any conditions* (7th ed.). New York: St. Martin's Press.

Longman, F. (1987). *Born to pay: the new politics of aging in America.* Boston, MA: Houghton Mifflin.

Linder, J. C., & Brooks, J. D. (2004). *Transforming the public sector.* Outlook Journal, 3, 26-35.

Likert, R. (1967). *The human organization: its management and value.* New York: McGraw-Hill.

Luthans Fred. (2002). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: Concepts and practice* (3ed ed.). Belmont: Wadsworth.

Lussier, R. N., and Achua, C. F. (2001). *Leadership : Theory Application Skill Development.* Wahington: South-Western College.

Mosley, D. C. (1996). *Management concept and practices.* New York: Harper-Collins.

Mische, M. A. (2001). *Strategic renewal: Becoming a high performance organization.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall,

Njabulo Sithole. (2017). *Promotion A Positive Learning Environment School Setting Investigation.* Master dissertation, M.Ed., University of South Africa, South Africa.

Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice* (5th ed.). Los Angeles, CA: Sage.

Ooi, K. B., & Tan, G. W-H. (2016). *Mobile technology acceptance model: An investigation using mobile users to explore smartphone credit card.* Journal of Expert Systems with Applications, 59, 33-46.

Owens, R. G. (1998). *Organizaional behavior in education.* Boston: Allyn and Bacon.

Pang. (1998). *Nicholas Sun-Keung Organizational Calture of Excellent School in Hong Kong.* paper presented at the Annual Meeting of American Educational Research Association San Diego, CA, Photocopied, April.

Peter F. Drucker. (1980). *Managin in Turbulent Times by Perter F. Drucker*. New York: Free Press.

Porter, Michael E. (1985). *Competitive Advantage*. New York: Free Press.

Procter, Paul. (1978). *Longman Dictionary of Contemporary English.* London: Longman.

Peter, T.J. & Waterman, R.H. Jr. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's.* New York: Warner Books.

Raj, Madhu. (1996). *Encyclopedic Dictionary of Psychology and Education Volume3 (M-Z).* New Delhi: Anmol.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). New York: The Free.

Robbins, S. P. (1985). *The administration process* (2nd ed.). New Delhi: Prentice Hall of India.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (1999). *Management* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Webster, N. (1983). *Webster's Desk Dictionary of the English Language.* New Jersey: Gramercy Books.

Schermerhorn. J.R. (1999). *Management* (5th ed.). USA: John Wiley and Sons.

Schermerhorn. J.R., Hunt, J.G., &Osborn,R.N. (2000). *Organizational behavior* (7th ed.). USA: Wiley and Sons.

Sentell, G.D. (1994). *Fast, focused & flexible: bold new imperatives for the high performance organization.* Michigan: Pressmark International.

Smith, R.H. and Others. (1980). *Management : Making organizations perform.* New York: Macmillan.

Steiner, Lars. (1998). *"Organizational Dilemmas as Barriers to Learning,"* The Learning Organization.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: a survey of the literature.* New York: Free Press.

Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness: A behavioral view.* Santa Monica, California: Goodyear.

ThinkExist. (2008). *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations.* San Francisco: Jossey Bass.

Taylor, Frederick W. (2002). *The Principles of Scientific Management.* New York: Harper.

Tosi, H. L. and Carroll,S. J. (1982). *Management* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Tichy & Devanna. (1986). *The transformational leader.* New York: Riley.

Vecchio, R. P., & Appelbaum, S. H. (1995). *Managing organizational behaviour: A Canadian Perspective.* Toronto, Ontario: Dryden-Harcourt Brae.

Vivienne Jupp and Mark P. Younger. (2004). *A Value Model for the Public Sector.* Outlook Journal February.

Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations. Upper Saddle River*. New York: Prentice Hall.

Yadav, A. V.. (1980). *Local level planning and rural development alternatives strategy.* New Delhi: Concept Publishing.

Avant, T. S.. Gazelle, H., & Faldowski, R. (2011). *Classroom emotional climate as a moderator of anxious solitary children's longitudinal risk for peer exclusion: Achild x environment model*. Developmental Psychology, 47(6), 1711-1727.

Baldrige National Quality Program. (2007). *Malcolm baldrige national quality: Education criteria for performance excellence.* Gaitherburg: National Institute of Standard and Technology.

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Participation place in rural development: Seeking clarity through specificity, world development.* New York: Cornell University.

Ervin, W. (1976). *Participation management: Concept theory and implementation.* Atlanta Ga: Georgia State University.

Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). *Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stogdill, and A. E. Coons (Eds.). Leader behavior: Its description and measurement.* Columbus: The Ohio State University.

Litwin, G. H., & Stringer. R. A. (1968). *Motivation and organization climate.* Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Leithwood, K. (2006). *A review of the research: Educational leadership. The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education.* Toronto: University of Toronto Press.

Morrison. (2002). *Performance Management in Further Education: a balanced Scorecard Approach.* University of Strathclyde.

Conrad, C.F. and Blackburn, R.T. (1985). *Program Quality in Higher Education.* In Smart, J.C. (ed). Higher Education: Handbook of Theory and Research. (Vol. 1). New Youk: Agathorn.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory research and practice* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

House, R. J., Delbecq, A., Taris, T., & Sully de Luque, M. (2001). *Charismatic theory of Leadership: An empirical test of CEOs. [n.p.).*

Jacobi, M., Astin, A.W. and Ayala, F. (1987). *College Student Outcome Assessment : A Talent Development Perspective.* Washington D.C. : ASHE-ERIC Higher Education Report no. 7.

Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice* (5th ed.). Los Angeles, CA: Sage.

Raj, Madhu. (1996). *Encyclopedic Dictionary of Psychology and Education Volume3 (M-Z).* New Delhi: Anmol.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กาญจนา สิงห์มณี. (2553). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมพระราชทานนายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤษณา แพทยานนท์. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกลุ่มบูรพา กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

กฤตย์ ไชยวงศ์. (2559). *โมเดลโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

กนิษฐา กลิ่นสุวรรณ. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กนิษฐ์ ศรีเคลือบ (2554). *การพัฒนาโมเดลการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล: การวิจัยอิงการออกแบบและการวิเคราะห์เอ็มเอ็มเอสจีเอ็ม.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

กิตติ กรทอง. (2552). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

เกษศิริ กมล. (2556). *การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทยตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัมพล แช่มสา. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการะเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 (Unpublished Master's thesis),* มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 (Unpublished Master's thesis),* มหาวิทยาลัยบูรพา.

คนึงนิจ กฤษนาม. (2553). *การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจริญศรี พันปี. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.* ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จาฎุพัจน์ อาทิภาณุ. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.* มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจตนา เมืองมูล. (2551). *รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราภา บูรณะ. (2557). *การบริหารโรงเรียนที่เป็นศูนย์ปฐมวัยต้นแบบสู่ความเป็นเลิศในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉัตรชัย ศรีสุข. (2554). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชีวนิ อ่อนละออ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

ณัฏฐ์ วรรณบุตร. (2551). *บทบาทที่คาดหวังและบทบาทหน้าที่เป็นจริงในการดำเนินงานความสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนบ้านคลองมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดุษณีย์ ยศทอง. (2561). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรพยาบาลสมรรถนะสูง: กรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ถนัด เดชทรัพย์. (2550). *การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาธิบาล.* ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์. (2555). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัน ไทรงาม. (2560). *องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ธนิต เดือนแจ้งรัมย์. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธนิก คุณเมธีกุล. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นัยนา ตรงบรรทัด. (2557). *การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดประขวบคีรีขันธ์.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

นิรันดร์ เรือนอินทร์. (2550). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

นิวัตร นาคะเวช. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน.* ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย.

บัญชา ศิริเรืองชัย. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรจง เจริญสุข. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรจง ลาวะลี (2563). *การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้พุทธบูรณาการการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เบญจพร ธัญญาวุฒิ. (2556). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารสภาพแวดล้อมของโรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัทมพร วงศ์เณร. (2555). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

พัฒนะ สีหานู. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พนิดา ดอนเมฆ. (2559). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พรพรรณ บุตตะวงศ์. (2552). *การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของครูตามรูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิเชฐ โพธิ์ภักดี. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพร ไชยตา. (2552). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก.* ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรวี เทพพิทักษ์. (2551). *ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.* มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครูในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* มหาวิทยาลัยบูรพา.

มยุรี ทรัพย์บุญ. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนสุนทโรเมตตาประชาสรรค์ จังหวัดปทุมธานี.* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มาลี สืบกระแส. (2552). *การพัฒนารูปแบบองค์กการแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มุกดา อนุกานนท์. (2555). *การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ปริญญาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มุกดา จิตพรมมา. (2552). *การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไมตรี บุญทศ. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, อุลบราชธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรพล สังขะวิไล. (2550). *การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีรยุทธ โพธิ์ผา. (2550). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วริศรา อรุณกิตติพร. (2561). *ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วลัยทิพย์ ธีริศราวิชชากร. (2553). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราตรี ศรีไพรวรรณ. (2556). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รมย์ พะโยม. (2552). *รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช. (2550). *การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เสาวภา เมืองแก่น. (2560). *ต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

สมเดช สาวันดี. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมกิต บุญยะโพธิ์. (2555). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงต่อตัวแบบ.* ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุพรรณนิการ์ บุญเกือ. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุภัค ภูมิวาล. (2552). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมหมาย เจริญภูมี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมกิต บุญยะโพธิ์. (2555). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุทธิชัย รีทาศรี. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกจิกรรมลูกเสือกลุ่มลูกเสือโรงเรียนเขาย้อยวิทยา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สุชาดา ธรรมนิยม. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักเรียนของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน.* ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สันวิช แก้วมี. (2561). *การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในทศวรรษหน้า.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อภิสิทธิ์ บุญยา. (2553). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็ก : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุดรรักษ์ คำลุน. (2554). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขันพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

อุดม ฟุ้งเกียรติไพบูลย์. (2551). *การรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการไฟฟ้า.* มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัมพร พงษ์กังสนานันท์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

กมลทิพย์ ใจดี. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์* (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), *4*(1), 45-48.

โด่งสยาม โสมาภา. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, *21*(1), 101-121.

ธันฐกานต์ ทองสินเกียรติ และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2556). เกณฑ์ปกติมาตรฐานการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 21*(36), 191-211.

ธันฐกานต์ ทองสินเกียรติ และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2556). เกณฑ์ปกติมาตรฐานการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 21*(36), 191-211.

นัฐฐยา พิพัฒน์นราธร และนิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 5(1), 225-238.*

บรรจง ลาวะลี. (2564). ตัวแบบพุทธบูรณาการการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(*6), 140-156.

ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2558). ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่และแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง: กระบวนการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. *วารสารพยาบาลทหารบก*, *16*(1), 8-13.

ภาระวี ศุขโรจน์ และคนอื่นๆ. (2556). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15*(4), 25-28.

มนัส บุญชม และชญาพิมพ์ อุสาโห. (2557). การพัฒนาระบบบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ. *วารสารครุศาสตร, 42*(2), 72-86.

อมรรัตน์ เชิงหอม. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน.*วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, *38*(3), 194-201.

Avant, T. S.. Gazelle, H., & Faldowski, R. (2011). Classroom emotional climate as a moderator of anxious solitary children's longitudinal risk for peer exclusion: Achild x environment model. *Developmental Psychology, 47*(6), 1711-1727.

Davis, F. D., Bagozzi, R., & Warshaw, P. (1989). User acceptance of computer technology A comparision of two theoretical models. *Management Science, 35*(8), 982-1003.

De Waal, A.A. (2012). Characteristics of High Performance Organisations. *Business Management and Strategy, 3*(1), 28-45.

Frances Lawrenz. (1976). Student Perception of the Classroom Learning Environmevt in Biology, Chemistry, and Physics Courses. *Jumal of Research in Science Teanching, 13*(4). 315-323.

