

ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

CAUSAL FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SMALL ELEMENTARY SCHOOLS IN NORTHEAST

ร่ำไพ ไชยยนต์*, เพลินพิศ ธรรมรัตน์, ศิกานต์ เพียรธัญญากรณ์

Ramphai Chaiyon, Ploenpit Thummarat, Sikan Pienthunyakorn

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mail: rumpaisong2519@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมากดังนี้ วัฒนธรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก การจัดการเรียนสอน มีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 54.41 ที่องศาอิสระ (df) = 26 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 2.09 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) = 0.0009 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) = 0.039 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) = 597.76 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) = 0.005 แนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะและมีบุคลิกภาพที่ดีเป็น

* Received January 30, 2023; Revised February 28, 2023; Accepted April 6, 2023

แบบอย่างได้ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ควรมีความสะอาดร่มรื่นเพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ วัฒนธรรมขององค์กร มีความไว้วางใจ การยอมรับซึ่งกันและกันมีความเป็นกัลยาณมิตร ต่อกัน การจัดการเรียนการสอน ครูควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติเพื่อเกิดทักษะกระตุ้น ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพโรงเรียน, ปัจจัยเชิงสาเหตุ, โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the causal factors of small elementary school effectiveness in the northeastern region. 2) to examine the linear structural relationship model of the causal factors of small elementary school effectiveness in the northeastern region. 3) to study the approach to develop causal factors of the effectiveness of small elementary schools in the northeastern region. The results showed that the level of causal factors of overall school effectiveness was at a high level as follows: Organizational culture has an average of 4.54, in the highest level. Leadership of executives had an average of 4.49, in a high level. The school environment had an average of 4.49, in a high level. Teaching management had an average of 4.49, in a high level. The causal relationship model of school effectiveness was consistent with the empirical data. with Chi-Square (χ^2) = 54.41, Degrees of Freedom (df) = 26, Chi-Square/Degrees of Freedom (χ^2/df) = 2.09, Probability Value (p-value) = 0.0009, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.039, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95, Critical N (CN) = 597.76, Comparative Fit Index (CFI) = 1.00, Root Mean Square Residual (RMR) = 0.005. Guidelines on developing causal factors of school effectiveness. Executive leadership executives should have vision, knowledge, skills and good personality as role models. School environment it should be clean and shady to be a source of learning. organizational culture trusts mutual acceptance, friendship with each other teaching management teachers should organize activities for learners to practice in order to develop skills to encourage learners to learn.

Keywords: School effectiveness, Causal factors, Small elementary schools



บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้ได้รับการพัฒนาอย่างสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ จริยธรรม คุณธรรมโดยต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เกิดกลไกในการตรวจสอบและกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษามีการควบคุมคุณภาพการศึกษาต่อเนื่องตลอดเวลาซึ่ง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 48 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาเองจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณะชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ในมาตรา 49 ได้กำหนดให้มีการเสนอผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะชน ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปีเมื่อได้รับรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาแล้วให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาจัดส่งรายงานดังกล่าวพร้อมกับประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบซึ่งรวบรวมได้จากหน่วย