Morgan, R. M., & Hunt, S.D. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *The Journal of Marketing, 58*(3), 20-38.

Waal, A. A. (2007). The Characteristics of a high performance organization. Business strategy series, August. *Business Strategy Series, 8*(3), 179-185.

Avant, T. S.. Gazelle, H., & Faldowski, R. (2011). Classroom emotional climate as a moderator of anxious solitary children's longitudinal risk for peer exclusion: Achild x environment model. *Developmental Psychology, 47*(6), 1711-1727.

Frances Lawrenz. (1976). Student Perception of the Classroom Learning Environmevt in Biology, Chemistry, and Physics Courses. *Jumal of Research in Science Teanching, 13*(4), 315-323.

Gartner Group. (2002). *Customer Relationship Management: The Americas Region Service Providers,* 2002.Strategic Analysis Report August 26, 2002.

House, R. J., Spangler, D., & Woycke, J. (1991). Personality ang Charisma in The U.S. Presidency: A Psychological theory of Leadership Effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 36,* 364-396.

Keith, D. D. (1 9 7 2). Human behavior at work- human relations and organization behavior. *New Planner, 35,* 216-224.

Morgan, R. M., & Hunt, S.D. (1 9 9 4). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *The Journal of Marketing, 58*(3), 20-38.

Ooi, K. B., & Tan, G. W-H. (2016). Mobile technology acceptance model: An investigation using mobile users to explore smartphone credit card. *Journal of Expert Systems with Applications, 59,* 33-46.

Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The Content Validity Index: Are You Sure You Know What'sBeing Reported? Critique and Recommendations. *Research in Nursing & Health, 29*(1), 489-497.

Waal, A. A. (2007). The Characteristics of a high performance organization. Business strategy series, August. *Business Strategy Series,8*(3), 179-185.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

ปัทมโรจน์ มากสุริวงศ์. (2553). *แรงบันดาลใจ. (Inspiration), นิตยสาร online : กล้าดี ของ Asa media.* สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2556, จาก http://pattamarot.blogspot.com/2010/11/inspiration.html.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2013). *การวิจัยพัฒนารูปแบบ.* สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2556, จาก https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/snru_journal/article/view/10014.

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2558). *การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.* สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2564, จาก http://www.sut.ac.th/tedu/news/Teaching.htm.

อารักษ์ พรหมณี. (2555). *แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ในกระบวนการทางความสามารถหลัก.* สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.gotoknow.org/posts/448412

Collins, E. (2006). *Collins essential thesaurus* Retrieved November 12, 2021, from http://www.thefreedirectionary. Com/indicator.

De Waal, A.A. (2015). *What Makes a High Performance Organisations. Seminar on HPO, London, October 23th 2015*. Retrieved November 14, 2021, from https://www.hpocenter.net/connaissanceset-inspiration

EFQM. (2010). *The European Foundation for Quality Management Excellence Model.* Retrieved October 9, 2010, from http://www.efqm.org/en/

Fulston (2019) . *Schools Excellence model.* Retrieved November 14, 2021, from http://www.fulstonschools.org.debt/prodev/leadership/model.shtml

Kim Gulbrandson, Ph.D. (August 12, 2012). *Three Ways to Foster a Positive Classroom Climate.* Retrieved September 5, 2019, from https://www.cfchildren.org/blog/2012/08/key-factors-in-creating-a-positive-classroom-climate/Blog | Committee for Children

Miller, M. L. (2011). The *high-performance organization an assessment of virtues and values.* Retrieved November 15, 2021, from http://ebbf.org/fileadmin/pdfs/publications/highperformance -organization.pdf

https://www.gotoknow.org/posts/677371

http://www.sepo.go.th/tinymce/plugins/filemanager/thumbs/SEPA/%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B2%202558/2/1429260413_best-practices_5.pdf

https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/02.2564-2565.pdf



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity Index : CVI)

1. พระมหาอำนวย มหาวิโร, ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
2. ดร.บรรจง ลาวะลี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
3. ดร.ลานนิพนธ์ เกษลา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
4. ดร.กชพร จันทนามศรี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
5. ดร.วิวรรณ เขตมรรคา	ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอนุบาลปิยวรรณ



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคูเมือง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๖๓๗

๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เรียน พระมหาอำนวย มหาวีโร, ดร.

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
เทนนเลียงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๒๓๙

๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ดร.บรรจง ลาวะลี

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๖๓๓

๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ดร.ลานนิพนธ์ เกษลา

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(ดร.ลานนิพนธ์ เกษลา)
21 ก.พ. 2566

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.roc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๖๓๙

๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ดร.กชพร จันทนาบศรี

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลคลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ก ๐๖๗๗

๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ดร.วิวรรณ เขตมรรคา

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงสาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/๑๐๗๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีจันทร์

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๕๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสะอาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๘๘๑๓๙/๑๐๗๔๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนพระกุมารเยซูบ้านไผ่

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๙-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/๑๐๗๗๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเชนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๒๘-๔๓๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/๒๐๗๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบงกชเพชรมณี

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลลงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/๖๐๗๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร **ผู้อำนวยการโรงเรียนพระกุมารร้อยเอ็ด**

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๕๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคางาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/๑๐๗๗๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีศิลปวิทยาลัย

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๕๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสงเปลือย
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/๑๐๗๗๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนพระกุมารสารคาม

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๒๘-๔๓๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/๑๐๗๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกิติยา

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

****

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อสร้างโมเดลและคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด ผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านเป็นความลับ จึงขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้วิจัย โทร: 087-2284153, E-mail: pik.45@hotmail.com

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง
2. อายุ
   - ☐ อายุน้อยกว่า 30 ปี
   - ☐ อายุ 30-40 ปี
   - ☐ อายุ 41-50 ปี
   - ☐ อายุ 51-60 ปี
   - ☐ อายุ 61 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
   - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาโท
   - ☐ ปริญญาเอก
   - ☐ อื่น ๆ .....
4. สถานภาพการทำงาน
   - ☐ ผู้บริหาร
   - ☐ ครู
   - ☐ บุคลากรทางการศึกษา
   - ☐ อื่น ๆ .....
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
   - ☐ 5-10 ปี
   - ☐ 11-15 ปี
   - ☐ 16 ปีขึ้นไป
   - ☐ อื่น ๆ .....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้ทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อคำถามของท่านมีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมากที่สุด
4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
การสร้างบารมี						
1	ผู้บริหารเป็นผู้นำกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์					
2	ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลทันต่อเหตุการณ์					
3	ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม เป็นที่ยกย่องเคารพและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4	ผู้บริหารเป็นผู้นำใช้ความพยายาม ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
5	ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
การสร้างแรงบันดาลใจ						
6	ผู้บริหารมีทักษะสร้างในการสร้างแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน					
7	ผู้บริหารมีความผูกพันธ์ให้กับครูและบุคลากรทางการ					

ข้อที่	ข้อคำถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
	ศึกษาในองค์กร					
8	ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานในสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของบุคลากรเป้าหมายหรือผลสำเร็จในระยะยาวและมีเป้าหมาย					
10	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
การกระตุ้นเชาว์ปัญญา						
11	ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคิดล่วงหน้าและคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายเสมอ					
12	ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสรรค์สร้างนวัตกรรมสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ความทันสมัยและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและอุทิศตนในการทำงาน					
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ต่อๆ ไป					
15	ผู้บริหารต้องมีความคิดไร้ขีดจำกัด เพื่อหาข้อสรุปและทำสิ่งใหม่ๆ นำมาแก้ไขปัญหาในองค์การ กระตุ้นความคิดทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ					
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
16	ผู้บริหารมีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเป็นโค้ชหรือผู้ปรึกษา เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานแต่ละคน					
17	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นและให้ความเป็นกันเองและการยอมรับความเป็นกันเองและการยอมรับ					
18	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นและให้ความเป็นกันเองและการยอมรับความเป็นกันเองและการยอมรับ					

ข้อที่	ข้อคำถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
19	พัฒนาศักยภาพให้ผู้ร่วมงานมีความสำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงาน					
20	ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					

ข้อที่	ข้อคำถาม ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วม						
21	เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนในการใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน					
22	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผน นโยบายของสถานศึกษาร่วมกัน					
23	ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
24	ผู้ปกครองและชุมชนมีการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่สถานศึกษา					
การสื่อสาร						
25	มีสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาช่วงก่อนเปิดภาคการศึกษาและกิจกรรมสำคัญของสถานศึกษา					
26	มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน (Two Way Communication)					
27	การประชุมผู้ปกครอง ตัวแทนผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
28	มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบถึงความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อเป็นการสื่อสาร					
การให้บริการชุมชน						
29	สถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่จัดขึ้นในเครือข่ายของชุมชนตามเทศกาลและความเหมาะสม					
30	สถานศึกษามีการร่วมมือแก่ชุมชนในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น					

31	สถานศึกษาต้องให้ครูออกไปช่วยกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ชุมชน					
32	สถานศึกษามีการบริการอินเตอร์เน็ตแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง					
ความไว้วางใจ						
33	สร้างความศรัทธาให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความไว้วางใจในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา					
34	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ					
35	รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
36	ผู้ปกครองและชุมชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้					

ข้อที่	**ข้อคำถาม** **กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา**	**ระดับผลการดำเนินงาน**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
37	ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเด็กในการจัดการเรียนการสอนโดยแผนการจัดประสบการเรียนรู้ต้องมีการตรวจสอบก่อนนำไปใช้ในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กในทุกๆ ด้านตามมาตรฐานของหลักสูตร					
38	การจัดกิจกรรมต้องเน้นให้เด็กคิด วิเคราะห์ และสามารถค้นหาความรู้ด้วยตัวเอง					
39	ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
40	มีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้ปกครองติดตามพัฒนาการของเด็กร่วมกับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง					
การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน						
41	การจัดบรรยากาศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก					
42	มีห้องที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
43	มีการจัดอุปกรณ์ต่างๆ ในห้องเรียนที่เอื้อต่อความสะดวกของเด็ก					

ข้อที่	ข้อคำถาม กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
44	มีการจัดแหล่งเรียนรู้ให้เด็กได้มีประสบการณ์ตรงประสบการณ์จริงให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้					
สื่อและเทคโนโลยี						
45	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผลิตและใช้สื่อ					
46	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
47	มีระบบเชื่อมโยงภายใน (Internet) เพื่อความคล่องตัวในการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา					
48	มีการใช้และพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ (Plat From) ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Zoom meeting, Line, Facebook เป็นต้น					
การยอมรับนับถือ						
49	สถานศึกษาเป็นหลักของชุมชนที่ให้ความสำคัญ					
50	ปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหารและครูให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน					
51	สถานศึกษาต้องได้รับการยอมรับในการพัฒนาเด็กและการบริหารจัดการสถานศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน					
52	ศรัทธาในผู้ปกครองต้องยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือเด็ก					

ข้อที่	ข้อคำถาม การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำในองค์กร						
53	ผู้บริหารกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
54	ผู้บริหารมีการวางแผน สั่งการ ควบคุมและติดตามทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (PDCA)					
55	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง					

ข้อที่	ข้อคำถาม การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
56	ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน					
57	ผู้บริหารสร้างสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
การมุ่งเน้นบุคลากร						
58	การพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกและชุมชน					
59	ผู้บริหารต้องสร้างความผูกพันกับบุคลากรในสถานศึกษา					
60	ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์					
61	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้กับบุลากรได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็น Best Practice					
62	ทำงานร่วมกันในสถานศึกษาอย่างมีความประสิทธิภาพ					
63	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน					
การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม						
64	สถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยครู/ชุมชนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
65	มีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
66	สถานศึกษามีการวางแผนและประโยชน์พื้นที่ในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น สะอาดสวยงามอย่างคุ้มค่า					
67	สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่น่าเรียนรู้และปลอดภัยสำหรับผู้เรียน					
68	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางวิชาการ					
69	สถานศึกษาให้ความร่วมมือกับองค์กรชุมชน เช่น หมู่บ้าน องค์กรบริหารส่วนตำบล อื่นๆ เป็นต้น					
คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย						
70	เด็กมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และบุคคลอื่น ๆ					

ข้อที่	ข้อคำถาม การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
71	ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้นเหมาะสมกับวัย					
72	การส่งเสริมความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ และวินัย					
73	เด็กมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
74	เด็กมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

สแกนตอบแบบสอบถามนี้ได้เลยนะคะ



ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Item-Total Statistics

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
A1	429.55	5045.961	0.370
A2	429.60	5001.418	0.741
A3	429.43	5017.080	0.741
A4	429.69	5020.024	0.556
A5	429.81	5036.158	0.484
A6	429.74	5018.686	0.511
A7	429.93	5021.678	0.400
A8	429.74	4997.808	0.630
A9	429.52	5012.353	0.660
B1	429.81	4994.353	0.797
B2	429.74	5010.100	0.641
B3	429.81	5005.377	0.662
B4	429.88	5023.620	0.562
B5	429.55	5014.107	0.710
B6	429.62	4978.778	0.816
C1	429.76	4995.161	0.834
C2	429.76	4982.918	0.851
C3	429.74	4988.735	0.788
C4	429.60	5010.637	0.643
C5	429.74	4996.783	0.725
C6	429.90	4979.454	0.782
C7	430.00	4982.780	0.790
D1	429.93	4980.214	0.837
D2	429.90	4979.796	0.844
D3	429.71	4976.551	0.801
D4	429.67	4985.301	0.841
D5	429.86	4986.369	0.778
D6	429.83	4980.776	0.803
D7	429.64	4991.894	0.854
E1	429.79	4979.880	0.779
E2	429.69	4990.853	0.813
E3	429.62	5009.900	0.683
E4	429.79	4977.977	0.834
E5	429.90	4998.625	0.646
E6	429.69	4988.999	0.828
E7	429.67	4993.593	0.800
F1	429.62	4983.559	0.850
F2	429.71	4983.477	0.837
F3	429.71	5008.551	0.622

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
F4	429.64	5018.869	0.620
F5	429.79	5019.685	0.555
F6	429.76	4982.430	0.807
F7	429.62	5040.973	0.496
F8	429.69	4998.414	0.776
G1	429.64	5001.211	0.773
G2	429.76	5022.088	0.680
G3	429.71	4999.575	0.757
G4	429.67	4986.959	0.885
G5	429.83	4985.850	0.766
H1	429.64	5014.625	0.594
H2	429.90	5024.381	0.415
H3	429.83	5017.411	0.520
H4	430.07	5008.556	0.452
H5	429.79	5031.246	0.357
H6	429.81	5038.109	0.434
H7	429.88	5040.790	0.359
H8	429.98	5020.463	0.560
H9	429.64	5020.723	0.654
I1	429.90	5020.966	0.514
I2	429.88	4995.912	0.795
I3	429.90	5004.722	0.717
I4	429.76	5011.796	0.603
I5	429.83	4977.118	0.853
I6	430.00	5037.317	0.379
J1	429.74	4986.003	0.728
J2	429.81	5027.231	0.644
J3	429.93	5016.995	0.611
J4	429.69	5013.438	0.649
J5	429.90	4983.747	0.751
J6	429.81	5002.938	0.627
J7	430.00	5005.463	0.565
J8	429.81	4978.792	0.846
K1	429.93	5007.726	0.688
K2	429.83	5001.069	0.621
K3	429.74	4987.808	0.795
K4	429.88	5003.132	0.668
K5	429.95	4976.388	0.763
K6	429.71	4988.453	0.823
K7	429.81	4981.524	0.875
K8	429.81	5013.865	0.743
K9	429.83	5003.654	0.798
K10	429.74	4995.369	0.696
L1	429.79	4991.051	0.780
L2	429.95	5012.583	0.625

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
L3	429.95	5013.510	0.638
L4	429.83	4989.606	0.860
M1	429.62	5018.925	0.629
M2	429.71	5016.746	0.688
M3	429.62	5010.339	0.680
M4	429.76	5002.625	0.834
M5	429.57	5014.836	0.690
M6	429.83	5006.825	0.769
M7	429.67	5028.569	0.597
N1	429.83	5029.020	0.590
N2	429.76	5001.454	0.810
N3	429.81	5002.548	0.755
N4	429.52	5022.256	0.649
N5	429.69	5000.414	0.671
N6	429.88	5011.229	0.644
N7	429.76	4997.259	0.677
N8	429.98	5002.999	0.642
O1	429.79	5007.880	0.716
O2	430.00	5025.463	0.489
O3	429.83	5005.264	0.783
O4	429.83	5015.508	0.662
O5	429.83	4995.801	0.711
O6	429.95	5025.266	0.523
O7	429.90	5000.625	0.704
O8	429.86	5004.272	0.627
O9	429.81	5008.646	0.637
P1	429.81	4998.743	0.761
P2	429.74	4987.613	0.754
P3	429.52	5006.012	0.770
P4	429.71	4985.087	0.779
P5	429.76	4989.015	0.803

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.89	115



ภาคผนวก ฉ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (CVI)



ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity Index : CVI)
เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"
(A Rational Management Model towards Excellence of Private Early Childhood Schools in the Northeastern Region)

เกณฑ์การประเมิน

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าแต่ละองค์ประกอบต่อไปนี้สอดคล้องกับจัดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องประเมินโดยมีเกณฑ์คะแนนประเมินความสอดคล้อง 4 ระดับ คือ

1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้อง
2 หมายถึง คำถามสอดคล้องบางส่วน
3 หมายถึง คำถามค่อนข้างสอดคล้อง
4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องมาก

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ																				ค่า I-CVI
	คนที่ 1				คนที่ 2				คนที่ 3				คนที่ 4				คนที่ 5				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร																					
	1.1 การสร้างบารมี																				
1				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
2				✓				✓			✓					✓				✓	1.00
3				✓				✓			✓					✓				✓	1.00
4				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
5				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
	1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ																				
1				✓				✓				✓			✓					✓	1.00
2				✓				✓				✓			✓				✓		1.00

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ																				ค่า I-CVI
	คนที่ 1				คนที่ 2				คนที่ 3				คนที่ 4				คนที่ 5				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
3				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
4				✓				✓			✓				✓					✓	0.80
5				✓				✓				✓				✓				✓	0.80
	1.3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา																				
1				✓				✓				✓			✓					✓	1.00
2				✓				✓			✓					✓			✓		1.00
3				✓				✓				✓			✓				✓		1.00
4				✓				✓				✓			✓				✓		1.00
5				✓				✓				✓			✓				✓		1.00
	1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล																				
1				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
2				✓				✓			✓					✓				✓	1.00
3				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
4				✓				✓			✓					✓				✓	1.00
5				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
Proportion Relevant 1 :	1.00				1.00				0.96				0.92				1.00				Mean I-CVI = .98 S-CVI/UA=.92 Mean expert Proportion = .98
2. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน																					
	2.1 การมีส่วนร่วม																				
1				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
2				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
3				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
4				✓				✓				✓			✓					✓	1.00
	2.2 การสื่อสาร																				
1				✓				✓			✓					✓				✓	1.00

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ																				ค่า I-CVI
	คนที่ 1				คนที่ 2				คนที่ 3				คนที่ 4				คนที่ 5				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
2				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
3				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
4				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
	2.3 การให้บริการชุมชน																				
1				✓				✓			✓						✓			✓	1.00
2				✓				✓				✓					✓			✓	1.00
3				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
4				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
	2.4 ความไว้วางใจ																				
1				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
2				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
3				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
4				✓				✓				✓				✓				✓	0.80
Proportion Relevant 2 :	1.00				1.00				1.00				0.95				1.00				Mean I-CVI = .99 S-CVI/UA=.95 Mean expert Proportion = .99
3. กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา																					
	3.1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ																				
1				✓				✓			✓					✓				✓	1.00
2				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
3				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
4				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
	3.2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน																				
1				✓				✓			✓					✓				✓	1.00
2				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
3				✓				✓				✓				✓				✓	1.00

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ																				ค่า I-CVI
	คนที่ 1				คนที่ 2				คนที่ 3				คนที่ 4				คนที่ 5				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
4				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
	3.3 สื่อและเทคโนโลยี																				
1				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
2				✓				✓			✓					✓				✓	1.00
3				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
4				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
	3.4 การยอมรับนับถือ																				
1				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
2				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
3				✓				✓			✓					✓				✓	1.00
4				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
Proportion Relevant 3 :	1.00				1.00				1.00				1.00				1.00				Mean I-CVI = 1.00 S-CVI/UA=1.00 Mean expert Proportion = 1.00
องค์ประกอบที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน																					
	4.1 ภาวะผู้นำในองค์กร																				
1				✓				✓				✓			✓				✓		1.00
2				✓				✓				✓		✓						✓	1.00
3				✓				✓				✓			✓					✓	1.00
4				✓				✓				✓			✓					✓	1.00
5				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
	4.2 การมุ่งเน้นบุคลากร																				
1				✓				✓				✓			✓					✓	1.00
2				✓				✓				✓			✓					✓	1.00
3				✓				✓				✓			✓					✓	0.80
4				✓				✓				✓			✓					✓	1.00

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ																				ค่า I-CVI
	คนที่ 1				คนที่ 2				คนที่ 3				คนที่ 4				คนที่ 5				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
5				✓				✓				✓			✓					✓	1.00
6				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
	4.3 การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม																				
1				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
2				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
3				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
4				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
5				✓				✓				✓			✓					✓	0.80
6				✓				✓				✓				✓			✓		
	4.4 คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย																				
1				✓				✓			✓					✓				✓	1.00
2				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
3				✓				✓				✓				✓			✓		1.00
4				✓				✓				✓				✓				✓	1.00
5				✓				✓				✓			✓					✓	1.00
Proportion Relevant 4 :	1.00				1.00				0.91				1.00				1.00				Mean I-CVI = 0.98 S-CVI/UA=0.91 Mean expert Proportion = 0.98
Proportion Relevant:	1.00				1.00				0.98				0.97				1.00				Mean I-CVI = 0.99 S-CVI/UA=0.95 Mean expert Proportion = 0.99

ภาคผนวก ช
การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

```
C:\Users\MBU_REC\Desktop\§Ò¹ÇÔà¤ÄÒÉì¢éÍÁÙÅ¾Öèí§Øè¹\ÇÔà¤ÄÒÐÉìí...\mptextsem30-5-2566.out
```

```
Mplus VERSION 7
MUTHEN & MUTHEN
05/30/2023   1:38 PM

INPUT INSTRUCTIONS

  TITLE:  CFA


  DATA:
    FILE IS "C:\Users\MBU_REC\Desktop\§Ò¹ÇÔà¤ÄÒÉì¢éÍÁÙÅ¾Öèí§Øè¹\ÇÔà¤ÄÒÐÉìí§¤ì»ÃÐ¡í°\SEM
.txt"

  VARIABLE:
    NAMES ARE X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 Y1 Y2 Y3 Y4;
    USEVARIABLES ARE X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 Y1 Y2 Y3 Y4;

  ANALYSIS:
    TYPE IS GENERAL;
    ESTIMATOR IS ML;
    ITERATIONS = 1000;
    CONVERGENCE = 0.00005;

  MODEL:
    F1 BY X1 X2 X3 X4;
    F2 BY X5 X6 X7 X8;
    F3 BY X9 X10 X11 X12;
    Y BY Y1 Y2 Y3 Y4;
    F2 ON F1;
    Y ON F2;
    F3 ON F1;
    X2 WITH X1;
    X8 WITH X6;


  OUTPUT:  SAMPSTAT MODINDICES STANDARDIZED;

  SAVEDATA:
    RESULTS IS C:\Users\MBU_REC\Desktop\§Ò¹ÇÔà¤ÄÒÉì¢éÍÁÙÅ¾Öèí§Øè¹\ÇÔà¤ÄÒÐÉìí§¤ì»ÃÐ¡í°;



*** WARNING
  Input line exceeded 90 characters. Some input may be truncated.
    FILE IS "C:\Users\MBU_REC\Desktop\§Ò¹ÇÔà¤ÄÒÉì¢éÍÁÙÅ¾Öèí§Øè¹\ÇÔà¤ÄÒÐÉìí§¤ì»ÃÐ¡í°\SEM
.txt";
   1 WARNING(S) FOUND IN THE INPUT INSTRUCTIONS


CFA

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups                                 1
Number of observations                         250

Number of dependent variables                   16
Number of independent variables                  0
Number of continuous latent variables            4

Observed dependent variables

  Continuous
   X1          X2          X3          X4          X5          X6
   X7          X8          X9          X10         X11         X12
   Y1          Y2          Y3          Y4
```