งานที่เกี่ยวข้องหรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาแห่งนั้นให้กับสำนักงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก (กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา , 2561) การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ กล่าวได้ว่าประสิทธิผลเป็นระดับความสำเร็จจากการดำเนินงานของโรงเรียนตามเป้าหมายและการรับรู้ของผู้เกี่ยวข้องโดยมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของโรงเรียนผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องคำนึงถึงการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสำคัญเนื่องจากคุณภาพผู้เรียน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การรักษาอัตลักษณ์ หรือแม้กระทั่งความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนล้วนเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาและวิกฤติการณ์ด้านคุณภาพการศึกษา ดังจะเห็นได้จากความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทย ด้านสมรรถนะด้านการศึกษากาพรวมปี พ.ศ. 2562 การจัดอันดับด้านการศึกษาของไทยอยู่ที่ 56 จากจำนวนทั้งสิ้น 63 ประเทศ ส่วนอันดับที่ 1 ของโลกเป็นของ เดนมาร์ก สิงคโปร์ ฟินแลนด์ ตามลำดับด้านคุณภาพการศึกษา IMD พิจารณาจากเกณฑ์ต่าง ๆ ได้แก่ อัตราส่วนนักเรียน ต่อครู ประถมศึกษา 16.7 : 1 ระดับมัธยมศึกษา 26.63 : 1 อยู่ในลำดับที่ 40 และ 60 ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของเด็กอายุ 15 ปี อยู่อันดับที่ 49 อัตราการไม่รู้หนังสือของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป อยู่ที่ร้อยละ 7.1 ขึ้นไปอยู่ในลำดับที่ 57 ซึ่งมีอัตราสูงขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมาซึ่งมีเพียงร้อยละ 3.3 เท่านั้น สำหรับผลสัมฤทธิ์ของการอุดมศึกษา ยังมีผู้จบระดับอุดมศึกษาเพียงร้อยละ 33.6 อยู่อันดับที่ 41 รวมทั้งความสามารถด้านภาษาอังกฤษซึ่งวัดจากผลสอบ TOEFL ไทยอยู่ในอันดับที่ 59 ต่ำกว่ามองโกเลียและญี่ปุ่นเท่านั้น สำหรับการการจัดอันดับด้านความสามารถในการใช้ภาษา อังกฤษสูงที่สุด คือ สิงคโปร์ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ 10 ปีที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีสมรรถนะด้านการศึกษาลดลงจากอันดับที่ 47 ในปี 2552 ลดลงเป็นอันดับที่ 56 ในปี 62 ลดลงถึง 9 อันดับนี้จึงเป็นภาพสะท้อนในด้านสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจและยังล่าหลังในหลาย ๆ ประเทศทั้งด้านโอกาส คุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ผลจากการประเมินดังกล่าวข้างต้น ในด้านคุณภาพผู้เรียนต่ำจึงเป็นปัญหาสำคัญที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ผู้เกี่ยวข้องต้องช่วยกันหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ยิ่งขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปีการศึกษา 2561 มีโรงเรียน จำนวน 30,112 แห่ง ในที่นี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 15,089 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 50.11 ปีการศึกษา 2562 มีโรงเรียนจำนวน 29,871 แห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 15,158 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.74 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ในปีการศึกษา 2563 มีโรงเรียนจำนวน 29,642 แห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 14,976 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.53 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7,128 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 47.60 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี ได้มีการศึกษาปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหา ดังนี้ 1) ปัญหาด้านบุคลากร พบว่าจำนวนครูไม่ครบชั้น ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก 2) ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณน้อย 3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ และ 4) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)



จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่ามีปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคนให้มีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงทฤษฎีให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยอยู่ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 : ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อนำมาสังเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนำมาใช้เป็นกรอบในการเครื่องเครื่องมือการวิจัย
2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ประเด็นเกี่ยวกับ ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

ระยะที่ 2 : การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

1. ประชากรคือโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7,157 แห่งและกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ 1 คน ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 720 คน จำแนกเป็น

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 360 คน และครู จำนวน 360 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนละ 2 คนนับเป็น 1 หน่วยวิเคราะห์

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย เครื่องมือวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดเป็นข้อมูลประสิทธิผลและปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การพัฒนาเครื่องมือวิจัยโดยนำกรอบแนวคิดมานิยามเชิงปฏิบัติกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด จำนวนข้อคำถาม เขียนคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน จำนวน 60 คน จากนั้นตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากนั้นนำผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามจากการทดลองใช้เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมสอจดซองเปล่าติดแสตมป์และตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลทุกรายการก่อนนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายโดยใช้สถิติดังนี้ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - Square Statistics) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

5. การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบที่ศึกษา กรณีใช้การวัดมาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ระยะที่ 3 : ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางและประเมินผลแนวทางการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 คน



2. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบให้ครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการจากนั้นใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญที่เป็นความสอดคล้องของแนวคิดในภาพรวมมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

3. การประเมินผลแนวทางการ รูปแบบการประเมินได้เลือกใช้มาตรฐาน 4 ข้อมาใช้ในการประเมินผลดังนี้ ความถูกต้องครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุ 4 ด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ เป้าหมายขององค์กร กระบวนการทำงานและการมอบอำนาจ

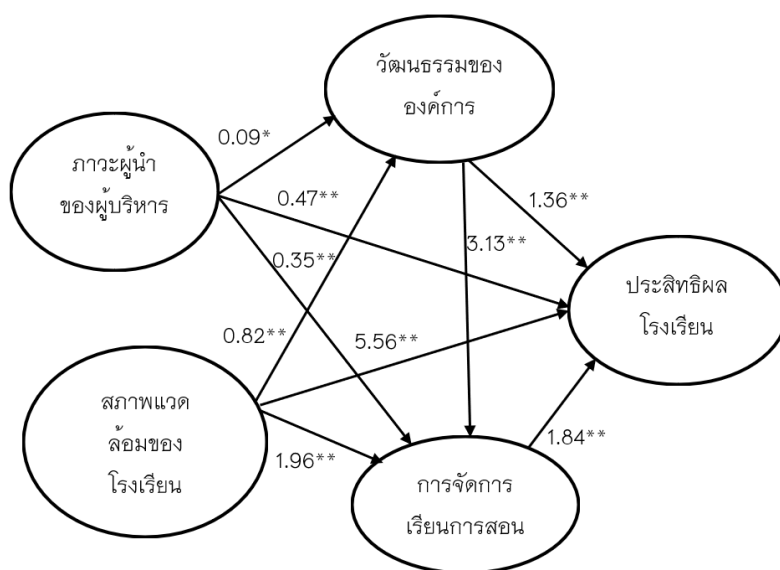
1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ การกล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าทำ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและการมีความรู้และทักษะ

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมทางการบริหารรองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางวิชาการ

1.4 ปัจจัยด้านการจัดการเรียนสอน มีค่าเฉลี่ย 4.45 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้ความสามารถของครู รองลงมาคือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า โมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 54.41 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 26 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.09 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.0009 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.039 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 597.76 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00

ค่าดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.0045 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.99 แสดงว่ามีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 99 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีอิทธิพลทางตรง (0.47) และทางอ้อม (0.76) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) โดยอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนผ่าน 2 เส้นทาง ดังนี้ เส้นทางที่ 1 ผ่านทางตัวแปรวัฒนธรรมขององค์กร (E1) มีค่าอิทธิพล (0.12) เส้นทางที่ 2 ผ่านตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพล (0.64) ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) มีอิทธิพลทางตรง (5.65) และทางอ้อม (4.72) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน 2 เส้นทาง ดังนี้ เส้นทางที่ 1 ผ่านตัวแปรวัฒนธรรมขององค์กร (E1) มีค่าอิทธิพล (1.12) เส้นทางที่ 2 ผ่านตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) มีค่าอิทธิพล (3.61) ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์กร (E1) ได้รับอิทธิพลทางตรง (0.09) จากตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร และยังมีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียนทั้งอิทธิพลทางตรง (1.36) และอิทธิพลทางอ้อม (0.86) ผ่านทางตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (E2) ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอน (E2) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีค่าอิทธิพล (0.35) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (K2) มีค่าอิทธิพล (1.96) และตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์กร (E1) มีค่าอิทธิพล (3.13) และยังมีอิทธิพลทางตรง (1.84) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก



3. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทางการใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม ได้แนวทางพัฒนาดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความรู้ทักษะ ความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ในการทำงานมีบุคลิกภาพที่ดี ทักษะในการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม มีเครือข่ายความร่วมมือและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนต้องบรรยากาศร่มรื่น สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยบุคลากรเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน มีโครงสร้างการบริหารงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

3. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางรูปแบบองค์กร และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจน มีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ทุกคนต้องยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและคนอื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูต้องจัดให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเอง เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องวางแผนจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถนำเสนอในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคาดหวังที่จะเห็นพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีความ สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและบรรลุความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาอุทธนา ตุ่มอ่อน ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ การบริหารงานวิชาการอย่างรอบด้าน มีภาวะผู้นำในการนำสมรรถนะในการบริหารงาน (พระมหาอุทธนา ตุ่มอ่อน, 2564)

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนในทางกายภาพ ทางวิชาการและสภาพแวดล้อมทางการบริหารล้วนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผล สภาพแวดล้อมทางการบริหารที่กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนไม่มีความซับซ้อนมีเครือข่ายความร่วมมือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

ของบุคลากรที่มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ซึ่งถ้าบุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจปฏิบัติหน้าที่อย่างดีแล้วย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสอดคล้องกับ Davis and John กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้เขาได้ระบุว่าบรรยากาศองค์การที่ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ คือ คุณภาพของผู้นำ ความไว้วางใจ และการสื่อสาร (Davis Keith, & John, Newstrom W., 1989)

1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมที่ดีในองค์การจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีกำลังใจมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานจึงส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะร่วมที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพและเอกลักษณ์ขององค์การหนึ่ง ๆ ดังนั้นหากองค์การใดเลือกใช้รูปแบบหรือประเภทของวัฒนธรรมองค์การเป็นอย่างไร จะมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรนั้น (Hoy, Wayne K, and Miskek, Cecil. G., 2001)

1.4 ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู และกระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งสิ้น ซึ่งหากทั้งสามส่วนที่กล่าวมามีการพัฒนาปรับปรุงยุคให้เข้าถึงผู้เรียน ให้ทันต่อสถานการณ์และบริบทของโรงเรียนแล้วย่อมทำให้เกิดการพัฒนาต่อคุณภาพการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสอดคล้องกับ ปารีชาติ เกสซ์ชา กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาทุกระดับต้องเน้นให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหา รวมถึงการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อเป็นเครื่องมือเพื่อ แสวงหาความรู้ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้ผู้เรียนสามารถค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งต่าง ๆ เรียนรู้ถึงจะเกิดประสิทธิผลต่อนักเรียน (ปารีชาติ เกสซ์ชา, 2558)

2. ผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมขององค์การ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน สามารถอภิปรายได้ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียน เนื่องมาจากว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงจึงสามารถบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปตามความต้องการถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง มีความรู้และทักษะ กล่าวพูดกล้าคิดและมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ จะทำให้



ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ผู้นำที่ดีต้องติดตามการใช้หลักสูตรความก้าวหน้าของผู้เรียน และจัดเวลาเพื่อพัฒนางานวิชาการ มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจให้ครู และสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน ขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพราะหากสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน (Bass, B.M., & B.J. Avolio, 1999) ซึ่งสอดคล้องกับอิทธิพล พลเยี่ยมหาญ ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพนักเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนโดยจัดสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวนักเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้เช่นเดียวกันกับวัฒนธรรมขององค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนเพราะหากผู้บริหารโรงเรียน ครูรับรู้เข้าใจค่านิยมและลักษณะ เฉพาะของโรงเรียนร่วมกัน มีการประพฤติปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบตามนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, 2562) สอดคล้องกับลออง วัจนะสาริกากุล ได้ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีขนาดอิทธิพล 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีขนาดอิทธิพล 0.06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนการสอนเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน เนื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู การมีส่วนร่วมของนักเรียนจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล (ลออง วัจนะสาริกากุล, 2557) สอดคล้องกับ Duttweiler (cited in Sergiovanni) พบว่าปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้น มีหลายปัจจัยโดยปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Sergiovanni, et al, 2001) นอกจากนี้ ธัญชนก ยอดสวัสดิ์ ยังได้สรุปไว้ว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและความสามารถในการพัฒนานักเรียน (ธัญชนก ยอดสวัสดิ์, 2561)

3. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอ ดังนี้

3.1 การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร สร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี บริหารภายใต้จริยธรรมและนำความ คิดต่างมาเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ

3.2 การพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ควรจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และเป็นสถานที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนควรให้นักเรียนมีสมาธิกับการเรียนรู้ คือมีประโยชน์ใช้สอย ให้ความรู้สึกสบายสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนได้สภาพแวดล้อมทางการบริหาร ควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดี มีความสามัคคี มีน้ำใจในการทำงานร่วมกัน

3.3 การพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารต้องสร้างเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการยอมรับนับถือกันในเรื่องความสามารถ มีเป้าหมายขององค์การที่เกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรทุกคน กระบวนการทำงานที่เป็นระบบการดำเนินชีวิตที่คนทุกคนมีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การสร้างความเชื่อที่อยู่ในจิตใจของพนักงาน โดยวัฒนธรรมที่ดีเกิดขึ้นจากความรู้สึกที่ดี ๆ กับเรื่องนั้น ๆ เกิดขึ้นจากข้างในของบุคลากร ปฏิบัติโดยไม่ต้องบังคับเพราะมองเห็นประโยชน์กับเรื่องนั้น ๆ อย่างจริงใจ เป็นความเชื่อภายในจิตใจ การมอบอำนาจ ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ให้เกิดมุ่งมั่นและไว้วางใจกันในการทำงานผ่านการติชม เพื่อพัฒนาหล่อหลอมให้เกิดการปฏิบัติที่เหมือนกันเป็นพวกเดียวกันสิ่งสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมขององค์การ คือ ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม

3.4 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยปรับเปลี่ยนความคิดว่าการเรียนรู้เกิดที่ดีเกิดได้ สภาพแวดล้อมที่ดี ไม่จำเป็นต้องในห้องเรียนเท่านั้นแต่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ให้เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ปลุกฝังนิสัยรักการอ่านให้กับผู้เรียนจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ทราบระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนและได้โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัยและการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ ว่ามีผลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีคำอธิบัพทางตรงของตัวแปรที่สามารถนำไปใช้ในพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรการจัดการเรียนการสอน และตัวแปรวัฒนธรรมขององค์การตามลำดับ แนวทางการพัฒนาผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างค่านิยมที่ดีส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดี การจัด



กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสร้างเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียนผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานะของเครือข่ายที่ช่วยยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวกสนับสนุน ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น ยังไม่ครอบคลุมกับการวิจัยในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในภูมิภาคอื่น ๆ สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งนี้คือ ควรศึกษากับกลุ่มของขนาดของโรงเรียนเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ และกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในภูมิภาคอื่น ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และการวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ลุ่มลึกและหารูปแบบจากปรากฏการณ์จริงของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา . (2561). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก หน้า 3 (23 กุมภาพันธ์ 2561).
- ชัยชนก ยอดสวัสดิ์. (2561). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่ภาคใต้ชายฝั่งตะวันตก. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปาริชาติ เกสัชชา. (2558). การพัฒนาสมรรถนะครูผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา, 12(59), 95-104.
- พระมหายุทธนา ตุ่มอ่อน. (2564). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ล่อง วัจนะสาริกกุล. (2557). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). สมรรถนะการศึกษาในเวทีโลก ปี 2562 (IMD 2019). กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B.M., & B.J. Avolio. (1999). Transformational Leadership Development. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Davis Keith, & John, Newstrom W. (1989). Human Behavior at Work. (8thed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K, and Miskek, Cecil. G. (2001). Educational administration: Theory research and practice (6thed.) . New York: McGraw-Hill.
- Sergiovanni, et al. (2001). The Principalsip: A Reflective Practice Perspective. (4thed.). Boston: Allyn & Bacon.