C:\Users\MBU_REC\Desktop\$Ó¹ÇÔà¤ÁÓÉì¢éÍÁÓÁ¾Õéí$Øè¹\ÇÔà¤ÁÓÐÈìí...\mptextsem30-5-2566.out

Continuous latent variables
F1 F2 F3 Y

Estimator ML
Information matrix OBSERVED
Maximum number of iterations 1000
Convergence criterion 0.500D-04
Maximum number of steepest descent iterations 20

Input data file(s)
C:\Users\MBU_REC\Desktop\$Ó¹ÇÔà¤ÁÓÉì¢éÍÁÓÁ¾Õéí$Øè¹\ÇÔà¤ÁÓÐÈìí$¤ì»ÃÐ¡Í°\SEM.txt

Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

Means

	X1	X2	X3	X4	X5
1	4.399	4.416	4.446	4.494	4.443

Means

	X6	X7	X8	X9	X10
1	4.503	4.448	4.408	4.452	4.533

Means

	X11	X12	Y1	Y2	Y3
1	4.518	4.304	4.430	4.432	4.459

Means

	Y4
1	4.537

Covariances

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	0.310				
X2	0.242	0.264			
X3	0.215	0.206	0.241		
X4	0.196	0.190	0.188	0.216	
X5	0.042	0.050	0.040	0.055	0.381
X6	0.032	0.049	0.031	0.046	0.283
X7	0.052	0.060	0.042	0.057	0.276
X8	0.034	0.042	0.020	0.036	0.338
X9	0.093	0.075	0.084	0.072	0.111
X10	0.082	0.071	0.066	0.067	0.089
X11	0.074	0.066	0.071	0.066	0.084
X12	0.093	0.071	0.070	0.066	0.120
Y1	0.018	0.014	0.044	0.018	-0.027
Y2	0.018	0.018	0.039	0.010	-0.008
Y3	0.015	0.013	0.025	-0.001	-0.030
Y4	0.007	0.006	0.015	0.009	-0.017

Covariances

	X6	X7	X8	X9	X10
X6	0.324				
X7	0.239	0.279			
X8	0.319	0.294	0.418		
X9	0.109	0.107	0.128	0.390	
X10	0.098	0.093	0.120	0.281	0.272
X11	0.081	0.084	0.094	0.267	0.222
X12	0.116	0.101	0.152	0.265	0.255
Y1	-0.011	-0.020	-0.019	-0.001	-0.004
Y2	0.003	0.003	0.002	-0.010	-0.008
Y3	-0.014	-0.020	-0.021	-0.005	0.002
Y4	0.009	-0.001	0.000	-0.009	-0.005

Covariances

	X11	X12	Y1	Y2	Y3
X11	0.248				
X12	0.188	0.424			
Y1	0.000	-0.008	0.310		
Y2	-0.007	-0.008	0.228	0.245	
Y3	0.004	-0.006	0.228	0.203	0.266
Y4	0.003	-0.008	0.182	0.166	0.176

Covariances

	Y4
Y4	0.194

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	1.000				
X2	0.847	1.000			
X3	0.787	0.816	1.000		
X4	0.757	0.795	0.823	1.000	
X5	0.122	0.158	0.132	0.191	1.000
X6	0.102	0.167	0.111	0.174	0.806
X7	0.178	0.222	0.161	0.231	0.845
X8	0.095	0.127	0.064	0.118	0.848
X9	0.266	0.234	0.274	0.248	0.287
X10	0.282	0.266	0.257	0.276	0.276
X11	0.266	0.259	0.291	0.284	0.273
X12	0.257	0.213	0.218	0.218	0.298
Y1	0.057	0.050	0.162	0.068	-0.078
Y2	0.066	0.072	0.160	0.042	-0.027
Y3	0.054	0.048	0.099	-0.006	-0.094
Y4	0.027	0.026	0.068	0.043	-0.062

Correlations

	X6	X7	X8	X9	X10
X6	1.000				
X7	0.795	1.000			
X8	0.866	0.861	1.000		
X9	0.308	0.325	0.317	1.000	
X10	0.329	0.337	0.357	0.862	1.000
X11	0.286	0.318	0.293	0.861	0.854
X12	0.313	0.294	0.361	0.652	0.752
Y1	-0.034	-0.069	-0.052	-0.002	-0.012
Y2	0.012	0.012	0.007	-0.034	-0.030
Y3	-0.046	-0.075	-0.063	-0.016	0.007
Y4	0.035	-0.006	0.001	-0.033	-0.022

Correlations

	X11	X12	Y1	Y2	Y3
X11	1.000				
X12	0.579	1.000			
Y1	0.000	-0.023	1.000		
Y2	-0.030	-0.024	0.826	1.000	
Y3	0.015	-0.018	0.796	0.795	1.000
Y4	0.013	-0.029	0.742	0.762	0.774

Correlations

	Y4
Y4	1.000

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 54

Loglikelihood

H0 Value	1310.295
H1 Value	1197.678

Information Criteria

Akaike (AIC)	2728.589
Bayesian (BIC)	2918.749
Sample-Size Adjusted BIC (n* = (n + 2) / 24)	2747.563

Chi-Square Test of Model Fit

Value	125.233
Degrees of Freedom	98
P-Value	0.0714

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.042	
90 Percent C.I.	0.060	0.084
Probability RMSEA <= .05	0.061	

CFI/TLI

CFI	0.967
TLI	0.960

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	4020.458
Degrees of Freedom	120
P-Value	0.0602

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.032

C:\Users\MBU_REC\Desktop\$Ó¹ÇÕà¤ÄÒÉì¢éÍÁÒÅ¥Õè¡ø$Øè¹\ÇÕà¤ÄÒÐÉìÍ...\mptextsem30-5-2566.out

MODEL RESULTS

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
F1	BY				
X1		1.000	0.000	29.000	0.000
X2		0.961	0.041	23.579	0.000
X3		0.950	0.049	19.359	0.000
X4		0.876	0.047	18.491	0.000
F2	BY				
X5		1.000	0.000	39.000	0.000
X6		0.875	0.042	20.740	0.000
X7		0.864	0.035	24.535	0.000
X8		1.061	0.043	24.612	0.000
F3	BY				
X9		1.000	0.000	19.000	0.000
X10		0.861	0.034	25.687	0.000
X11		0.784	0.033	24.094	0.000
X12		0.830	0.057	14.483	0.000
Y	BY				
Y1		1.000	0.000	19.030	0.000
Y2		0.897	0.041	21.969	0.000
Y3		0.917	0.044	20.745	0.000
Y4		0.744	0.040	18.528	0.000
F2	ON				
F1		0.225	0.080	2.816	0.005
Y	ON				
F2		0.030	0.063	0.485	0.628
F3	ON				
F1		0.398	0.080	5.000	0.000
Y	WITH				
F3		0.011	0.019	0.545	0.586
X2	WITH				
X1		0.026	0.007	3.750	0.000
X8	WITH				
X6		0.022	0.007	3.019	0.003
Intercepts					
X1		4.399	0.035	124.945	0.000
X2		4.416	0.033	135.877	0.000
X3		4.446	0.031	143.290	0.000
X4		4.494	0.029	152.862	0.000
X5		4.443	0.039	113.911	0.000
X6		4.503	0.036	125.133	0.000
X7		4.448	0.033	133.077	0.000
X8		4.408	0.041	107.797	0.000
X9		4.452	0.040	112.658	0.000
X10		4.533	0.033	137.252	0.000
X11		4.516	0.032	143.413	0.000
X12		4.304	0.041	104.501	0.000
Y1		4.430	0.035	125.896	0.000
Y2		4.432	0.031	141.697	0.000
Y3		4.459	0.033	136.765	0.000
Y4		4.537	0.028	162.938	0.000
Variances					
F1		0.225	0.027	8.214	0.000

C:\Users\MBU_REC\Desktop\§Õ¹ÇÔà¤ÃÒÐ¡éÍÁÙÅ¾Öé¹Ø¶¹\ÇÔà¤ÃÒÐ¡Ê1Í...\mptextsem30-5-2566.out

Residual Variances

X1	0.085	0.010	8.553	0.000
X2	0.056	0.007	7.734	0.000
X3	0.037	0.006	6.496	0.000
X4	0.043	0.006	7.735	0.000
X5	0.061	0.008	7.675	0.000
X6	0.079	0.009	8.504	0.000
X7	0.041	0.006	7.135	0.000
X8	0.058	0.009	6.792	0.000
X9	0.060	0.009	6.948	0.000
X10	0.027	0.005	5.021	0.000
X11	0.045	0.006	7.987	0.000
X12	0.196	0.019	10.199	0.000
Y1	0.060	0.008	7.906	0.000
Y2	0.044	0.006	7.522	0.000
Y3	0.056	0.007	8.112	0.000
Y4	0.056	0.006	9.205	0.000
F2	0.308	0.033	9.331	0.000
F3	0.295	0.032	9.309	0.000
Y	0.249	0.028	9.023	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
F1	BY				
X1		0.852	0.021	40.417	0.000
X2		0.888	0.017	50.958	0.000
X3		0.919	0.014	63.714	0.000
X4		0.894	0.016	54.543	0.000
F2	BY				
X5		0.916	0.013	69.461	0.000
X6		0.870	0.019	46.374	0.000
X7		0.924	0.013	73.817	0.000
X8		0.928	0.012	74.513	0.000
F3	BY				
X9		0.921	0.013	68.433	0.000
X10		0.949	0.011	84.010	0.000
X11		0.905	0.014	62.623	0.000
X12		0.733	0.032	22.915	0.000
Y	BY				
Y1		0.898	0.016	57.847	0.000
Y2		0.906	0.015	61.031	0.000
Y3		0.889	0.017	53.494	0.000
Y4		0.845	0.021	40.352	0.000
F2	ON				
F1		0.189	0.065	2.892	0.004
Y	ON				
F2		0.034	0.071	0.485	0.628
F3	ON				
F1		0.329	0.060	5.440	0.000
Y	WITH				
F3		0.039	0.071	0.546	0.585
X2	WITH				
X1		0.374	0.071	5.252	0.000

X8	WITH				
	X6	0.320	0.080	4.001	0.000
Intercepts					
	X1	7.902	0.359	22.011	0.000
	X2	8.594	0.389	22.064	0.000
	X3	9.062	0.410	22.093	0.000
	X4	9.668	0.437	22.125	0.000
	X5	7.198	0.328	21.941	0.000
	X6	7.914	0.360	22.012	0.000
	X7	8.417	0.382	22.052	0.000
	X8	6.818	0.311	21.895	0.000
	X9	7.125	0.326	21.885	0.000
	X10	8.681	0.394	22.017	0.000
	X11	9.070	0.411	22.046	0.000
	X12	6.609	0.303	21.838	0.000
	Y1	7.962	0.361	22.027	0.000
	Y2	8.962	0.406	22.098	0.000
	Y3	8.650	0.392	22.078	0.000
	Y4	10.305	0.465	22.163	0.000
Variances					
	F1	1.000	0.000	0.000	0.000
Residual Variances					
	X1	0.273	0.036	7.604	0.000
	X2	0.212	0.031	6.848	0.000
	X3	0.155	0.027	5.850	0.000
	X4	0.200	0.029	6.818	0.000
	X5	0.161	0.024	6.682	0.000
	X6	0.244	0.033	7.468	0.000
	X7	0.146	0.023	6.285	0.000
	X8	0.139	0.023	6.036	0.000
	X9	0.153	0.025	6.164	0.000
	X10	0.100	0.021	4.657	0.000
	X11	0.181	0.026	6.931	0.000
	X12	0.463	0.047	9.888	0.000
	Y1	0.193	0.028	6.918	0.000
	Y2	0.178	0.027	6.621	0.000
	Y3	0.210	0.030	7.102	0.000
	Y4	0.287	0.035	8.109	0.000
	F2	0.964	0.025	39.143	0.000
	F3	0.892	0.040	22.449	0.000
	Y	0.999	0.005	206.121	0.000

STDY Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
F1	BY				
	X1	0.852	0.021	40.417	0.000
	X2	0.888	0.017	50.958	0.000
	X3	0.919	0.014	63.714	0.000
	X4	0.894	0.016	54.543	0.000
F2	BY				
	X5	0.916	0.013	69.461	0.000
	X6	0.870	0.019	46.374	0.000
	X7	0.924	0.013	73.817	0.000
	X8	0.928	0.012	74.513	0.000
F3	BY				
	X9	0.921	0.013	68.433	0.000
	X10	0.949	0.011	84.010	0.000
	X11	0.905	0.014	62.623	0.000

	X12	0.733	0.032	22.915	0.000
Y	BY				
	Y1	0.898	0.016	57.847	0.000
	Y2	0.906	0.015	61.031	0.000
	Y3	0.889	0.017	53.494	0.000
	Y4	0.845	0.021	40.352	0.000
F2	ON				
	F1	0.189	0.065	2.892	0.004
Y	ON				
	F2	0.034	0.071	0.485	0.628
F3	ON				
	F1	0.329	0.060	5.440	0.000
Y	WITH				
	F3	0.039	0.071	0.546	0.585
X2	WITH				
	X1	0.374	0.071	5.252	0.000
X8	WITH				
	X6	0.320	0.080	4.001	0.000
Intercepts					
	X1	7.902	0.359	22.011	0.000
	X2	8.594	0.389	22.064	0.000
	X3	9.062	0.410	22.093	0.000
	X4	9.668	0.437	22.125	0.000
	X5	7.198	0.328	21.941	0.000
	X6	7.914	0.360	22.012	0.000
	X7	8.417	0.382	22.052	0.000
	X8	6.818	0.311	21.895	0.000
	X9	7.125	0.326	21.885	0.000
	X10	8.681	0.394	22.017	0.000
	X11	9.070	0.411	22.046	0.000
	X12	6.609	0.303	21.838	0.000
	Y1	7.962	0.361	22.027	0.000
	Y2	8.962	0.406	22.099	0.000
	Y3	8.650	0.392	22.078	0.000
	Y4	10.305	0.465	22.163	0.000
Variances					
	F1	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances					
	X1	0.273	0.036	7.604	0.000
	X2	0.212	0.031	6.849	0.000
	X3	0.155	0.027	5.850	0.000
	X4	0.200	0.029	6.818	0.000
	X5	0.161	0.024	6.682	0.000
	X6	0.244	0.033	7.468	0.000
	X7	0.146	0.023	6.285	0.000
	X8	0.139	0.023	6.036	0.000
	X9	0.153	0.025	6.164	0.000
	X10	0.100	0.021	4.657	0.000
	X11	0.181	0.026	6.931	0.000
	X12	0.463	0.047	9.888	0.000
	Y1	0.193	0.028	6.918	0.000
	Y2	0.178	0.027	6.621	0.000
	Y3	0.210	0.030	7.102	0.000
	Y4	0.287	0.035	8.109	0.000
	F2	0.964	0.025	39.143	0.000
	F3	0.892	0.040	22.449	0.000
	Y	0.999	0.005	206.121	0.000

STD Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
F1	BY				
X1		0.475	0.029	16.427	0.000
X2		0.456	0.026	17.589	0.000
X3		0.451	0.024	18.676	0.000
X4		0.416	0.023	17.857	0.000
F2	BY				
X5		0.565	0.030	18.723	0.000
X6		0.495	0.029	17.051	0.000
X7		0.489	0.026	19.016	0.000
X8		0.600	0.031	19.112	0.000
F3	BY				
X9		0.575	0.031	18.774	0.000
X10		0.495	0.025	19.791	0.000
X11		0.451	0.025	18.279	0.000
X12		0.477	0.036	13.162	0.000
Y	BY				
Y1		0.500	0.028	18.055	0.000
Y2		0.448	0.024	18.322	0.000
Y3		0.458	0.026	17.718	0.000
Y4		0.372	0.023	16.313	0.000
F2	ON				
F1		0.189	0.065	2.892	0.004
Y	ON				
F2		0.034	0.071	0.485	0.628
F3	ON				
F1		0.329	0.060	5.440	0.000
Y	WITH				
F3		0.039	0.071	0.546	0.585
X2	WITH				
X1		0.026	0.007	3.750	0.000
X8	WITH				
X6		0.022	0.007	3.019	0.003
Intercepts					
X1		4.399	0.035	124.945	0.000
X2		4.416	0.033	135.877	0.000
X3		4.446	0.031	143.290	0.000
X4		4.494	0.029	152.862	0.000
X5		4.443	0.039	113.811	0.000
X6		4.503	0.036	125.133	0.000
X7		4.448	0.033	133.077	0.000
X8		4.408	0.041	107.797	0.000
X9		4.452	0.040	112.658	0.000
X10		4.533	0.033	137.252	0.000
X11		4.518	0.032	143.413	0.000
X12		4.304	0.041	104.501	0.000
Y1		4.430	0.035	125.896	0.000
Y2		4.432	0.031	141.697	0.000
Y3		4.459	0.033	136.765	0.000
Y4		4.537	0.028	162.938	0.000
Variances					
F1		1.000	0.000	0.000	0.000

Residual Variances

X1	0.085	0.010	8.553	0.000
X2	0.056	0.007	7.734	0.000
X3	0.037	0.006	6.496	0.000
X4	0.043	0.006	7.735	0.000
X5	0.061	0.008	7.675	0.000
X6	0.079	0.009	8.504	0.000
X7	0.041	0.006	7.135	0.000
X8	0.058	0.009	6.792	0.000
X9	0.060	0.009	6.948	0.000
X10	0.027	0.005	5.021	0.000
X11	0.045	0.006	7.987	0.000
X12	0.196	0.019	10.199	0.000
Y1	0.060	0.008	7.906	0.000
Y2	0.044	0.006	7.522	0.000
Y3	0.056	0.007	8.112	0.000
Y4	0.056	0.006	9.205	0.000
F2	0.964	0.025	39.143	0.000
F3	0.892	0.040	22.449	0.000
Y	0.999	0.005	206.121	0.000

R-SQUARE

Observed Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
X1	0.727	0.036	20.208	0.000
X2	0.788	0.031	25.479	0.000
X3	0.845	0.027	31.857	0.000
X4	0.800	0.029	27.272	0.000
X5	0.839	0.024	34.731	0.000
X6	0.756	0.033	23.187	0.000
X7	0.854	0.023	36.908	0.000
X8	0.861	0.023	37.256	0.000
X9	0.847	0.025	34.217	0.000
X10	0.900	0.021	42.005	0.000
X11	0.819	0.026	31.312	0.000
X12	0.537	0.047	11.458	0.000
Y1	0.807	0.028	28.924	0.000
Y2	0.822	0.027	30.515	0.000
Y3	0.790	0.030	26.747	0.000
Y4	0.713	0.035	20.176	0.000

Latent Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
F2	0.036	0.025	1.446	0.148
F3	0.108	0.040	2.720	0.007
Y	0.001	0.005	0.243	0.808

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix 0.132E-02
(ratio of smallest to largest eigenvalue)

MODEL MODIFICATION INDICES

NOTE: Modification indices for direct effects of observed dependent variables regressed on covariates may not be included. To include these, request MODINDICES (ALL).

Minimum M.I. value for printing the modification index 10.000

	M.I.	E.P.C.	Std E.P.C.	StdYX E.P.C.

ON/BY Statements

F2	ON	F3	/			
F3	BY	F2	25.510	0.347	0.353	0.353
F3	ON	F2	/			
F2	BY	F3	25.395	0.331	0.325	0.325
F3	ON	Y	/			
Y	BY	F3	25.393	-10.923	-9.491	-9.491

WITH Statements

X10	WITH X9	25.218	-0.046	-0.046	-1.154
X11	WITH X9	38.196	0.047	0.047	0.911
X12	WITH X10	42.074	0.047	0.047	0.636
X12	WITH X11	31.109	-0.041	-0.041	-0.432
F3	WITH F2	25.395	0.102	0.338	0.338

RESULTS SAVING INFORMATION

There was an error opening the RESULTS file for writing. No results were saved. The path may not exist for the following file:
C:\Users\MBU_REC\Desktop\§Ò¹ÇÔà¤ÃÒÐi¢éÍÁÙÅ¾Öéí§Øè¹\ÇÔà¤ÃÒÐÉìí§¤Ò¡Ã¸í°

DIAGRAM INFORMATION

Use View Diagram under the Diagram menu in the Mplus Editor to view the diagram.
If running Mplus from the Mplus Diagrammer, the diagram opens automatically.

Diagram output
c:\users\mbu_rec\desktop\§Ò¹ÇÔà¤ÃÒÐi¢éÍÁÙÅ¾Öéí§Øè¹\ÇÔà¤ÃÒÐÉìí§¤Ò¡Ã¸í°\mptextsem.dgm

Beginning Time: 13:38:21
Ending Time: 13:38:21
Elapsed Time: 00:00:00

MUTHEN & MUTHEN
3463 Stoner Ave.
Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971
Fax: (310) 391-8971
Web: www.StatModel.com
Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2012 Muthen & Muthen

ภาคผนวก ซ
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์โมเดล ประเมินคู่มือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผศ.(พิเศษ)นันทา โพธิ์คำ
   ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์
   ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตร
   มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
3. ดร.จริยา อนันต์สุวรรณชัย
   ตำแหน่งอาจารย์
   วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
4. ดร.จรุงภรณ์ กลางบุรัมย์
   ตำแหน่งอาจารย์ประจำ
   มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
5. นายทิวากร สุทธิบาก
   ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแดง
   โรงเรียนบ้านดอนแดง
6. นางราตรี เครือวรรณ
   ตำแหน่งผู้รับใบอนุญาต
   โรงเรียนอนุบาลบงกชเพชรมณี
7. นายนิยม เพชรผ่องพันธุ์
   ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเพชรผ่องพันธ์วิทยา
   โรงเรียนเพชรผ่องพันธ์วิทยา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๓๓๙

๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร ผศ.(พิเศษ)นันทา โพธิ์คำ

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตัวเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๘-๗๒๒๘-๔๓๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๓๓๙

๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)"มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตัวเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๘-๗๒๒๘-๔๓๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลคางาม
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐ ๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๙๓๕

๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร ดร.จริยา อนันต์สุวรรณชัย

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๑๐๗๕๐๕๓๒๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตัวเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ ๐๘-๓๐๔๗ ๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๘ ๗๑๒๘-๔๓๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๐๓๓๙

๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร ดร.จรุงภรณ์ กลางบุรัมย์

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตัวเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๓๓๙

๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายทิวากร สุทธิบาก

ด้วย นางนวรีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)"มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตัวเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว๐๓๓๙

๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางราตรี เครือวรรณ

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)"มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตัวเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว๐๓๓๙

๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายนิยม เพชรผ่องพันธุ์

ด้วย นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๗๕๐๕๓๒๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A RATIONAL MANAGEMENT MODEL TOWARDS EXCELLENCE TO PRIVATE EARLY CHILDHOOD SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION)"มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

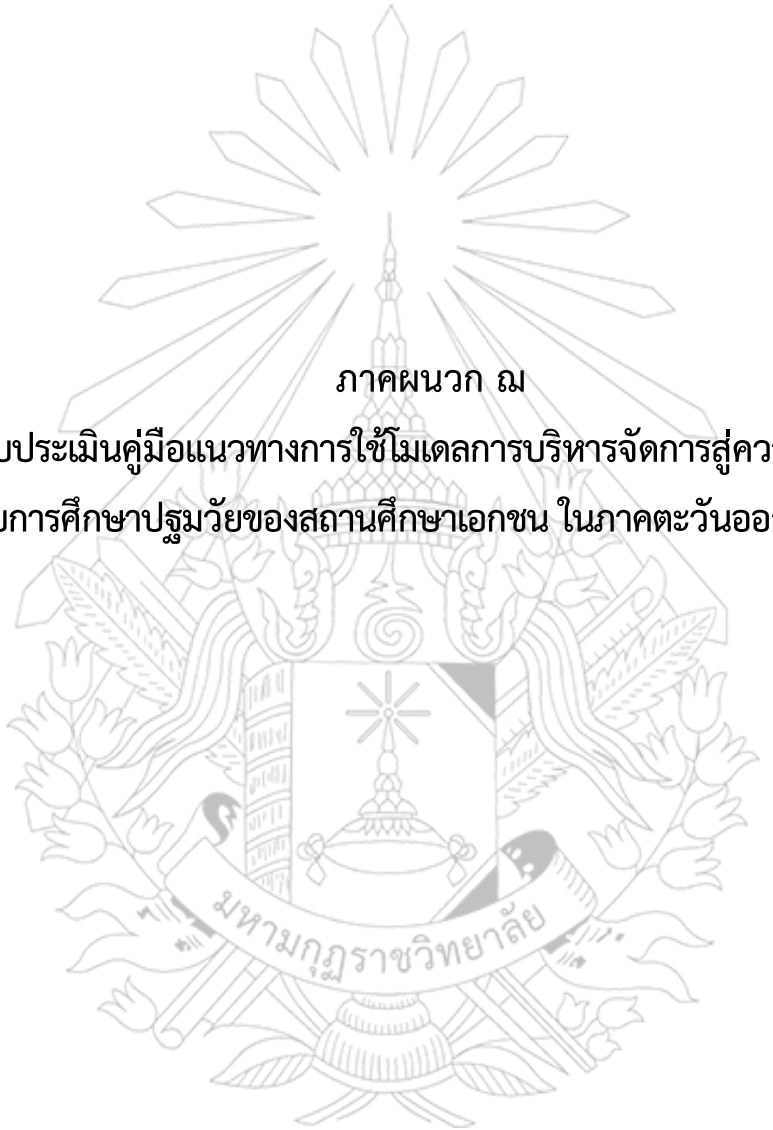
ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตัวเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๗๒๒๘-๔๑๕๓



ภาคผนวก ฌ

แบบประเมินคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



แบบประเมินคู่มือ

โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

****

แบบประเมินคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPPIEST เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการประเมิน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ประเมิน

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
3. หน่วยงานที่สังกัด.....

ตอนที่ 2 ระดับความเหมาะสมของคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อคำถามของท่านที่มีต่อคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	คำชี้แจงมีความชัดเจนถูกต้อง					
2	วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้ให้บรรลุเป้าหมายได้					
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง					
4	ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญสอดคล้องกับสภาพปัญหา					
5	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ					
6	แนวทางการนำองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้					
7	แบบประเมินคู่มือ สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและตัวชี้วัดการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					
8	แบบสรุปผลการประเมินคู่มือ นำไปวัดได้ถูกต้อง					
9	สรุปผล					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

.....

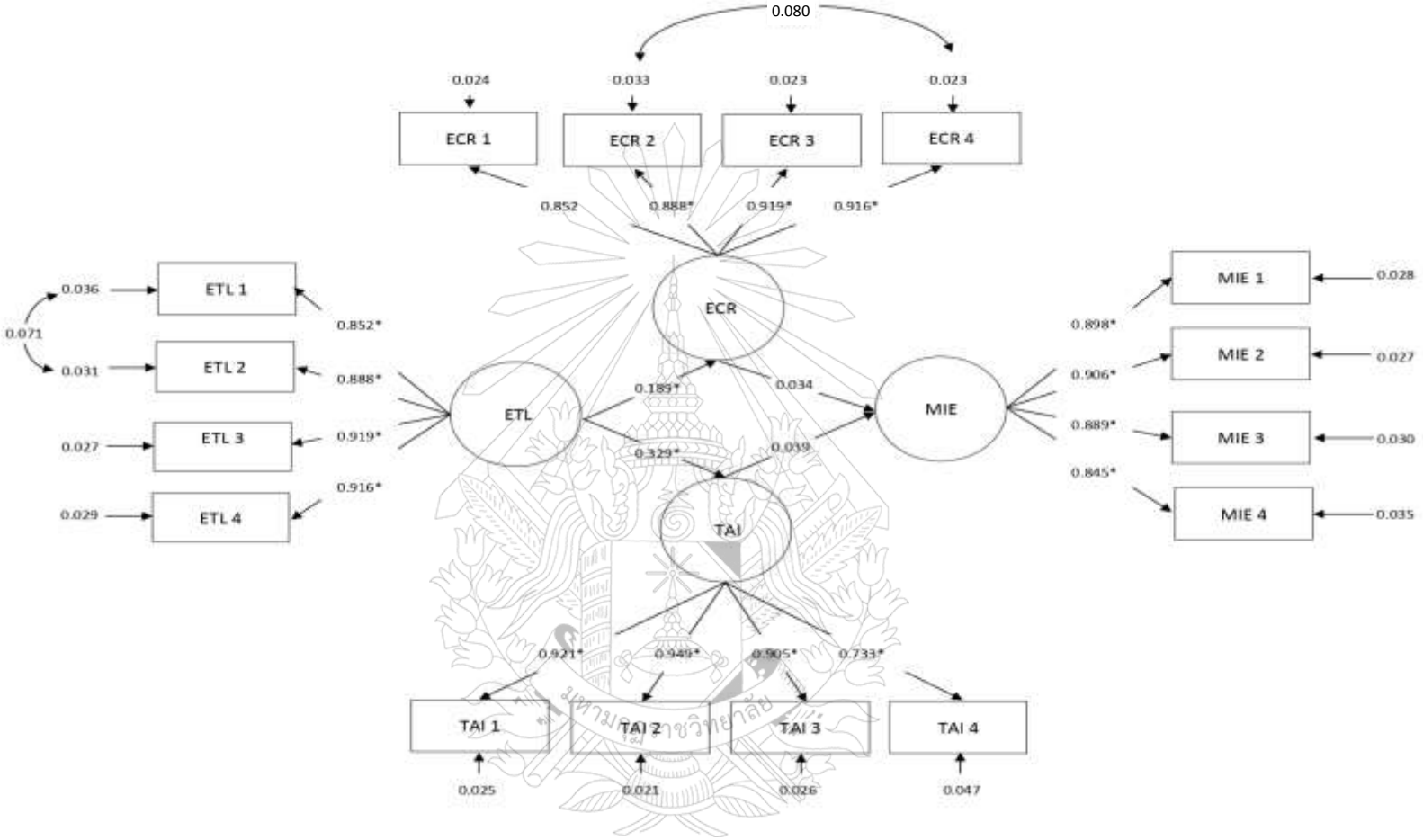
.....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้วิจัย โทร: 087-2284153, E-mail: pik.45@hotmail.com

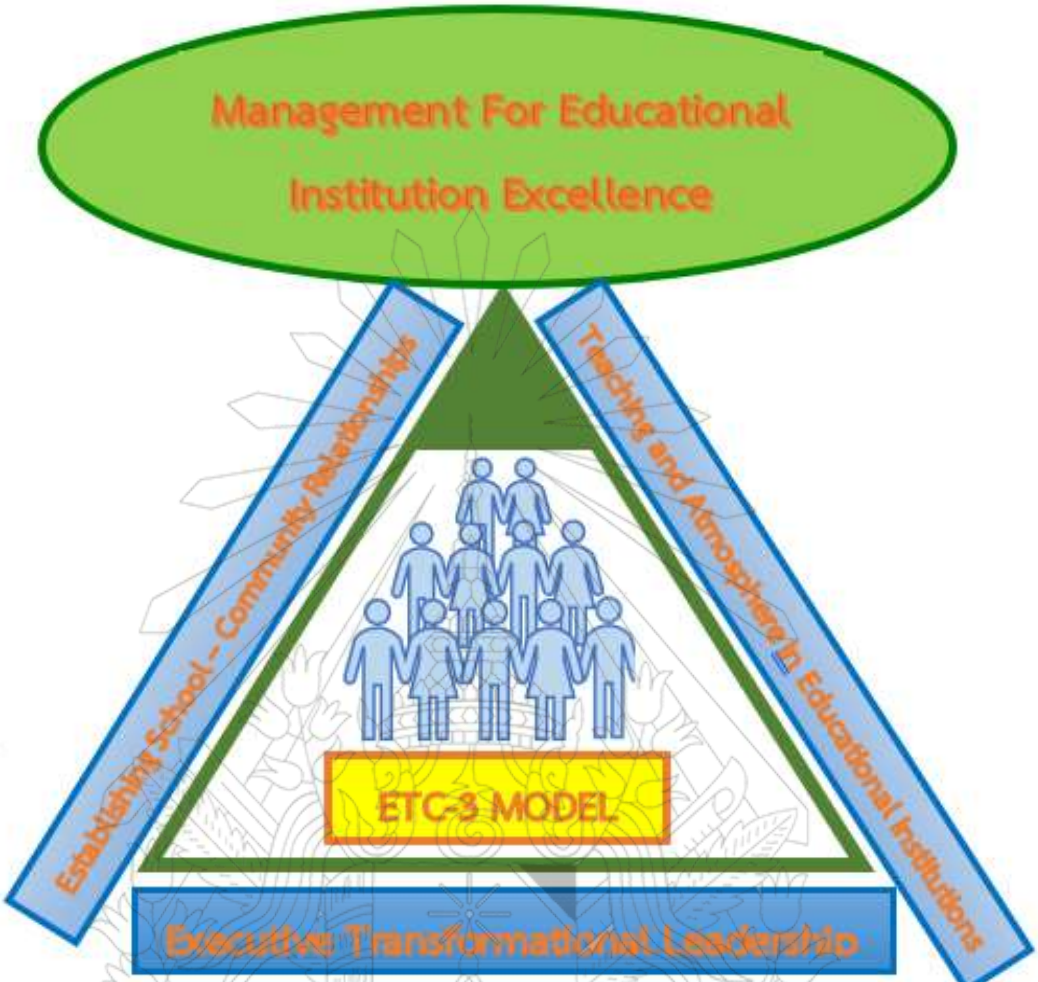
ภาคผนวก ญ

โมเดลและคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



χ^2=125.233, df=98, P-Value=0.071, CFI=0.967, TLI=0.960, RMSEA=0.042, SRMR=0.032* P<.05, χ^2/df=1.27<2

ภาพที่ 4.5 โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ


คู่มือแนวทางการใช้
ของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
A Retreat Management Model Towards Excellence
Of Private Early Childhood Schools in The Northeastern Region



คู่มือแนวทางการใช้
โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(An Management Model Towards Excellence Of Private Early Childhood Schools In The Northeastern Region)

---

1. คำชี้แจง

1.1 คู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไปเป็นแนวทางการประเมินการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 คู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 9 ประเด็น ดังนี้

1) คำชี้แจง

2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ

3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้

4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ

5) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้

6) แนวทางการนำองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้

7) แบบประเมินการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

8) แบบสรุปผลการประเมินการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

9) สรุปผล

1.3 สถานศึกษาเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) สามารถนำคู่มือนี้ไปเป็นในการตรวจสอบพฤติกรรมหรือพัฒนาการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนได้

2. วัตถุประสงค์ของคู่มือ

คู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษาเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางการประเมินการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ

2.2 เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาเอกชน

3. ประโยชน์ของคู่มือการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ประโยชน์และคุณค่าของคู่มือการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของโมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

3.1 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ใช้เครื่องมือในการพัฒนาการบริหารจัดการเชิงสาเหตุในสถานศึกษาเอกชน

3.2 สถานศึกษาเอกชนใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการเชิงสาเหตุ

4. ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ อาจกล่าวได้ว่ามีหลากหลายหน่วยงานที่ดำเนินการกำกับดูแลสถานศึกษาที่มีอยู่ในประเทศ อาทิเช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น หากมองถึงการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน นั้นมีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษา อบรม และขัดเกลาทางด้านจิตใจของเด็กให้เป็นคนดี มีความรู้คู่ธรรม ตลอดจนปฏิบัติตนตามหลักของพุทธศาสนา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยหมุดหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด นั่นคือ หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผน 2 เป้าหมาย ได้แก่ 1) การพัฒนาคนสำหรับยุคใหม่โดยการพัฒนาคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติโดยมีเป้าหมายระดับหมุดหมายและตัวชี้วัด ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้นำไปเป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (Access) ความเท่าเทียมทางการศึกษา (Equity) คุณภาพการศึกษา (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทเปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะ 20 ปีข้างหน้า

กระทรวงศึกษาได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2515 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนให้สามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สนองตอบความต้องการของประเทศและประชาชนที่มีประสิทธิภาพคุณภาพ เป็นไปอย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรม จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต่างคำนึงถึงและมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จและสานต่อการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นตามทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความอิสระคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 – 2570 ช่วงปฐมวัย เป็นช่วงอายุที่ให้ผลของการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุดต่อการวางรากฐานของชีวิตคณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2564 เพื่อให้เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านเต็มตามศักยภาพ เป็นพื้นฐานของความเป็นพลเมืองคุณภาพ ซึ่งมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย 7 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1)การจัดและให้บริการแก่เด็กปฐมวัย 2)การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวในการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย 3)การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการพัฒนาเด็กปฐมวัย 4)การพัฒนาระบบกลไกการบูรณาการสารสนเทศเด็กปฐมวัยและการนำไปใช้ประโยชน์ 5) การจัดทำและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวกับเด็กปฐมวัยและการดำเนินการตามกฎหมาย 6) การวิจัยพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ 7)การบริหารจัดการ การสร้างกลไกการประสานการดำเนินงานและการติดตามผลโดยภายใต้กลยุทธ์ประกอบด้วยเป้าประสงค์และมาตรการต่างๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565, หน้า 38)

ดังนั้น คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 สำนักงานโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งดำเนินงานภายใต้กฎหมายการศึกษาของชาติและนับเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาไทยมาโดยตลอด มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศ

มาช้านาน มีบทบาทสำคัญที่ช่วยในการแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของภาครัฐตลอดมาอย่างต่อเนื่อง จึงไม่อาจที่จะปฏิเสธกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ ตรงกันข้ามกับต้องตระหนักไว้เสมอว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับโรงเรียนเอกชน ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันมีโรงเรียนใหม่ๆ เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งรัฐบาลยังได้ขยายและให้การสนับสนุนโรงเรียนรัฐบาลในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เพราะการที่โรงเรียนเอกชนจะอยู่รอดได้นั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนในฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพจำเป็นต้องจัดการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักในการบริหารจัดการนั้น ต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการเชิงเหตุผลที่ดีในการบริหารจัดการ เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับกนกวรรณ ภูษาแก้ว (2557, หน้า 68) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีการบริหารจัดการเชิงเหตุและผลในการดำเนินการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและทำให้ครู เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในการปฏิบัติงาน จึงเปรียบเสมือนเป็นหลักชัยของการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารและครูจึงต้องตระหนักคำนึงถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่ไม่ได้สิ้นสุดลงหลังจากจบการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดแทรกในวิถีชีวิต ซึ่งเด็กปฐมวัยจัดเป็นช่วงวัยที่มีพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีที่สุด (ปิยะ ศักดิ์เจริญ, 2558) ซึ่งทำให้เห็นว่าสถานศึกษายังไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาที่กำหนด ซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับ Austin & Reynolds (1990, หน้า 151-153) ที่ได้สรุปว่ากระบวนการบริหารของโรงเรียนผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิผลของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ โชติช่วง พันธุเวช (2551, หน้า 117) ที่กล่าวว่าความเป็นเลิศของโรงเรียนเป็นการพัฒนาด้านคุณภาพของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การจัดการศึกษาของระบบสากล ได้นำเกณฑ์การจัดการศึกษาตามรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Bald ridge National Quality Award : MBNQA) เป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาต่อมาประเทศพัฒนาแล้วทั่วโลก ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้จนเกิดผลสำเร็จ เช่น สิงคโปร์ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย ฮ่องกง และไทย ได้นำมาปรับใช้ในการศึกษาเช่นเดียวกันเรียกว่า เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) ทางด้านการศึกษานำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (TQA) ไปพัฒนาศักยภาพระบบการบริหารจัดการให้สู่ความเป็นเลิศ การศึกษาไทยได้มีความพยายามในการส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศมาโดยตลอดสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8) ที่กล่าวว่าการส่งเสริมคุณภาพโดยจัดทำระบบบริหารจัดการคุณภาพในรูปแบบโรงเรียน

มาตรฐานสากล ได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบที่นำไปสู่ความเป็นเลิศมีความสำคัญมากต่อการบริหารสถานศึกษาเอกชนในระดับปฐมวัย ดังนั้น การปรับปรุงและพัฒนาจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารโดยนำหลักการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้และให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากหลากหลายแหล่งของ Peter and Waterman (1982), Jacobi, Astin and Ayala (1987), Gardner (1961), DePorter (2000), Conrad and Blackburn (1985), Greg Bounds (1994), Kao, Kao and Jing (2006), Collins (2006), Longman (1987), Sentell (1994), Donabedian (1980), Cobb (2003), Deming Prize (1950), ABEA (2007), EQA (2004), JQA (2002), MBNQA (2011), EFQM (2010), Collins Jim (2001), David Klamen and others (2014), Linder and Brooks (2004), Gartner (2006, Edward Lawler (2005), Vivienne Jupp and Mark P. Younger (2004), AFL-CLO (1995), De Waal (2015), Waal (2007), Linda Holbeche (2004), Miller (2011), Mische (2001), Bass (1997), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2559), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551), พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2562), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549), ราตรี ศรีไพรวรรณ (2556), พริ้มเพรา วราพันธ์พิพิธ (2556),ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช (2550), พันธศักดิ์ พลสารัมย์ (2540), นิสดารก์ เวชยานนท์ (2551), สมาน อัศวภูมิ (2559), ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551), พสุ เดชะรินทร์ (2550), ดุษณีย์ ยศทอง (2561) เพื่อให้ทราบองค์ประกอบของโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการวิจัย (Theoretical Framework of Research) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา และองค์ประกอบที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

ซึ่งผู้วิจัยใช้แต่ละองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้นำหลักการบริหาร 4 ประการ คือ 1) การสร้างบารมี (Charisma in fluence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) 3) การกระตุ้นเชาว์ปัญญา (Intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน มี 4 ประการ คือ 1)การมีส่วนร่วม (Participation)

2)การสื่อสาร (Communication) 3)การให้บริการชุมชน (Community Service) 4)ความไว้วางใจ (Trust) องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา มี 4 ประการ คือ 1)การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centered) 2)การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom Learning Atmosphere) 3)สื่อและเทคโนโลยี (Technology and Media) 4)การยอมรับนับถือ (Respect) และองค์ประกอบที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา มี 4 ประการ คือ 1)ภาวะผู้นำในองค์กร (Organizational Leadership) 2)การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus) 3)การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม (Educational institute development and environment) 4)คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย (Early Childhood Learner Quality) จึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผลการวิจัยดังกล่าวนี้จะทำให้ทราบถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้โมเดลการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย เป็นไปอย่างมีความเชื่อมั่นในทิศทางทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นสถานศึกษาที่เป็นเลิศในอนาคตต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้สร้างคู่มือแนวทางการใช้โมเดลการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5. นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้

5.1 องค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (Executive Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (Executive Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการแลกเปลี่ยน แยกได้ที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน

5.1.1 การสร้างบารมี (Charisma in fluence) หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์ การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์ เฉลียวฉลาด สามารถถ่ายทอดแนวทางการบริหารที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน มีความสม่ำเสมอ เป็นผู้มีศีลธรรมและ

จริยธรรม เป็นที่ยกย่อง เคารพและศรัทธา เป็นความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และความไว้วางใจของผู้ตามโดยผู้นำใช้ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

5.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ มีความตั้งใจในการพัฒนาความผูกพันของตนเองและบุคลากร มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานในสถานศึกษา กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของบุคลากรเป้าหมายหรือผลสำเร็จในระยะยาว และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร

5.1.3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคิดล่วงหน้าและคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายเสมอ ต้องตระหนักหรือให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สรรค์สร้างนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีมาใช้ มีการเรียนรู้ความทันสมัยและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอุทิศตนในการทำงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ต่อๆ ไป อีกทั้งต้องมีความคิดไร้ขีดจำกัด เพื่อหาข้อสรุปและทำสิ่งใหม่ๆ นำมาแก้ไขปัญหาในองค์การ กระตุ้นความคิดทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญอย่างมาก ในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้และเข้าใจในวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

5.1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง ผู้บริหารมีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเป็นโค้ชหรือผู้ปรึกษา เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานแต่ละคน มีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคล โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเราให้ความเป็นกันเองและการยอมรับ ให้ความชื่นชมเมื่องานสำเร็จ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญที่ผู้นำมีให้ผู้ตามและคนใกล้ชิดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ผู้ร่วมงานมีความสำเร็จในงาน รวมทั้งยอมรับในความแตกต่าง เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้คำแนะนำสนับสนุนและให้ความช่วยเหลืออีกด้วย

5.2 องค์ประกอบหลัก ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน (Establishing School – Community Relationships)

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน (Establishing School – Community Relationships) หมายถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และยังเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ แก่ทั้งสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 4 ประการการ ได้แก่

5.2.1 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนในการใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน ร่วมถึงผู้บริหาร ครู บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผน นโยบายของโรงเรียนร่วมกัน และยังมีการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นแก่สถานศึกษา โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

5.2.2 การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาช่วงก่อนเปิด มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน มีการประชุมผู้ปกครอง ตัวแทนผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงในการดำเนินงานและรายงานให้ผู้ปกครองทราบถึงความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน

5.2.3 การให้บริการชุมชน (Community Service) หมายถึง สถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่จัดขึ้นในเครือข่ายของชุมชน มีการร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น และครูต้องออกไปช่วยกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ชุมชน อีกทั้งผู้ปกครองและชุมชนทางโรงเรียนมีการบริการอินเตอร์เน็ตแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง

5.2.4 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ผู้ปกครองและชุมชนมีความไว้วางใจในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้ปกครองและชุมชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้

5.3 องค์ประกอบหลัก กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา

กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีกระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา เป็นการสร้างสภาวการณ์ที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมมุ่งการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต้องจัดระบบการเรียนโดยมี 4 ประการ ได้แก่

5.3.1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centered) หมายถึง ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเด็ก ในการจัดการเรียนการสอนโดยแผนการจัดประสบการเรียนรู้ต้องมีการตรวจสอบก่อนนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กในทุกด้าน และการจัดกิจกรรมต้องเน้นให้เด็กคิด วิเคราะห์ และสามารถค้นหาความรู้ด้วยตัวเองและการจัดกิจกรรมผู้ปกครองสามารถติดตามพัฒนาการของเด็กร่วมกับครูผู้สอนได้อย่างต่อเนื่อง

5.3.2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom Learning Atmosphere) หมายถึง การจัดบรรยากาศต่อการเรียนรู้ของเด็ก มีห้องที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการจัดอุปกรณ์ต่างๆ ในห้องเรียนที่เอื้อต่อแหล่งเรียนรู้ให้เด็กได้มีประสบการณ์ตรงประสบการณ์จริงให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้

5.3.3 สื่อและเทคโนโลยี (Technology and Media) หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ กระตุ้นให้ครูใช้สื่อต่างๆ ที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า มีระบบเชื่อมโยงภายใน (Internet) เพื่อความคล่องตัวในการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา และมีการใช้และพัฒนาโปรแกรมต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Zoom meeting, Line, Facebook เป็นต้น

5.3.4 การยอมรับนับถือ (Respect) หมายถึง สถานศึกษาเป็นหลักของชุมชนที่ให้ความสำคัญ ผู้บริหารและครูให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน อีกทั้งสถานศึกษาต้องได้รับการยอมรับในการพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการสถานศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งผู้ปกครองต้องยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือเด็กให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี

5.4 องค์ประกอบหลัก การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา หมายถึง เป็นการบริหารมุ่งเน้นคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษาที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ บุคลากรในโรงเรียน อันประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรอื่นๆ ในการที่จะยกระดับความสามารถของสถานศึกษาในการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นๆ และสามารถดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา โดยครอบคลุมองค์ประกอบต่างๆ ผู้บริหารต้องมีตระหนักและให้ความสำคัญต่อการแสวงหาวิธีการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งหลักการแนวคิดการบริหารสถานศึกษา เพื่อความเป็นเลิศจะมีหลากหลาย ซึ่งผู้บริหารสามารถศึกษาหาวิธีตามที่เห็นว่ามีความเหมาะสมกับสถานศึกษาในที่นี้จะเสนอประเด็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อความเป็นเลิศ

5.4.1 ภาวะผู้นำในองค์กร (Organizational Leadership) หมายถึง ผู้บริหารกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการวางแผน สั่งการ ควบคุม และติดตามทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสร้างสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วยเสีย

5.4.2 การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกและชุมชน สร้างความผูกพัน สร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจเปิดโอกาสให้กับบุลากรได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็น Best Practice ที่สำคัญบุคลากรต้องมีความซื่อสัตย์และทำงานร่วมกันในสถานศึกษาอย่างมีความประสิทธิภาพ

5.4.3 การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม (Educational institute development and environment) หมายถึง การวางแผน การกำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยครู/ชุมชนส่วนร่วมในการดำเนินงานให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางวิชาการ มีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ประโยชน์พื้นที่ในการจัดบรรยายกาศสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น สะอาดสวยงามอย่างคุ้มค่า เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และสถานศึกษามีการจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่น่าเรียนรู้และปลอดภัยสำหรับผู้เรียน

5.4.4 คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย (Early Childhood Learner Quality) หมายถึง การส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นเหมาะสมกับวัย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนและครู มีการส่งเสริมความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ วินัย และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

6. แนวทางการนำองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้

แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละประเด็น/รายการระดับพฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลการประเมิน การนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ในแต่ละองค์ประกอบหลักมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 69)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
4.50 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมาก
2.50 – 3.49	มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานปานกลาง
1.50 – 2.49	มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานน้อย
1.00 – 1.49	มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานน้อยที่สุด

7. แบบประเมินพฤติกรรมของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้ทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อคำถามของท่านมีการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมากที่สุด
4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
การสร้างบารมี						
1	ผู้บริหารเป็นผู้นำกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์					
2	ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลทันต่อเหตุการณ์					
3	ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม เป็นที่ยกย่องเคารพและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4	ผู้บริหารเป็นผู้นำใช้ความพยายาม ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
5	ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
การสร้างแรงบันดาลใจ						
6	ผู้บริหารมีทักษะสร้างในการสร้างแรงบันดาลใจกับ					

ข้อที่	ข้อคำถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
	ผู้ร่วมงาน					
7	ผู้บริหารมีความผูกพันธ์ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร					
8	ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานในสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของบุคลากรเป้าหมายหรือผลสำเร็จในระยะยาวและมีเป้าหมาย					
10	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
การกระตุ้นเชาว์ปัญญา						
11	ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคิดล่วงหน้าและคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายเสมอ					
12	ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสรรค์สร้างนวัตกรรมสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ความทันสมัยและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและอุทิศตนในการทำงาน					
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ต่อๆ ไป					
15	ผู้บริหารต้องมีความคิดไร้ขีดจำกัด เพื่อหาข้อสรุปและทำสิ่งใหม่ๆ นำมาแก้ไขปัญหาในองค์การ กระตุ้นความคิดทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ					
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
16	ผู้บริหารมีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเป็นโค้ชหรือผู้ปรึกษา เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานแต่ละคน					
17	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นและให้ความเป็นกันเองและการยอมรับความเป็นกันเองและการยอมรับ					
18	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีหรือเป็นรายบุคคล					

ข้อที่	ข้อคำถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
	โดยคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นและให้ความเป็นกันเองและการยอมรับความเป็นกันเองและการยอมรับ					
19	พัฒนาศักยภาพให้ผู้ร่วมงานมีความสำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงาน					
20	ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					

ข้อที่	ข้อคำถาม ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วม						
21	เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนในการใช้ทรัพยากรที่มีร่วมกัน					
22	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผน นโยบายของสถานศึกษาร่วมกัน					
23	ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
24	ผู้ปกครองและชุมชนมีการสนับสนุนงบประมาณทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่สถานศึกษา					
การสื่อสาร						
25	มีสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาช่วงก่อนเปิดภาคการศึกษาและกิจกรรมสำคัญของสถานศึกษา					
26	มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน (Two Way Communication)					
27	การประชุมผู้ปกครอง ตัวแทนผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
28	มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบถึงความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อเป็นการสื่อสาร					
การให้บริการชุมชน						
29	สถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่จัดขึ้นในเครือข่ายของชุมชนตามเทศกาลและความเหมาะสม					

ข้อที่	ข้อคำถาม ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
30	สถานศึกษามีการร่วมมือแก่ชุมชนในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น					
31	สถานศึกษาต้องให้ครูออกไปช่วยกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ชุมชน					
32	สถานศึกษามีการบริการอินเตอร์เน็ตแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง					
ความไว้วางใจ						
33	สร้างความศรัทธาให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความไว้วางใจในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา					
34	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ					
35	รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
36	ผู้ปกครองและชุมชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้					

ข้อที่	ข้อคำถาม กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
37	ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเด็กในการจัดการเรียนการสอนโดยแผนการจัดประสบการเรียนรู้ต้องมีการตรวจสอบก่อนนำไปใช้ในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กในทุกๆด้านตามมาตรฐานของหลักสูตร					
38	การจัดกิจกรรมต้องเน้นให้เด็กคิด วิเคราะห์ และสามารถค้นหาความรู้ด้วยตัวเอง					
39	ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
40	มีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้ปกครองติดตามพัฒนาการของเด็กร่วมกับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ข้อคำถาม กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน						
41	การจัดบรรยากาศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					
42	มีห้องที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
43	มีการจัดอุปกรณ์ต่างๆ ในห้องเรียนที่เอื้อต่อความสะดวกของเด็ก					
44	มีการจัดแหล่งเรียนรู้ให้เด็กได้มีประสบการณ์ตรงประสบการณ์จริงให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้					
สื่อและเทคโนโลยี						
45	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผลิตและใช้สื่อ					
46	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
47	มีระบบเชื่อมโยงภายใน (Internet) เพื่อความคล่องตัวในการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา					
48	มีการใช้และพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ (Plat From) ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Zoom meeting, Line, Facebook เป็นต้น					
การยอมรับนับถือ						
49	สถานศึกษาเป็นหลักของชุมชนที่ให้ความสำคัญ					
50	ปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหารและครูให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน					
51	สถานศึกษาต้องได้รับการยอมรับในการพัฒนาเด็กและการบริหารจัดการสถานศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน					
52	ศรัทธาในผู้ปกครองต้องยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือเด็ก					

ข้อที่	ข้อคำถาม การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำในองค์กร						
53	ผู้บริหารกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ขององค์กรที่สอดคล้อง					

ข้อที่	ข้อคำถาม การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
	กับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
54	ผู้บริหารมีการวางแผน สั่งการ ควบคุมและติดตามทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (PDCA)					
55	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง					
56	ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน					
57	ผู้บริหารสร้างสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
การมุ่งเน้นบุคลากร						
58	การพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอกและชุมชน					
59	ผู้บริหารต้องสร้างความผูกพันกับบุคลากรในสถานศึกษา					
60	ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์					
61	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้กับบุลากรได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็น Best Practice					
62	ทำงานร่วมกันในสถานศึกษาอย่างมีความประสิทธิภาพ					
63	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน					
การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม						
64	สถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยครู/ชุมชนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
65	มีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
66	สถานศึกษามีการวางแผนและประโยชน์พื้นที่ในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น สะอาดสวยงามอย่างคุ้มค่า					
67	สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่น่าเรียนรู้และปลอดภัยสำหรับผู้เรียน					

ข้อที่	ข้อคำถาม การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน	ระดับผลการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
68	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางวิชาการ					
69	สถานศึกษาให้ความร่วมมือกับองค์กรชุมชน เช่น หมู่บ้าน องค์กรบริหารส่วนตำบล อื่นๆ เป็นต้น					
คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย						
70	เด็กมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และบุคคลอื่น ๆ					
71	ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้นเหมาะสมกับวัย					
72	การส่งเสริมความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ และวินัย					
73	เด็กมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
74	เด็กมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					

8. แบบสรุปผลการประเมินการบริหารจัดการเชิงสาเหตุสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร		
1. การสร้างบารมี	.....	.....
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	.....	.....
3. การกระตุ้นเชาว์ปัญญา	.....	.....
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	.....	.....
องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน		
1. การมีส่วนร่วม	.....	.....
2. การสื่อสาร	.....	.....
3. การให้บริการชุมชน	.....	.....
4. ความไว้วางใจ	.....	.....
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา		
1. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	.....	.....
2. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน	.....	.....
3. สื่อและเทคโนโลยี	.....	.....

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4. การยอมรับนับถือ	.....	.....
องค์ประกอบที่ 4 การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน		
1. ภาวะผู้นำในองค์กร	.....	.....
2. การมุ่งเน้นบุคลากร	.....	.....
3. การพัฒนาสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม	.....	.....
4. คุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย	.....	.....

9. สรุปผล

มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมากที่สุด จำนวน.....ตัวบ่งชี้

มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมาก จำนวน.....ตัวบ่งชี้

มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานปานกลาง จำนวน.....ตัวบ่งชี้

ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานน้อย จำนวน.....ตัวบ่งชี้

มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานน้อยที่สุด จำนวน.....ตัวบ่งชี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางนารีรัตน์ จันทวฤทธิ์

วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2522

ที่อยู่ : บ้านเลขที่ 149 หมู่ 1 บ้านหนองแปน ตำบลหนองแปน อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ 46130

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 149 หมู่ 1 บ้านหนองแปน ตำบลหนองแปน อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ 46130

ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

E-mail : pik.45@hotmail.com

Tel : 087-2284153

สถานที่ทำงานปัจจุบัน : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนฟ้าแดดสูงยางวิทยาคาร อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

พ.ศ. 2541 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอนุกูลนารี อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

พ.ศ. 2545 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2553 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พ.ศ. 2562 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร