



การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษา
พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE DEVELOPMENT OF CAUSAL RELATIONSHIP MODEL
OF FACTORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF SPECIAL EDUCATION
CENTERS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

ทักษิณา ช่วยบำรุง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษา
พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE DEVELOPMENT OF CAUSAL RELATIONSHIP MODEL
OF FACTORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF SPECIAL EDUCATION
CENTERS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION
(Educational Administration and Management)
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ

ทักษิณา ช่วยบำรุง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา นิยมภา)

ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรารณ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนาคดล)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	ทักษิณา ช่วยบำรุง
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน และความถี่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย สมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 287.66, P-value = 0.078, df=255, GFI=0.960, AGFI=0.940, CFI=0.999, SRMR=0.999, RMSEA=0.016 และ $R^2 = 0.87$ และ 3) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ข้อเสนอ ได้แก่ เพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและพัฒนาสมรรถนะองค์การของศูนย์การศึกษาพิเศษ

คำสำคัญ : ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ, ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, การมีส่วนร่วมของชุมชน, สมรรถนะครู, สมรรถนะองค์การ

Title	THE DEVELOPMENT OF CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF SPECIAL EDUCATION CENTERS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION
Author	TAKSINA CHUAIBAMRUNG
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jantararat Phutiar
Co Advisor	Associate Professor Dr. Wisut Wichitputchraporn

The purposes of this research are as follows: (1) to develop a causal relationship model of factors influencing the effectiveness of special education centers under the Office of the Basic Education Commission; (2) to test the consistency of the model with empirical data; and (3) to propose policy recommendations for enhancing their effectiveness. The sample consisted of 500 teachers from these centers, selected through multi-stage random sampling. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire. Statistical analyses included basic statistics such as mean, standard deviation, skewness, kurtosis, and Pearson correlation coefficients, along with confirmatory factor analysis and structural equation modeling. The research results found that: (1) The developed model for identified key factors influencing the effectiveness including organizational competence, community participation, teacher competence, executive Leadership, and the effectiveness of special education centers; (2) The model showed a good fit with the data, with Chi-Square = 287.66, P-value = 0.078, df = 255, GFI = 0.960, AGFI = 0.940, CFI = 0.999, SRMR = 0.999, RMSEA = 0.016, and $R^2 = 0.87$; (3) Four policy recommendations were made: improving leadership capacity of school administrators, strengthening community participation in educational management, promoting the work effectiveness of teachers, and developing the organizational competency of special education centers.

Keyword : Effectiveness of Special Education Centers, Executive Leadership, Community Participation, Teacher Competence, Organization Competence

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ ขอกราบขอบพระคุณที่ได้ให้ความเมตตากรุณาเป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อการศึกาและการทำปริญญานิพนธ์นี้ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์และคณะกรรมการบริหารหลักสูตร สาขาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน และท่านคณะกรรมการในการ สอบปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา นิยมภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชร มาลัยกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคด ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัยและผู้วิจัยจะนำความรู้นั้นไปทำประโยชน์แก่ผู้อื่นต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ ที่กรุณาตรวจสอบแก้ไขและให้ คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลรวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้องระดับการศึกษาดุขปฏิบัติ และกัลยาณมิตรทุกท่านที่เป็นกำลังใจ และสนับสนุนให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้กราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ความห่วงใย เป็นกำลังใจและสนับสนุนทุก อย่างในชีวิตผู้วิจัยเสมอมา คุณความดีอันเกิดจากประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบ แด่บิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน

ทักษิณา ช่วยบำรุง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ประชากร	7
กลุ่มตัวอย่าง	7
ตัวแปรที่ศึกษา.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
สมมติฐานการวิจัย	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
1. แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์การศึกษาพิเศษ	18
1.1 บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ	18

1.2 เป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษ	19
1.3 การจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	21
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	26
2.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์การ	26
2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลองค์การ	29
2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การ.....	30
2.4 การประเมินประสิทธิผลองค์การ.....	34
2.5 ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	37
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	45
3.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล	45
3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	49
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง	97
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	105
5.1 งานวิจัยในประเทศ	105
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ	115
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	118
ระยะที่ 1 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	118
1.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	118
1.2 การพิจารณากรอบแนวคิดโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน.....	119

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	120
2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	120
2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	122
2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	124
2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	124
ระยะที่ 3 การเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	128
3.1 ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์.....	128
3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	128
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	128
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	129
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	129
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	132
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	139
ตอนที่ 3 ผลการเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	172
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	176
สรุปผลการวิจัย	176
อภิปรายผลการวิจัย.....	182

ข้อเสนอแนะ	187
บรรณานุกรม	189
ภาคผนวก.....	206
ประวัติผู้เขียน.....	231



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงค่าดัชนีที่นิยมใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	103
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	121
ตาราง 3 แสดงค่าดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ ..	127
ตาราง 4 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	139
ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วยค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร.....	141
ตาราง 6 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	154
ตาราง 7 แสดงค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	156
ตาราง 8 แสดงค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสมรรถนะองค์การ.....	157
ตาราง 9 แสดงค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชน.....	158
ตาราง 10 แสดงค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสมรรถนะครู	160
ตาราง 11 แสดงค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	161
ตาราง 12 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ (ก่อนปรับโมเดล)	164
ตาราง 13 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ (หลังปรับโมเดล).....	166

ตาราง 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	170
--	-----



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	40
ภาพประกอบ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	53
ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของสมรรถนะองค์การ	58
ภาพประกอบ 5 สมรรถนะองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ...	64
ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชน	70
ภาพประกอบ 7 การมีส่วนร่วมของชุมชนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษา... ..	75
ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบของสมรรถนะครู	81
ภาพประกอบ 9 สมรรถนะครูมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	85
ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	90
ภาพประกอบ 11 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	95
ภาพประกอบ 12 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชนและสมรรถนะครู	96
ภาพประกอบ 13 ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษและส่งผลอิทธิพลผ่านปัจจัยสมรรถนะองค์การ ปัจจัยการมีส่วนร่วม ร่วมของชุมชนและปัจจัยสมรรถนะครูไปยังประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	97
ภาพประกอบ 14 สัญลักษณ์ของตัวแปรและความสัมพันธ์ในโมเดล	99
ภาพประกอบ 15 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ ศูนย์ การศึกษาพิเศษ.....	138
ภาพประกอบ 16 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	155

ภาพประกอบ 17 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสมรรถนะองค์การ	157
ภาพประกอบ 18 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชน	158
ภาพประกอบ 19 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสมรรถนะครู	159
ภาพประกอบ 20 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร	161
ภาพประกอบ 21 ผลวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ก่อนปรับโมเดล)	163
ภาพประกอบ 22 ผลวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(หลังปรับโมเดล)	165
ภาพประกอบ 23 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์ การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	167
ภาพประกอบ 24 ค่าอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	180

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ดำเนินการให้เด็กได้รับการดูแล เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้เหมาะสมกับวัย โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560, น. 14) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดมีอัตราสูงขึ้นทุกระดับ ความสำคัญของการพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับศักยภาพและคุณภาพของคน การสร้างคนด้วยการศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญ กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐที่กำกับดูแลการศึกษาของชาติ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนให้มีความรู้อย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (บุญมา แพ่งศรีสาร, 2561, น. 130) ดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้ได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยให้มีการปฏิรูประบบการเรียนรู้ ปรับบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ (บุญร่วม เทียมจันทร์ และศรีบุญญา วิชาวรรณ, 2561, น. 35 - 36) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม และผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ที่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาโดยมีกรอบทิศทางการจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ เน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติให้ส่วนราชการในสังกัด เป็นกรอบแนวทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 1)

ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งถือเป็นหน่วยงานหลักที่จัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบแนวทางและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความปลอดภัย 2) โอกาสและความเสมอภาค 3) คุณภาพการศึกษา และ 4) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเป็นกลไกช่วยเร่งการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับการศึกษาภาคบังคับ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เรียนพิการ ผู้เรียนด้อยโอกาส เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ความไม่เท่าเทียมของการได้รับสิทธิและโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, น. 4-12) คุณภาพการศึกษาจึงสะท้อนถึงคุณภาพคนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อให้เด็กทุกคนได้เข้าถึงและได้รับประโยชน์ทางการศึกษาที่เหมาะสมตามศักยภาพของเด็ก โดยเฉพาะเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งต้องได้รับการดูแลและการช่วยเหลือที่แตกต่างจากเด็กปกติทั่วไป เนื่องจากเด็กกลุ่มนี้มีปัญหาทางด้านพัฒนาการและการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นที่ต้องจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษในแต่ละประเภท โดยการจัดการศึกษาเบื้องต้นจะเน้นรูปแบบการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านพัฒนาการ ทำให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) และสิทธิตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ที่ให้ความสำคัญกับการให้สิทธิและโอกาสแก่บุคคลที่มีความต้องการพิเศษให้ได้รับบริการและการช่วยเหลือทางการศึกษาที่เหมาะสมตั้งแต่แรกเกิด หรือพบความพิการ โดยจัดการศึกษาพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของบุคคลที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภท ได้แก่ การจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษสามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติ การศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ตลอดจนการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาเด็กให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษ มีจำนวน 77 แห่ง ทั่วประเทศ โดยให้บริการเด็กพิการทุกประเภทตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ จำนวน 26,199 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2565) จำแนกเป็นให้บริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 6,702 คน ให้บริการที่หน่วยบริการ

จำนวน 10,491 คน ให้บริการที่บ้าน จำนวน 8,239 ครอบครัว ให้บริการในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กในโรงพยาบาล จำนวน 628 คน ศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ จำนวน 139 คน และจัดการศึกษาในห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติก จำนวน 180 ห้องเรียน ในโรงเรียนทั่วไป จำนวน 155 โรง ให้การสนับสนุนครูอัตราจ้างสำหรับปฏิบัติหน้าที่สอนในห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติก จำนวน 113 อัตรา ส่งเสริมการจัดการศึกษาเรียนรวมร่วมกับศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้กับนักเรียนพิการเรียนรวม จำนวน 350,427 คน ในโรงเรียนทั่วไปจัดการเรียนรวม จำนวน 20,898 โรงเรียน อีกทั้ง สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา (บัญชี ข ค) ให้กับนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษและสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมทั้งการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดการศึกษาเรียนรวม บทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนรวม การคัดกรอง การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และการขอสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานในการพัฒนาผู้พิการ โดยจัดและส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น มีการพัฒนา และฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการโดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบ ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนรวมและ ประสานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด และภาระหน้าที่อื่น ตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งให้บริการในหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ 5 รูปแบบประจำและ ไป-กลับที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้บริการแบบไป-กลับที่หน่วยบริการประจำอำเภอ ให้บริการที่ บ้าน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กในโรงพยาบาล ศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ และจัดการศึกษา ในห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติก (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566, น. 5)

การจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ ยังมีปัญหาข้อจำกัดและภัยคุกคามในการบริหารงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน อันเกิดจากการให้บริการและคุณลักษณะของผู้เรียน พบว่ามีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับแผนพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ซึ่งได้แก่ แผนการให้บริการเฉพาะครอบครัว แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนเฉพาะบุคคล ด้านโครงสร้างและนโยบาย พบว่าโครงสร้างการบริหารที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่มีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความเข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงของศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านบุคลากร ผู้บริหารขาดประสบการณ์ในการบริหาร ด้านบุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ขาดนักสหวิทยาการที่มีความรู้โดยตรงในการทำงานด้านการเงิน การจัดงบประมาณไม่เพียงพอกับบทบาทหน้าที่ ด้านเทคโนโลยี คนพิการยังไม่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสื่อเทคโนโลยีได้ ด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อที่ใช้ในการช่วยเหลือเด็กพิการจัดให้ไม่ตรงกับความต้องการ ด้านการบริหารจัดการ การสรรหาบุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการ ระบบเชื่อมต่อกับเครือข่ายการส่งเด็กพิการเรียนร่วมยังไม่มีประสิทธิภาพ (สุจินต์ สว่างศรี, 2557, น. 59) และในส่วนของครูการศึกษาพิเศษ พบว่ามีภาระงานที่หนัก บทบาทหน้าที่ที่หลากหลายของศูนย์การศึกษาพิเศษนั้น ก่อให้เกิดปริมาณของงานที่มากเกินไปสำหรับครูและบุคลากรแต่ละคน และปริมาณของเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่มีจำนวนมากขึ้นในแต่ละปี อาจส่งผลต่อคุณภาพของงาน อีกทั้งการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษภายใต้ความกดดันและความคาดหวังจากผู้ปกครองของเด็กพิเศษ ที่ต้องการเห็นถึงการพัฒนาศักยภาพบุตรหลานของตนให้เทียบเคียงกับเด็กปกติมากที่สุด ด้วยภาระงานและส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษค่อนข้างน้อย (สัณหวัช อุดมเจริญศิลป์, 2564, น. 2) นอกจากนี้ ศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน การที่ไม่สามารถพัฒนางานไปสู่การมีประสิทธิผลอย่างที่ควรจะเป็น ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากกลไกที่เป็นปัญหาหลายประการ ซึ่งมีที่มาจากกระบวนการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่ต้องดำเนินงานบนฐานความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของเด็กที่มีความต้องการพิเศษประเภทต่าง ๆ อันนำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้องในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่างานวิจัยในลักษณะของการพัฒนาองค์กรศูนย์การศึกษาพิเศษยังมีน้อยและมีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น การพัฒนาประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษโดยการขับเคลื่อนนโยบาย

การยกระดับการจัดการศึกษาพิเศษอย่างมีหลักการ ส่งผลให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพเป็นรายบุคคลตามความต้องการจำเป็นตามสิทธิที่พึงได้รับ (ชัยพร พันธุ์น้อย, 2562, น. 200) จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า การที่องค์กรมีสมรรถนะองค์กร คือ มีลักษณะองค์กร มีลักษณะของบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีนโยบายและการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม จัดโครงสร้างที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาที่สูงขึ้น (นียดา เปี่ยมพีชนะ, 2559) และการดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนสามารถร่วมมือกันให้เกิดประสิทธิผลทั้งพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียน เตรียมการให้การบริการและการสนับสนุนแก่ผู้ปกครอง เชื่อมโยงโรงเรียนกับชุมชนสอดคล้องตามบริบทของโรงเรียนนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยประกอบด้วยการมีส่วนร่วมตามบทบาทผู้ปกครอง ในการสื่อสาร การร่วมตัดสินใจ และชุมชนมีส่วนร่วม (Epstein, 2011) สอดคล้องกับจรัสพรรณ โพนพุด (2560, น. 172) ที่พบว่าปัจจัยการมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ นอกจากนี้ครูควรมีสมรรถนะครูที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนให้กับผู้เรียนได้ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน (คณาจุณี ขอดอนุ, 2564, น. 120) เพราะครูเป็นบุคลากรที่สำคัญของโรงเรียนที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ซึ่งทุกองค์กรมีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการทำงาน ประสิทธิผลขององค์กรจึงจะมีประสิทธิภาพ (สุนิสา ธิปัตย์, 2563, น. 114) นอกจากนี้การที่ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหาร การบริหารจัดการของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างเป็นระบบ (ธนนท์ วิจารณ์นท์, 2559, น. 62) ทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพและพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษ นำไปสู่การยกระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ แก้ไขปัญหาการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิผลสูง ซึ่งเป็นการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาพิเศษต่อไป

คำถามการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร
3. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์และความสำคัญต่อการวิจัย ดังนี้

1. ความสำคัญในเชิงทฤษฎีผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
2. ความสำคัญในเชิงปฏิบัติผลการวิจัยนี้ คือ
 - 2.1 ผู้บริหารสามารถนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษให้เกิดประสิทธิผลและสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่
 - 2.2 นำไปใช้ในการพัฒนานโยบาย กลยุทธ์ และกลวิธี อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการสนับสนุน ส่งเสริม ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษให้มากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษา การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ตามขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แหล่งข้อมูล

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด และสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

1.2 การพิจารณากรอบแนวคิดของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 77 แห่ง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4,104 คน ข้อมูล ณ วันที่ 25 ต.ค. 2566 (ที่มา: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ www.specialset.bopp.go.th/set_index/index.php)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 รวมจำนวนทั้งสิ้น 500 คน ผู้วิจัยได้ใช้

เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ ชูแมกเกอร์ และโลแมกซ์ (Schumacker, & Lomax, 2010) ที่เสนอแนะกำหนดจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ในหนังสือ A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling ไว้ว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำตามเกณฑ์ของการวิเคราะห์ สมการโครงสร้างสามารถคำนวณได้จากการนำตัวแปรสังเกตได้ในกรอบแนวคิดทั้งหมดคูณด้วย 5 - 20 เท่า โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำนวณได้มาจากจำนวนตัวแปรสังเกตได้คูณด้วยจำนวนเท่า คือ 20 เท่า ในกรอบแนวคิด ในงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 25 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 500 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ตามเครือข่ายและนำไปเทียบสัดส่วนหลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากเป็นการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ตัวแปรคั่นกลาง (intervening latent variable) หรือตัวแปรส่งผ่าน (mediating latent variable) และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิซเรลกำหนดให้ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมกันเรียกว่าตัวแปรภายใน ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) มี 1 ตัวแปร ได้แก่

1.1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ เสริมสร้างแรงจูงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการตัดสินใจ

2. ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) มี 4 ตัวแปร ได้แก่

2.1) สมรรถนะองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ โครงสร้างองค์กร คุณภาพบุคคล การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ การจัดการทรัพยากร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2) การมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกตได้ คือ บทบาทผู้ปกครอง การสื่อสาร การอาสาตน การเรียนรู้ที่บ้าน การร่วมตัดสินใจ และชุมชนมีส่วนร่วม

2.3) สมรรถนะครู ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ทักษะในการจัดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและครูมืออาชีพ

2.4) ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ คุณภาพผู้เรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระยะที่ 3 การเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาการศึกษาวิจัย 1 ปี ในปีการศึกษา 2566 โดยมีระยะเวลาการระหว่างเดือนพฤษภาคม 2567 – ตุลาคม 2567

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยนำผลที่ได้รับจากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ** (the casual relationship model) หมายถึง รูปแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยเขียนเป็นแผนภาพจำลองความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นตรง

2. **ศูนย์การศึกษาพิเศษ** (special education center) หมายถึง เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาแก่เด็กพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือ แรกพบความพิการและจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

3. **ตัวแปรแฝง** (latent variable) หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) ของแต่ละตัวแปรแฝงนั้น

4. **ตัวแปรสังเกตได้** (observed variable) หมายถึง องค์ประกอบที่สามารถวัดค่าได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัย

5. ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง ผลการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่เป็นกระบวนการการดำเนินงานทำให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีดังนี้

5.1 คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลพัฒนาการของผู้เรียนศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ผู้เรียนมีพัฒนาการตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ทักษะตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล มีความพร้อมสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อหรือการส่งต่อเข้าสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือการดำเนินชีวิตตามศักยภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งประกอบไปด้วย การมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดและมีความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทยตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล

5.2 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน หมายถึง การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่มีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ผู้บริหาร ครูและบุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เสาะแสวงหาและนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่มีการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา มีการนำนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาในการจัดบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูและบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจต่อการมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ พร้อมใช้งาน ได้ประสบการณ์จากงานที่รับผิดชอบ รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ มีความก้าวหน้า หรือเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเพียงพอ

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง สาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ตามความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีดังนี้

6.1 สมรรถนะองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่เกิดจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ขององค์กรทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นปัจจัยหรือเป็นเครื่องมือที่องค์กรใช้ในการดำเนินการเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมโดยจัดโครงสร้างการบริหารให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและมีกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

คุณภาพบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู บุคลากรที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ และสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การให้ความไว้วางใจบุคลากร มีการทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีการศึกษาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน กลยุทธ์ วางแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันสามารถนำสู่การปฏิบัติ กำกับติดตาม ประเมินผลตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาโดยสม่ำเสมอ

การจัดการทรัพยากร หมายถึง การจัดหาทรัพยากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน งบประมาณ สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียน เทคโนโลยี การศึกษาที่ทันสมัยและเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการระดมทรัพยากรจากการบริจาคหรืออื่น ๆ

เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การดำเนินการในการนำเทคโนโลยี เทคนิค กิจกรรม อุปกรณ์เครื่องมือ มาใช้ในการบริหาร การบริการที่เหมาะสม ทันสมัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนมีการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีระบบการควบคุม การบำรุงรักษา เทคโนโลยีให้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและดำเนินการในการจัดให้มีระบบข้อมูล สารสนเทศ สะดวก รวดเร็ว และเกิดประโยชน์สูงสุด

6.2 การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง ความเกี่ยวข้องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบุคคลในชุมชน ผู้ปกครอง สถานศึกษาใกล้เคียง หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ที่มีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมสนับสนุนทรัพยากร ร่วมให้คำปรึกษา ร่วมอาสาตนเอง ทำงาน ร่วมประเมินผลและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ประกอบด้วย

บทบาทผู้ปกครอง หมายถึง การมีส่วนร่วม การสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น และการสร้างสภาพแวดล้อมที่บ้านเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

ด้วยการให้ความรู้แนะนำและติดตามความก้าวหน้า โดยเข้าใจถึงสภาพบริบทของครอบครัวของผู้ปกครองที่แตกต่างกัน

การสื่อสาร หมายถึง การที่สถานศึกษามีการประสานงานกับผู้ปกครอง เกี่ยวกับการวางแผน การจัดการเรียนการสอน การรายงานความก้าวหน้า และการประเมินผลรวมทั้งการให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง และมีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างเป็นระบบ

การอาสาตน หมายถึง สถานศึกษามีนโยบายและวิธีการที่จะร่วมกันสรรหากระตุนหรือร้องขอผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาทั้งการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ตามความต้องการและมีการจัดเตรียมการเพื่อรองรับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครที่เข้ามาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

การเรียนรู้ที่บ้าน หมายถึง สถานศึกษามีนโยบายและวิธีการจัดเตรียมข้อมูล และแนวความคิดให้แก่ผู้ปกครอง เรื่อง ทักษะการดูแลการพูดคุยกับบุตรหลานในเรื่องการบ้านของนักเรียนที่บ้าน ทักษะของผู้ปกครองอื่น ๆ ที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้เองที่บ้าน

การร่วมตัดสินใจ หมายถึง การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมประเมินอย่างสม่ำเสมอ บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนชุมชน ในเรื่อง การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้จากภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น การร่วมแก้ไขพฤติกรรมของผู้เรียน และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อื่น ๆ

ชุมชนมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือจากชุมชน บุคคล หน่วยงานราชการ สถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อที่จะส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้และนำมาพัฒนาสถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนในการพัฒนาชุมชน

6.3 สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถของครูทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา และการทำงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความรู้ในเรื่องที่สอนทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง รวมถึงหลักสูตร การปรับเปลี่ยนเนื้อหาให้สอดคล้องกับผู้เรียนและทันสมัยอยู่เสมอ ก้าวทันการต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

ทักษะในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้สอนใช้รูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ได้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนที่หลากหลาย การจัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรู้จักตนเองและผู้อื่น การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน การรายงานผลการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ครูมืออาชีพ หมายถึง การที่ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพและใช้ความสามารถในการสอนอย่างเต็มที่ มีเจตคติที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

6.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารจัดการให้ผู้อื่นให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ ประกอบด้วย

มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาพิเศษ ติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลความสำเร็จต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

มีความรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะประสบการณ์สู่กระบวนการพัฒนาสถานศึกษา การบริหารจัดการศึกษาพิเศษ และกฎหมายนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เกี่ยวกับนโยบายภารกิจ มีการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมถึงนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล

เสริมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพครู จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่สร้างประโยชน์ต่อวิชาชีพครู สนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมเพื่อนำมาใช้ในหน้าที่ของตนเอง มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจอยู่เสมอ

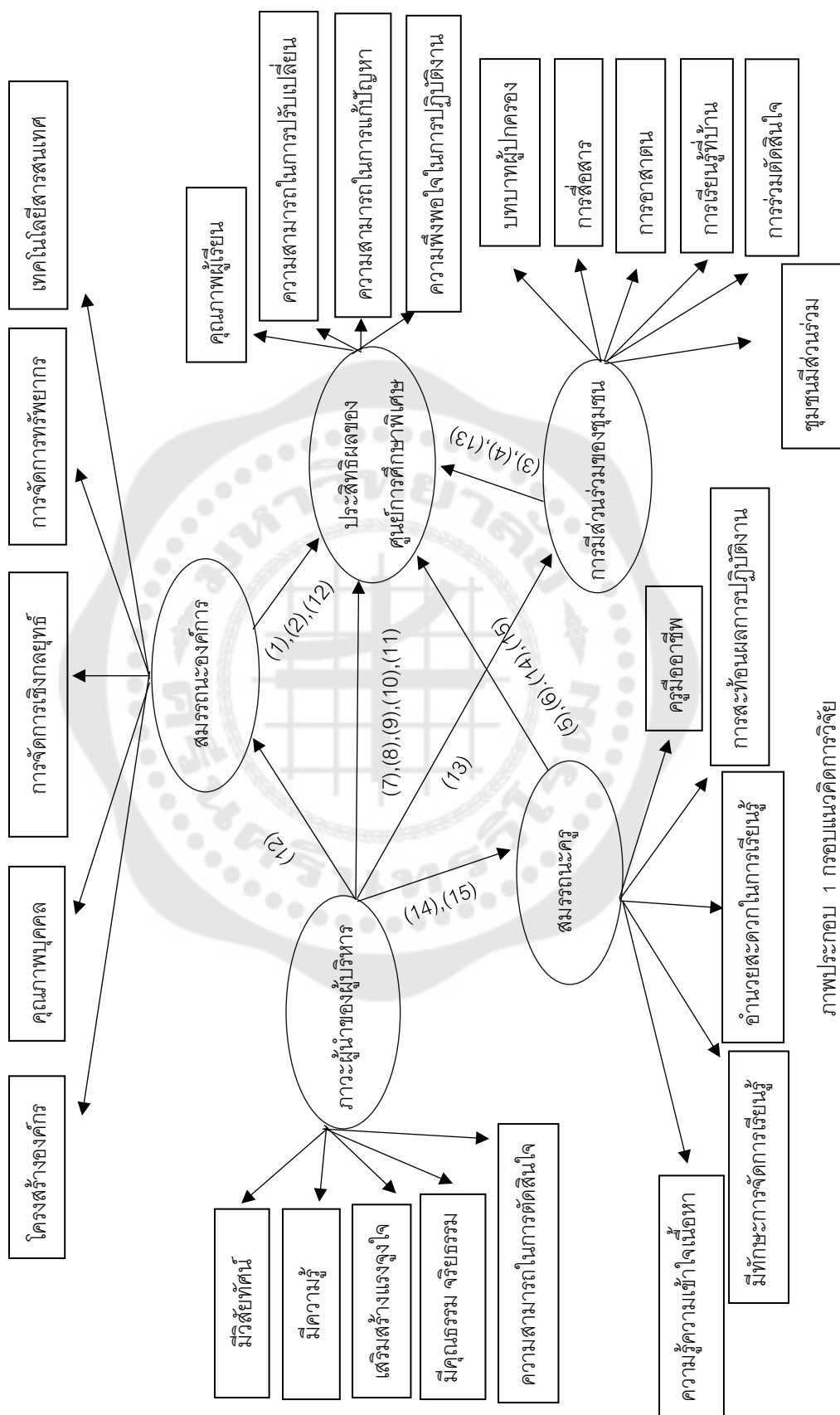
มีคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีคุณธรรมและซื่อสัตย์ ยุติธรรม เสมอภาค มีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน มีจิตอาสาที่ดั่งาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม ขนบธรรมเนียมได้เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและผู้เรียน มีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ อ่อนน้อมถ่อมตน รัก ศรัทธาในวิชาชีพ

ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

7. **ข้อเสนอเชิงนโยบาย** หมายถึง ข้อเสนอแนะหรือแนวทางที่เสนอให้กับผู้มีอำนาจตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนานโยบายเดิมที่มีอยู่ หรือสร้างนโยบายใหม่ให้เหมาะสมและตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการในปัจจุบัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองสมมติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของ (1) นิยดา เปี่ยมพีชนะ (2559), (2) ธีระนันท์ พิรุณสุนทร (2561) พบว่าสมรรถนะองค์การมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับประสิทธิผลและงานวิจัยของ (3) วรชัย ภิรมย์ (2559), (4) จินตนา กุลากุล (2559) พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับประสิทธิผล และงานวิจัยของ (5) สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566), (6) Sri Rahayu (2017) พบว่าสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับประสิทธิผล และงานวิจัยของ (7) ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ (2557), (8) สุพจน์ ธนานุกุล (2558), (9) เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562), (10) วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562) และ (11) Sevel Kocak (2020) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับประสิทธิผลและยังมีความสัมพันธ์ทางอ้อมผ่านตัวแปรสมรรถนะองค์การไปยังประสิทธิผลจากข้อมูลงานวิจัยของ (12) ธวัชชัย ตั้งรุ่งเรืองชัย (2567) และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชนไปยังประสิทธิผล จากข้อมูลงานวิจัยของ (13) สันติ สุขสัถย์ (2561) และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมผ่านตัวแปรสมรรถนะครูไปยังประสิทธิผล จากงานวิจัยของ (14) คณาวุฒิ ขอดดอน (2564) และ (15) Duongjan (2022) ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์การศึกษาพิเศษ
 - 1.1 บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ
 - 1.2 เป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษ
 - 1.3 การจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลองค์กร
 - 2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผล
 - 2.4 การประเมินประสิทธิผลองค์กร
 - 2.5 ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
 - 3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์การศึกษาพิเศษ

1.1 บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2566, น. 5) ได้อธิบายถึง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ไว้ว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาแก่เด็กพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบ ความพิการและจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชนรวมทั้งจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง โดยมีรายละเอียดบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

- 1) จัดการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือในระยะแรกเริ่ม (Early intervention: EI) และเตรียมความพร้อมเด็กพิการเพื่อส่งต่อยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในโรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเฉพาะความพิการ โรงเรียนเรียนร่วม ศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ หรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่นใดที่เกี่ยวข้อง
- 2) พัฒนาและจัดฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการและบุคลากรที่จัดการศึกษาให้กับผู้พิการ
- 3) จัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education program: IEP) อำนวยความสะดวกเรื่อง บริการ สื่อ และการช่วยเหลืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับการศึกษาสำหรับคนพิการ
- 4) จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ
- 5) ให้บริการฟื้นฟูด้านสมรรถภาพคนพิการ ด้วยการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษา
- 6) เป็นศูนย์กลางข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ
- 7) จัดระบบเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนร่วม และประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการภายในจังหวัด
- 8) ภาระหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายระบุหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

รังสิสุวดี สุวรรณโรจน์ (2560, น. 1) ได้สรุปหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษว่า มีหน้าที่จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ นอกจากนี้ศูนย์การศึกษาพิเศษยังต้องจัดการศึกษาสำหรับคนพิการมีลักษณะเฉพาะและแตกต่างจากการจัด

การศึกษาสำหรับบุคคลทั่วไป การจัดการศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ

ภาคภูมิ เฝ้าเจริญ (2563, น. 3) ได้กล่าวว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาแก่คนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิตและจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุนผู้ดูแลคนพิการและประสานความร่วมมือจากชุมชนหรือนักวิชาชีพ เพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาทุกระดับ หรือบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความจำเป็นของคนพิการ

สัณหวษ์ อุดมเจริญศิลป์ (2564, น. 16) กล่าวว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พุทธศักราช 2551 เป็นสถานศึกษาของภาครัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือเป็นการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับคนพิการตั้งแต่แรกเกิด หรือตั้งแต่แรกพบความพิการจนกระทั่งตลอดชีวิต และจัดการศึกษาหรือการอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ บุคลากร ครูและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการ และความช่วยเหลืออื่น ๆ รวมไปถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

สรุปได้ว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาแก่เด็กพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการและจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชนรวมทั้งจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

1.2 เป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 2) ได้จัดแบ่งความพิการทางการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 จัดประเภทของคนพิการเป็น 9 ประเภท ได้แก่ 1) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น 2) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 3) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 4) บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ 5) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ 6) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา 7) บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ 8) บุคคลออทิสติก 9) บุคคลพิการซ้อน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้การจัดการศึกษาและการบริการอื่น ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, น. 4) ได้กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพคนไทยและการศึกษาไทยในอนาคต ประกอบกับมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย มาตรฐานคุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารการจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปณตดา หัสปราบ (2559, น. 22) ได้กล่าวว่าการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ให้คำจำกัดความ “ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ” ว่า “คนพิการ” ซึ่งระบุว่า “คนพิการ” หมายถึงบุคคลที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษ ที่ต้องได้รับความช่วยเหลือเพื่อใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป เป็นไปตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่การกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

อัมรินทร์ พันธุ์ไฉ (2562, น. 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษมีเป้าหมายในการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมเด็กพิเศษแรกพบความพิการ ตั้งแต่อายุไม่เกิน 18 ปี พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กพิเศษ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อ ให้บริการฟื้นฟูศักยภาพเด็กพิเศษโดยครอบครัวและชุมชนอย่างมีคุณภาพ

บลันดูล (Blandul, 2010, p. 29) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นการให้บริการทางการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ให้เป็นประชากรที่สมบูรณ์อย่างมีคุณภาพได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกับคนปกติภายใต้การจัดสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุด

ดังนั้นเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษ คือ การจัดการศึกษาพิเศษ ที่เอื้อให้ผู้เรียนหรือคนพิการทางการศึกษาเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาตนเองตามความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 การจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ

การจัดการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการของกระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาจากการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนหลายแห่ง ซึ่งร่วมกันจัดการศึกษาในหลายรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย เพื่อสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ จึงควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยสนับสนุนให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 13 แห่งและศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด 64 แห่งทั่วประเทศ มีความเข้มแข็ง สามารถให้บริการในเขตพื้นที่ สาระสำคัญประการหนึ่ง ในโครงสร้างการบริหารการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ คือ ให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดทำหน้าที่เป็นศูนย์เตรียมการโดยนโยบายนไปสู่การปฏิบัติ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ให้บริการศึกษา บำบัดฟื้นฟู และดำเนินการระบบส่งต่อ โรงเรียนและชุมชน ค้นหาคนพิการ คัดแยกให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เตรียมความพร้อม ส่งต่อ จัดสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามความต้องการจำเป็น ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการทุกรูปแบบ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลรวมทั้งวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้รับการพัฒนาทุกด้าน (ภาคภูมิ เผ่าเจริญ, 2563, น. 4)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2565, น. 5 - 6) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ไว้ว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษทั่วประเทศได้ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการให้เป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาด้วยกระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) มี 7 ขั้นตอน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้เรียน การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา การประเมินความสามารถพื้นฐาน การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลหรือจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว การให้บริการด้วยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม การประเมินความก้าวหน้า การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อ มีการให้บริการเด็กพิการทุกประเภทตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ จำนวน 26,951 คน จำแนกเป็นการให้บริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 6,442 คน ให้บริการ ที่หน่วยบริการ จำนวน 9,187 คน ให้บริการที่บ้าน จำนวน 9,798 ครอบครัว ให้บริการในศูนย์การเรียนสำหรับเด็กในโรงพยาบาล จำนวน 1,261 คน และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 263 คน จัดการศึกษาในห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติก จำนวน 194 ห้องเรียน จำนวน 1,070 คน ให้การสนับสนุนครูอัตราจ้างสำหรับปฏิบัติหน้าที่สอนในห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติก จำนวน 133 โรงเรียน สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทาง

การศึกษา (บัญชี ข ค) ให้นักเรียนพิจารณาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 24,181 โรง นักเรียนจำนวน 411,561 คน ให้การสนับสนุนเขตพื้นที่ การศึกษา ในการนิเทศ ช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม รวมทั้งการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องของการจัดการศึกษาเรียนรวม เช่น การนำนโยบายการจัดการศึกษาเรียนรวมลงสู่การปฏิบัติ บทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนรวม การคัดกรอง การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การจัดทำ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และการขอสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความ ช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนพิการเรียนรวม นอกจากนี้ ศูนย์การศึกษาพิเศษยังได้ปักหมุดบ้านนักเรียนพิการทุกคนที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้บริการ อีกทั้ง ดำเนินการค้นหาคนพิการในวัยเรียนที่ตกหล่นหรือออกกลางคัน เพื่อนำกลับสู่ระบบการศึกษาโดย การประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

ธน วীরนนท์ (2559, น. 142) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการศึกษาภายในศูนย์การศึกษา พิเศษให้เกิดพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญ ดังนี้

1) การตัดสินใจที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Decision) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ ศูนย์การศึกษาพิเศษพิเศษมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน เป็นสำคัญ

2) การมีส่วนร่วม (Participation) กำหนดบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร่วมกำกับติดตามดูแล

3) การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจด้านการบริหาร จัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษและศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นผู้รับผิดชอบ

4) ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) มีการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น

5) ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดีเพื่อ ประกันว่าในองค์กรจะไม่มีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยึดหลักเป้าหมาย สอดคล้องต่อสังคม กระบวนการโปร่งใสและทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ

การจัดการศึกษาพิเศษ มีแนวคิด ทิศทางการจัดการศึกษาพิเศษ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2566, น. 24) ได้กล่าวถึงแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคม ประเทศไทยจะได้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ สามารถนำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานต่อไป โดยการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา ภายใต้กลยุทธ์ 4 เรื่อง กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน กลยุทธ์ที่ 3 ยกย่องคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลสัมฤทธิ์และกลยุทธ์หน่วยงาน วิสัยทัศน์ “สร้างคุณภาพผู้เรียน สูสังคมอนาคตอย่างยั่งยืน” (ผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ) พันธกิจ 1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ 2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน 3. ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 5. สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ 7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีเป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์ คือ 1. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมที่จะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไปและได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย 2. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียม 3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ 4. หน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2566, น. 43 - 45) ได้มีวิสัยทัศน์ “เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทั่วถึง เท่าเทียม และมีความปลอดภัย สู้สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน” และพันธกิจ ประกอบด้วย 1. ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับการจัดการศึกษาด้วยระบบและรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย 2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรสถานศึกษา 3. ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษา มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ 4. ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ 5. ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา 6. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและ/หรือมาตรฐานวิชาชีพ กลยุทธ์การดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้มีการ 1. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส 2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ 4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา 5. พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากร โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนาดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสมีมาตรการ 1. พัฒนาระบบการค้นหา การสร้างเครือข่าย การรับนักเรียนและการจัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ให้ครอบคลุมพื้นที่บริการอย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) ที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ หน่วยบริการและที่บ้านให้มีประสิทธิภาพ 3. ส่งเสริม สนับสนุนบริการช่วงเชื่อมต่อหรือการส่งต่อด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ด้านอาชีพ และด้านสังคม 4. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน ด้วยระบบและรูปแบบที่หลากหลาย 5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กในโรงพยาบาล 6. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาห้องเรียนคู่ขนาน 7. พัฒนาการจัดการเรียนรวมในสถานศึกษา 8. เสริมสร้างศักยภาพภาคีเครือข่าย เพื่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส 9. สร้างความตระหนัก ความเข้มแข็ง และให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรการ 1. ส่งเสริมให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะตามหลักสูตรสถานศึกษา 3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะวิชาการ และทักษะวิชาชีพตามวิถีใหม่ 4. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะและการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับผู้เรียน 5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียน เรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทยและหน้าที่พลเมือง รักชาติท้องถิ่นและภูมิใจในความเป็นไทย 6. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้ทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง ตามพระบรมราโชบายในหลวง รัชกาลที่ 10 7. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีสิทธิได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษ 8. ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาในด้านพหุปัญญาตามอัตลักษณ์แห่งตนสู่ความเป็นเลิศ พร้อมเข้าสู่การแข่งขันในระดับสากล 9. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิทยาการคำนวณ (Coding) 10. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ มาตรการ 1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ 2. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปรับปรุงแบบบูรณาการอาคารสิ่งก่อสร้าง จัดสภาพแวดล้อมและระบบความปลอดภัย 3. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการหน่วยงานและสถานศึกษาให้ปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคาม 4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันจากภัยทุกรูปแบบ 5. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ พร้อมรับมือกับภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา มาตรการ 1. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและสถานศึกษาบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 3. พัฒนาระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง 4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในสถานศึกษา 5. พัฒนาศักยภาพการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง 6. เสริมสร้างความเข้มแข็งการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7. เสริมสร้างความเข้มแข็งการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ร่วมกับหน่วยงานองค์กรภาคีเครือข่าย 8. ปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการสรรหา และคัดเลือก ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษา 9. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส 10. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับ

บุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ 11. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาบูรณาการการเรียนรู้ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างมีประสิทธิภาพ 12. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาใช้ระบบการนิเทศภายในในการจัดการศึกษา 13. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ 14. พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ มาตรการ 1. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) 2. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรวม 3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูให้ผลิต/ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้ 4. ส่งเสริมการสอนตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากร มาตรการ 1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ 2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ ในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการดูแลสุขภาพเด็กวัยเรียนและวัยรุ่น 4. พัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และ สมรรถนะของผู้เรียน (Assessment Learning) ทุกระดับ 5. พัฒนาครูผู้รับผิดชอบงานวัดผลและประเมินผลให้สามารถใช้โปรแกรม SGS 6. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน 7. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพเด็กพิการให้เป็นไปตามเป้าหมาย ด้วยการให้บริการด้วยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและมีทิศทางการจัดการศึกษาพิเศษ โดยการเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้เด็กพิการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

2.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรไว้ดังนี้

นิรุฒ ชัยปิ่น (2561, น. 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากการนำผลงานที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งมีทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิตสุดท้าย ต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลงและเป้าหมายเชิงคุณภาพจะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ

ทวีวัฒน์ ช่วงทิพย์ (2562, น. 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือความสามารถในการดำเนินงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งในด้านเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, น. 74) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการ ดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้โดยการประเมินตามสภาพจริงว่าเมื่อดำเนินการตามนโยบายสิ้นสุดแล้ว

เบอ์นาร์ด (Barnard , 1996, p. 82) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ตรงตามบทบาทหน้าที่ตามที่องค์การตามที่กำหนดไว้

ฟาราซแมนด์ (Farazmand, 2002) ให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาจะเห็นได้ว่าแท้จริงนั้น สถานศึกษาก็เป็นองค์การ ในที่นี้จึงกล่าวถึง “ประสิทธิภาพของสถานศึกษา” ในความหมายเดียวกันกับประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากสถานศึกษาถือว่าเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่นเดียวกัน การให้ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา จึงสามารถปรับใช้จาก ความหมายประสิทธิภาพขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดของชาอู๋ฮั้ว อาจิ้น สมาจาร(2556, น. 3) ที่อธิบายว่าสถานศึกษามีลักษณะฐานะองค์การ (Manner of the school as an organization) ตามแนวคิดพื้นฐานขององค์การ ดังนั้นประสิทธิภาพของสถานศึกษาจึงมีความหมายเดียวกันกับประสิทธิภาพขององค์การ

วิเชียร วาพัทธ์ไทย (2560, น. 8) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีการส่งเสริม และพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการบริหาร

จัดการ การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ

กรรณิกา เพชรนุ้ย (2561, น. 17) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานหรือการบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ของโรงเรียน

เซอร์จิอวานนิ (Sergiovanni, 2001, p. 256) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา มีความหมาย 2 ประการ คือ ความหมายในลักษณะทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกนัยหนึ่ง คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษาโดยประสิทธิภาพจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของผู้เรียนที่สามารถวัดได้ด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991, pp. 409-419) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

กลิกแมน (Glickman, 2001, p. 73) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ คือ สถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005, pp. 373 - 398) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูหรือที่สมาชิกของโรงเรียน มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมได้และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ฮอยและมิสเกลและทาร์เทอร์ (Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013, pp. 301-303) มีความเห็นว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพโรงเรียนแตกต่างกันออกไป แล้วแต่สถานะของบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้น และสภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายเบื้องต้น 3 ประการ คือ

1. การพัฒนาคำจำกัดความในการทำงานที่มีประสิทธิผล
2. การเผชิญกับการยกระดับของคำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพ
3. การตอบสนองต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีคำจำกัดความในเรื่องประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ดาเนียล มิว (Daniel mujs, 2006, pp. 141 - 160) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดที่โรงเรียนสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายสูงสุด เช่น นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดี

ไอ เอ็ม ซาลและ เอ็ม เอส ไคน์ (I.M. Saleh & M.S. Khine, 2014, pp. 1 - 6) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถอำนวยความสะดวกที่ปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลด้วยการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างทุนมนุษย์ โดยทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทุกคนได้เต็มศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถของครู และการตัดสินใจร่วมกัน และสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ

เอจิต มอนดอล (Ajit Mondal, 2020, pp. 1 - 9) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามของสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป้าหมายคือการสอนทักษะพื้นฐานและพฤติกรรมที่เหมาะสมให้กับนักเรียนทุกคน มีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่สุดเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ อารมณ์ จิต สังคม และสุนทรียศาสตร์ของนักเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างคุ้มค่าในการดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดและองค์กรสามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลลัพธ์เป็นที่พึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลองค์กร

มีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของประสิทธิผลองค์กรไว้ดังนี้

เฮ็ค (Heck, Ronald H.; citing Hoy, Wayne K.; Miskel Cecil G.; & Tarter, C. John. 2013, p. 299) ให้ความสำคัญกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โรงเรียนที่มีผลิตผลดี ช่วยให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน และบุคลากรในโรงเรียนควรช่วยกันมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

วชิรวัชร งามละม่อม (2558, น. 25) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์กร (Organization Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและผลการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นตัวบ่งชี้ หรือตัดสินว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเกิดจากการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน ทุกคนมีส่วนร่วม

อย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นและองค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

วรารักษ์ ทิพสุข (2563, น. 83) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการ

2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดการดำเนินงาน ในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการ ได้ตามแผนงาน กับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพมีความสำคัญ ในการตรวจสอบวัตถุประสงค์ขององค์การในการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมถ้าผลงานบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพ

อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564, น. 42) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญในแง่ของการช่วยตรวจสอบ และวัดความสำเร็จของสถานศึกษา มีผลสะท้อนประเมินได้ว่าสถานศึกษาจะอยู่รอดหรือล่มสลาย

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเพราะเป็นตัวบ่งชี้ หรือตัดสินว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพขององค์การ

มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพขององค์การไว้ ดังนี้

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 1991, pp. 373 - 398) ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สมาชิกของโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้ และ ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสามารถประเมินได้ใน 4 มิติ ได้แก่ (อ้างถึงในอารักษ์ อ่อนคง, 2559) 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี

ทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

กิบสัน (Gibson, 2012, p. 55) ได้กล่าวถึงลักษณะของประสิทธิผลองค์การว่า คือ effect ที่ใช้ในบริบทความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล ซึ่งสามารถจำแนกประสิทธิผลออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทน หรือการให้ รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress)

2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก ในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms)

3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ อันได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง ๆ (Process) และ วัฒนธรรม (Culture) โดยประสิทธิผลทั้ง 3 ประการ มีความสัมพันธ์กัน

ชาร์ล เทดดีและเดวิด เรนอล (Teddle, Charles; & Reynolds, David, 2000) ได้ระบุถึงลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. มีภาวะผู้นำที่โดดเด่น คือ มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีการสนับสนุนครูผู้สอน ทุ่มเทเวลาและพลังงานในการปรับปรุงโรงเรียน ตรวจสอบกิจกรรมของโรงเรียน จัดหาทรัพยากร
2. การจัดการและสนับสนุนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ
3. เน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีทักษะในการเรียนรู้
4. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียน
5. มีความคาดหวังในการปฏิบัติการที่สูงและตามความต้องการของผู้เรียน
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนที่เหมาะสม
7. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียน

8. การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม

ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg, Fred C.; & Ornstein; Allan C. 2008, pp. 346 - 347) ได้นำเสนอตัวบ่งชี้ที่ใช้ตัดสินโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ในการสอบมาตรฐานของผู้เรียน
2. การสอบตามสมรรถนะขั้นต่ำของผู้เรียน
3. จำนวนผู้เรียนในการศึกษาต่อหรือทำงาน
4. อัตราในการมาของครูผู้สอนกับผู้เรียน
5. อัตราในการพักและการออกจากการเรียน
6. รางวัลของผู้เรียนในทางวิชาการหรือการแข่งขันทางวิชาชีพ
7. รางวัลสำหรับโปรแกรมโรงเรียนที่ดีเด่น
8. จำนวนร้อยละของผู้เรียนในการเข้าศึกษาวิชาการศึกษาระดับสูงหรือได้เกรดมากกว่า 3

ในการทดสอบหาระดับการเรียน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 384 - 397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณา ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูหรือที่สมาชิกของโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ การทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมได้และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008, pp. 291 - 322) ได้ให้แนวคิดว่าประสิทธิผลขององค์กรสามารถประเมินได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว (adaptation) ได้แก่ ความสามารถขององค์กรที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและภายในองค์กรเองด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ

2. ความสามารถในการผสมผสาน (integration) เป็นลักษณะทางสังคมขององค์กร และ บุคลากรที่แสดงถึงควมมีประสิทธิผล กล่าวคือ บุคลากรจะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นความพึงพอใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (latency) เป็นเรื่องบ่งชี้ควมมีประสิทธิผลขององค์กรอีกตัวหนึ่ง การที่องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น

สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงโรงเรียนจะต้องพัฒนาขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (adaptation and development) และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนที่เกิดขึ้น (solving school's problem)

ต่อมาฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2013) ได้เสนอว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ (achievement) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ผลสัมฤทธิ์ (achievement) เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา แสดงให้เห็น คุณค่าของหลักสูตร ผู้บริหาร และครูผู้สอนอีกด้วย การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจึงควรพิจารณา จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (achievement)

2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) เป็นความรู้สึกพึงพอใจต่องานภาระงาน ผลตอบแทนของงาน สวัสดิการ ตั๋วงานเนื้องาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา นโยบาย แผนงาน มาตรการ การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย

3) การขาดงาน (absenteeism) วัดจากอัตราการขาดงานของบุคลากร อันมีสาเหตุเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร ทัศนคติของบุคลากรต่องาน เจตคติต่องานจากสาเหตุต่าง ๆ

4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) การที่นักเรียนออกจากโรงเรียน ก่อนที่จะจบหลักสูตร ด้วยสาเหตุ ความยากจน ย้ายถิ่นฐานตามผู้ปกครอง ปัญหาครอบครัว ประกอบอาชีพเลี้ยงครอบครัว ต้องคดีหรือถูกจับ และการออกจากโรงเรียนโดยไม่ทราบสาเหตุ

5) คุณภาพโดยทั่วไป (overall quality) ได้แก่ การตอบสนองต่อชุมชนและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ สถานศึกษาสามารถปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี

ยูกล์ (Yukl, 2012, p. 370) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ถือเป็นความสำเร็จในระยะยาวและความอยู่รอดขององค์กร เป็นความก้าวหน้าในระยะยาวและเป็นตัวช่วยให้องค์กรนั้น ๆ อยู่รอด ความมีประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 3 ประเภท คือ

1) ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการ (efficiency and process reliability)

2) ทรัพยากรมนุษย์และมนุษยสัมพันธ์ (human resources and relations)

3) นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (innovation and adaptation)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรที่เป็นสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียนและความพึงพอใจในงาน เพื่อใช้ในการเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร

2.4 การประเมินประสิทธิผลขององค์กร

การประเมินประสิทธิผลขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงพัฒนาองค์กร การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนถือได้ว่าเป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กรเช่นกัน ก็จะต้องเกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดทั้งเกณฑ์การประเมินและแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

روبบิน (Robbins, 2006, p. 24) เสนอแนวทางการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรจากการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าว สามารถสรุปได้ 4 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal – Attainment Approach) แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้เป็นไปตามความหมายขององค์กรที่ หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะ (specific goals) ระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผล (ends) มากกว่าวิธีการ (means)

2) แนวทางเชิงระบบ (The System Approach) แนวทางเชิงระบบ เป็นไปตามความหมายขององค์กรที่ว่า องค์กรเป็นระบบ (Systems) ต้องการปัจจัย (inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย (process) และมีผลผลิต (outputs) ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล

3) แนวทางเชิงกลยุทธ์ – กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic – constituencies Approach) เป็นการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรแนวใหม่ ฐานคติ (assumption) ของแนวทางนี้ พิจารณาองค์กรในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อม ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์กรให้มีความอยู่รอด

4) แนวทางการแข่งขัน – คุณค่า (The Competing – Values Approach) เป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรฐานคติ ของแนวคิดนี้ คือ ประสิทธิภาพขององค์กรจะมีความเป็นอัตนัย (subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบและความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่

มีเกณฑ์ที่ดีที่สุด การประเมินประสิทธิผล องค์การแนวทางนี้จะทำให้การประเมินประสิทธิผล องค์การเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยกำหนด องค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิผลองค์การและใช้ องค์การประกอบเหล่านั้นเป็น พื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขัน

สตีเยร์ (Steers , 1977) เสนอว่ารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การเป็น องค์ประกอบรวม แนวทางที่เหมาะสมที่ควรที่จะนำ มโนทัศน์ทั้งสองรวมกันการนำไปประยุกต์ใช้ Goodman & Pennings Steers และ Campbell ได้บูรณาการ 2 รูปแบบเข้าด้วยกัน โดยมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องที่จะประเมิน อันได้แก่ เป้าหมาย พฤติกรรมที่กำหนดทิศทางของ เป้าหมายและพฤติกรรมต่าง ๆ ของ องค์การ อย่างไรก็ตามเป้าหมายของกรอบความคิดเชิงระบบ ทรัพยากรจะมีลักษณะ หลากหลายและเป็นพลวัต กำหนดผลที่ได้รับสูงและมีการเปลี่ยนแปลง ตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้นการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถใช้ทรัพยากรใหม่เพื่อบรรลุ เป้าหมายย่อยได้ ดังนั้นเมื่อใช้กรอบความคิดเชิงระบบลักษณะเป้าหมายขององค์การโดยธรรมชาติจะมี ลักษณะเป็นวงจร (cyclic)

จากแนวคิดดังกล่าว Hoy & Miskel (1991) จึงเสนอรูปแบบ บูรณาการโดยเพิ่มลักษณะ การประเมินประสิทธิผลองค์การเป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (multiple criteria) มิติเวลา (time dimension) และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พหุเกณฑ์ ฮอยและมิสเกล ได้นำข้อสรุปที่เป็นข้อตกลงที่ ยอมรับกันมาใช้ คือ การ ประเมินประสิทธิผลองค์การได้อย่างครอบคลุมและในการบูรณาการนี้ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจะต้อง นำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิด ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า โดย จะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญเหมาะสมและเป็น ตัวแทน ซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการที่จะ สามารถเลือกเกณฑ์ได้ คือ รูปแบบทฤษฎีของพาร์สัน (Parsons) ที่ถือว่า องค์การเป็นระบบความ อยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ หน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้ ได้มาซึ่งทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การได้ ทุกระบบสังคมต้องสามารถ แก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการให้ได้ เรียกโดยย่อว่า “AGIL” ได้แก่ 1) การปรับตัว (Adaptation - A) เป็นหน้าที่ ของระบบที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ เช่น โรงเรียนอำนวยความสะดวก ให้ สอดคล้องจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อมและกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนรูปให้ สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment - G) เป็น การมุ่งให้ บรรลุเป้าหมายของระบบ ได้แก่ กระบวนการขององค์การ การประสานงาน และ ความสัมพันธ์ทาง สังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (single unity) 3) การบูรณาการ (Integration - I) เป็นการ สร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของ องค์การ การประสานงานและ

ความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (single unity) และ 4) การรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน (Latency - L) เป็นการรักษาความมั่นคง ของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรม และระบบการจูงใจ ดังนั้น องค์การจะต้อง ทำหน้าที่ 4 ประการดังกล่าว การประเมินสิทธิผล องค์การจึงต้องใช้หน้าที่ทั้ง 4 ประการนี้ เป็นมิติการประเมิน

2. มิติเวลา การประเมินสิทธิผลองค์การ สิ่งที่เป็นเกณฑ์ ประเมินจะเกี่ยวข้องกับเวลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (short - term) ระยะกลางและระยะยาว เช่น การประเมินสิทธิผลองค์การสำหรับสถานศึกษา เกณฑ์ใน ระยะเวลานั้น จะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดี เกณฑ์ระยะกลาง จะประเมินความสามารถในการปรับตัวต่อ สิ่งแวดล้อมและการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาแผนการสอน ความก้าวหน้าทางอาชีพครู – อาจารย์ และความสำเร็จของนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว และเกณฑ์ ระยะยาว คือ ความสามารถในการอยู่รอดของสถานศึกษา อย่างไรก็ดีตามเกณฑ์ ประสิทธิผลองค์การอาจมีการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกด้วย อาจเป็นข้อจำกัดใหม่ หรือมีความคาดหวังต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เกณฑ์ประสิทธิผล เฉพาะต่าง ๆ อาจเปลี่ยนไปตามลักษณะ วงจรชีวิตขององค์การที่เปลี่ยนไป เช่นในระยะ ประกอบการเริ่มแรกต้องเน้นที่เกณฑ์ความ ยืดหยุ่น การได้มาซึ่งทรัพยากรและเมื่อองค์การมีวุฒิภาวะแล้วเกณฑ์พื้นฐาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร สถานสภาพความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ และการกำหนดเป้าหมาย

3. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies) ใช้ค่านิยมและ ความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับ ความพึงพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง มโนทัศน์นี้ จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวทางเชิงสัมพันธ์กับภาพการณ์ (Relativistic Multiple – Contingency Approach)

ในการประเมินประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบบูรณาการ ดังกล่าว สามารถดำเนินการ ได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ควรพิจารณากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญในการนิยามเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative goals) ผู้วิจัยอาจพิจารณา กำหนดขึ้นเอง หรือพิจารณาจากการกำหนดนโยบายหรือตามองค์การอื่น ๆ 2) พิจารณา มิติเกี่ยวกับเวลาว่ามุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง หรือระยะยาว 3) ควรใช้การประเมินหลายเกณฑ์นอกจากนี้ เพื่อให้การประเมินประสิทธิผล องค์การที่สมบูรณ์

วีตัง (Vedung, 2005, pp. 69 - 71) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินโรงเรียนที่ได้ทำการปฏิรูปการศึกษาในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย จากความคิดรูปแบบการประเมินสิ่งเดียว (Unity) ไปเป็นรูปแบบการประเมินหลากหลาย (Pluralism) โดยมีความคิดเห็นของระบบการปกครองเข้ามาเกี่ยวข้อง การประเมินเฉพาะการบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment model) เพียงอย่างเดียวจะไม่เพียงพอ ต้องประเมินผลกระทบและอิทธิพล ต่างจากระบบการปกครอง และนอกจากนั้นยังต้องประเมินผลข้างเคียง (Side effect evaluation) ที่เกิดขึ้นด้วย แนวคิดรูปแบบทางเศรษฐกิจ เช่น รูปแบบผลผลิต (Productivity models) รูปแบบประสิทธิผล (Efficiency models) ก็ได้รับการยอมรับเป็นแนวคิดส่วนหนึ่งของการประเมิน ซึ่งสามารถสรุปเป็นสาระสำคัญแนวคิดการประเมินโรงเรียนที่ทำการปฏิรูปการศึกษาไว้ 5 รูปแบบ คือ 1) การประเมินประสิทธิผลจากความสัมฤทธิ์ทางเป้าหมายของโรงเรียน 2) การประเมินประสิทธิผลจากผลกระทบ 3) การประเมินประสิทธิผลโดยผู้รับประโยชน์จากโรงเรียน 4) การประเมินประสิทธิผลผู้มีส่วนร่วมในโรงเรียนประเมินจากผู้ร่วมจัดการศึกษา 5) การประเมินแบบมีอาชีพ ซึ่งเป็นการประเมินในส่วนที่มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน เน้นการเป็นผู้มีความสามารถในระดับมืออาชีพเป็นการแสดงความคิดเห็นรายงานการประเมินจากเพื่อนร่วมงานในบทบาทหน้าที่อาชีพเดียวกัน (Peer review) และการประเมินตนเอง (Self evaluation) ไปพร้อม ๆ กันด้วย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบสรุปผลการประเมิน

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผล มีแนวทางการประเมินหลากหลาย ได้แก่ แนวทางการบรรลุเป้าหมาย แนวทางเชิงระบบ แนวทางเชิงกลยุทธ์ และแนวทางการแข่งขัน

2.5. ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดและผลงานวิจัยหลากหลาย ดังนี้

2.5.1 ความหมายของประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, น. ก) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาพิเศษไว้ว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและพัฒนาทักษะอย่างมีคุณภาพภายในบริบทของสังคม สิ่งแวดล้อม ชุมชนเดียวกันกับนักเรียนปกติและอยู่ภายในความแตกต่างที่ไม่มีอุปสรรคมากีดขวางโดยสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

เจนนิเฟอร์ เมลเลอร์ (Jennifer Meller, 2021, p. 2) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นผลลัพธ์ทางวิชาการสำหรับนักเรียนที่มีความพิการ การดำเนินการจัดการศึกษาพิเศษที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จของนักเรียน

ชัยพร พันธุ์น้อย (2562, น. 199) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ คุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการเรียนรวม และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่ต้องดำเนินงานบนฐานความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของเด็กที่มีความต้องการ พิเศษประเภทต่าง ๆ

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง ผลการบริหารจัดการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่เป็นกระบวนการการดำเนินงานทำให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.5.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, pp. 373 - 398) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ โรงเรียน เป็นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมได้และ สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2013) ได้เสนอว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ (achievement) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน (dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยรวม (overall quality)

ยูล์ (Yukl, 2012, p. 370) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรคือความเจริญรุ่งเรือง และความอยู่รอดใน ระยะยาวขององค์กร ขึ้นอยู่กับปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพได้แก่ 1) ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการ 2) ทรัพยากรมนุษย์และมนุษย์สัมพันธ์และ 3) นวัตกรรมและการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2565) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษา พิเศษมีความสำคัญเพื่อยกระดับมาตรฐานศูนย์การศึกษาพิเศษสู่สากลในภาพของอนาคต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมมือกันผลักดันการทำงานให้มี คุณภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ประสิทธิภาพเป็นระดับ (Degree) ที่องค์กรดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีความสำคัญยิ่งต่อการ ดำเนินการของศูนย์การศึกษาพิเศษเนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

เกิดจากความต้องการการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษา ในศูนย์การศึกษาพิเศษและลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางเป็นสากล

ธนนท์ วีรณนธ์ (2559, น. 188) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระบบขององค์กรเพื่อควมมีประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ กำหนดประสิทธิผลขององค์กรศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 1) ความเจริญงอกงามของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ 3) คุณภาพการปฏิบัติงาน

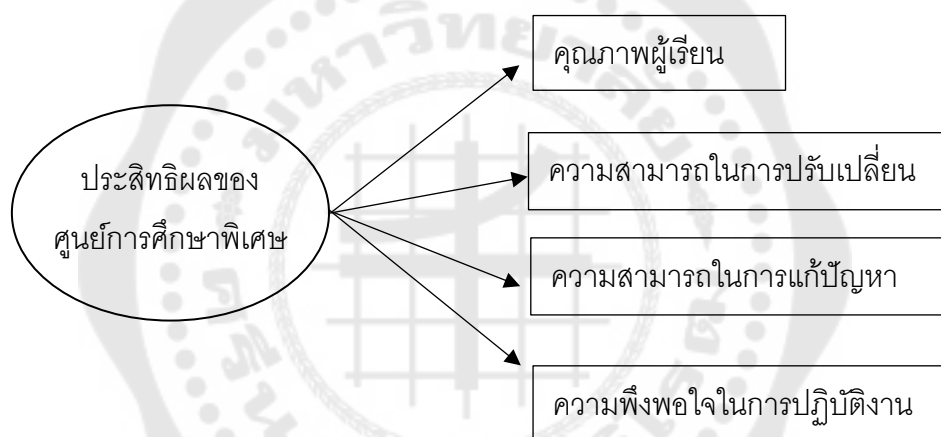
สุชาติ เอกปัชชา (2557, น. 52) ได้ศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิผลการจัดการโรงเรียน (Effective) มาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ มิติด้านนักเรียน (ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ความสามารถในการปรับตัว, ความสามารถในการแก้ปัญหา และการพัฒนา, คุณลักษณะที่ดีของนักเรียน และนักเรียนมีเจตคติทางบวก) มิติด้านครูและบุคลากร (ความพึงพอใจของครู นักเรียน และผู้ปกครอง) มิติด้านโรงเรียน (การบริหารของโรงเรียน) และมิติด้านการใช้ทรัพยากร (บริหารข้อมูลและบุคลากร)

สุพจน์ รัตนกุล (2558, น. 49) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สังเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิผลของโรงเรียน และได้เสนอรูปแบบประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, น. 44) ได้ทำการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และได้สังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็น 4 ตัวแปร ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนของโรงเรียน 3) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนและ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน

รัชพล จอมไตรคุป (2563, น. 32) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระบุตัวแปรสังเกตได้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนา 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4) การบริหารจัดการ และ 5) ความพึงพอใจของครูนักเรียนและผู้ปกครอง

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2565) ร่วมกับงานวิจัยของธนน วีรธนนท์ (2559) สรุปเป็นการประเมินประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่จะเป็นเป็นดัชนีชี้วัดระดับความสำเร็จ และจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผล และเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยจึงได้เสนอรูปแบบประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. คุณภาพผู้เรียน 2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 3. ความสามารถในการแก้ปัญหา 4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ทั้งนี้องค์ประกอบของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีรายละเอียดดังนี้

1) คุณภาพผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, น. 4) ได้ให้ความหมายคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษไว้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลพัฒนาการผู้เรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนมีพัฒนาการตามศักยภาพของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล หรือแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว มีความพร้อมสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อหรือการส่งต่อเข้าสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือการอาชีพหรือการดำเนินชีวิตในสังคมได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งประกอบไปด้วยมีคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดและมีความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทยตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล

รัตนภรณ์ กังสันเทียะ (2566, น. 138) ได้อธิบายความหมาย คุณภาพผู้เรียน โดยเฉพาะผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ไว้ว่า เป็นพัฒนาการของผู้เรียน โดยใช้แผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะของเด็กพิการและครอบครัว จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กพิการสามารถดำรงชีวิตได้เต็มศักยภาพ อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2565) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพผู้เรียนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นผลการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามแนวทางการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว ที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความพร้อมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น. 15) ให้ความหมาย คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2013, pp. 291- 322) เสนอว่า เมื่อภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของ สถานศึกษาจึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Achievement) ได้แก่ การพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของผู้เรียน คะแนนสอบระดับชาติผู้เรียนสามารถสอบแข่งขัน เข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้

สรุปได้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลพัฒนาการของผู้เรียนศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ผู้เรียนมีพัฒนาการตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล มีความพร้อมสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อหรือการส่งต่อเข้าสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือการดำเนินชีวิตตาม ศักยภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งประกอบไปด้วย การมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดและมีความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทยตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล

2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน

การปรับตัวของโรงเรียนในภาวะที่สังคมโดยรอบมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายทางการศึกษาและการจัดการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไป มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ถ้าไม่เปลี่ยนแปลงความอยู่รอดขององค์กรก็จะอยู่ในสภาวะวิกฤติ ดังนั้นจะต้องรักษาตนเองให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

กิบสันและคณะ (Gibson et al., 2012, p. 3) ได้กำหนดความหมายในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อมเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนดีด้วยเช่นกัน ซึ่งได้มาจากพื้นฐานแนวคิดของรูปแบบการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรตามระบบสังคมของพาร์สัน (Parson) ในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรในประเทศไทย เช่น การประเมินประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ใช้ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเป็นเกณฑ์ในการชี้วัดเพื่อประเมินประการหนึ่งด้วย

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหรือปรับปรุงแบบวิธีการดำเนินงาน ให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าขึ้นและเท่าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว โดยพิจารณาได้จากลักษณะของการปฏิบัติ การยอมรับของครูในบริบทที่ต่างกัน เช่น การบริหาร การเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับวิธีการดำเนินการของตน ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 291 - 322) ได้อธิบายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ว่าเป็น ความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมถึงความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและภายในองค์กรด้วย เพื่อให้้องค์กรสามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีคุณภาพ

ฮอลและฮาร์ด (Hall and Hord , 2001) ได้ให้ความหมายคำว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่นำเอาแนวความคิด หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เรื่องยศ เรื่องจันทร์ (2560, น. 14) เสนอแนวคิดว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนภายในโรงเรียน ต้องมีความสามารถและร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมไปสู่สภาพใหม่ที่ แตกต่างจากเดิม เกี่ยวกับโครงสร้างโรงเรียนหรือสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งปัจจัยภายนอกและปัจจัย

ภายในต่างมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ช่วยกระตุ้นให้โรงเรียนก้าวหน้าและเจริญเติบโตมากขึ้นหรือความสามารถของโรงเรียนที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์การมีลักษณะเป็นระบบเปิดจึงต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้โรงเรียนอยู่รอดโดยต้องพัฒนาองค์การให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

รัชพล จอมไตรคุปต์ (2563, น. 65) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในการร่วมกันปรับปรุง พัฒนา เปลี่ยนแปลง วิธีการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาโรงเรียน ทั้งด้านการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเอาใจใส่ดูแล แก้ไขปัญหาทันทีที่นักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ สำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองแล้วจัดกระบวนการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครู นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยน หมายถึง การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่มีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ผู้บริหาร ครูและบุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เสาะแสวงหาและนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ความสามารถในการแก้ปัญหา

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูสถานศึกษาที่ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

แมคนามารา (McNamara, 1999) ได้เสนอวิธีการแก้ปัญหาโดยมีแนวปฏิบัติพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้มี 7 ขั้นตอนดังนี้ 1) ระบุปัญหา 2) หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา 3) แจกแจงทางเลือกต่าง ๆ 4) เลือกวิธีการแก้ปัญหา 5) นำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปปฏิบัติหรือจัดทำแผนปฏิบัติการ 6) ตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติการแก้ไขปัญหา 7) ตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่

มณีรัตน์ คุ่มวงศ์ดี (2556, น. 33 - 36) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการแก้ปัญหา โรงเรียน ว่าเป็นการบริหารงานโรงเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ การบริหารและการจัดการจึงควรมีความยืดหยุ่นพอควร ผู้บริหารควรปฏิบัติตามความเหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดจัดการ สิ่งใดที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นด้วย แต่ไม่ให้เสียประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557, น. 13) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการแก้ปัญหา ในโรงเรียนไว้ว่าความสามารถในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนจนทำให้โรงเรียนมี ศักยภาพและความพร้อมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ดีขึ้นเพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนิน กิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา มีการนำนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาในการจัดบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จ จะต้องมียกระดับความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับที่ดี เนื่องด้วย พฤติกรรมที่ดีจึงส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนและผลประโยชน์อื่น ๆ ความพึงพอใจในงานของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน (Hoy & Miskel, 1991, p. 383; 2001, pp. 297 - 339) ความพึงพอใจในงานของครู ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน เช่น ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รายได้ สภาพการทำงาน นโยบาย และโอกาสความก้าวหน้า ซึ่ง Hoy and Miskel (2008, p. 302) ที่กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานของครูเกี่ยวข้องกับบรรยากาศและ วัฒนธรรมขององค์การงานที่เป็นอิสระ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ความท้าทาย และหลากหลาย นอกจากนั้นยังรวมถึงอายุ เพศ การศึกษา แรงจูงใจ ความสามารถ และการมีความสุขของคนงานในองค์การด้วย

ล็อคและครอฟอร์ด (Lock and Crawford, 2000) สรุปไว้สอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความเต็มใจ ความต้องการและความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน ความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้น ซึ่งเกิดจากการชอบงานและพยายามทำงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานและผลที่ได้รับ โดยเป็นความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ นอกจากนั้นความพึงพอใจยังมีความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คิดว่าควรจะได้รับกับสิ่ง

ที่ได้รับในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ดังนั้นความพึงพอใจในงานของครูจะเกี่ยวกับพฤติกรรมสะท้อนถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

โคเซน (Kossen, 1991, p. 53) ได้เสนอไว้ว่า การรักษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ คุณภาพชีวิตในการเป็นอยู่ในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาความรู้และการมีโอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในงานของครูเช่นกัน

วิลลัษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, น. 41) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกระหว่างบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวังหรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของบุคคล ทั้งนี้ความพึงพอใจจึงสามารถนำไปใช้ในการวัดระดับความพึงพอใจกับปัจจัยอื่นที่ใช้ในการศึกษา เช่น ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูและบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจต่อการมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ พร้อมใช้งาน ได้ประสบการณ์จากงานที่รับผิดชอบ รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ มีความก้าวหน้า หรือเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเพียงพอ

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

มีผู้วิจัยกำหนดปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อโรงเรียนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ปัจจัยจากตัวแบบหรือแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เฮเนเวล (Heneveld, 1996) ได้เสนอตัวแบบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Model of school effectiveness) ไว้สอดคล้องกันในรูปแบบขบวนการเชิงระบบซึ่งประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ กลุ่มปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนด้านปัจจัยป้อนเข้าต่าง ๆ (Supporting inputs) 2) ผู้ปกครองและชุมชน (Parent and communication) 3) สภาพของผู้เรียน (Children's condition) และ 4) ด้านผลลัพธ์ (Outcomes)

เซง (Cheng, 1996, pp. 6 - 17) ได้เสนอโมเดลประสิทธิผลของโรงเรียน (Model of school effectiveness) ดังนี้

1. โมเดลเป้าหมาย (Goal model) กำหนดนิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกข้อ เงื่อนไขของการประเมินอยู่ที่โรงเรียนต้องมีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย สำหรับตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินตามโมเดลนี้ คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

2. โมเดลทรัพยากรปัจจัยป้อน (Resource-input model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถจัดหาทรัพยากรหรือมีปัจจัยป้อนที่มีคุณภาพ เงื่อนไขการประเมินอยู่ที่ต้องแน่ใจว่าต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในการดำเนินงานกับผลผลิตและโรงเรียนอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนทรัพยากร หากโรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตามที่ต้องการ ก็แสดงว่าโรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จัดหาได้

3. โมเดลกระบวนการ (Process model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่มีกระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอน ซึ่งโมเดลใช้ได้ดีถ้ามั่นใจว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในการดำเนินงานกับผลผลิตจริง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ความเป็นผู้นำผู้บริหาร วิธีการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนและการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกฝ่าย

4. โมเดลความพึงพอใจ (Satisfaction model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนสามารถดำเนินการให้ได้ผลเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ความพึงพอใจของโรงเรียนหรือคณะกรรมการหรือกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. โมเดลเชิงกฎหมาย (Legitimacy model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนสามารถแข่งขันในการดำเนินงานในทุกวิถีทาง ที่จะทำให้โรงเรียนอยู่รอดได้โดยไม่ติดหลักการเงื่อนไขในการให้อยู่ที่สภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กดดันให้โรงเรียนดำเนินงานที่อยู่ได้ โดยเฉพาะการแสวงหาทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงาน โมเดลนี้จึงยอมให้โรงเรียนใช้กลไกการตลาดในการบริหารจัดการให้สามารถอยู่ได้ โดยไม่ต้องยุบเลิกกิจการและจะใช้ก็ต่อเมื่อมีการประเมินเพื่อนำผลไปใช้ตัดสินใจอนาคตของโรงเรียนว่าควรปรับขยายเพื่อดำเนินการต่อ หรือยกเลิกหากดำเนินการไม่ได้ผล ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ภาพลักษณ์ของโรงเรียน ชื่อเสียง เป็นต้น

6. โมเดลไร้ประสิทธิผล (Ineffective model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนสามารถดำเนินงานตลอดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เงื่อนไขของการให้อยู่ที่โรงเรียนไม่สามารถระบุได้ชัดเจนหรือครบถ้วนปรากฏในโรงเรียน เช่น การติดสิ่งเสพติดของนักเรียน ถือว่าไม่เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ หากโรงเรียนสามารถดำเนินงานและแสดงผลการดำเนินงานได้ว่า นักเรียนใน

โรงเรียนปลอดสิ่งเสพติดจริง แสดงว่าโรงเรียนดำเนินงานได้ประสบผลสำเร็จตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ สภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ปัญหาและจุดอ่อนในสถานศึกษา เป็นต้น

7. โมเดลการเรียนรู้ขององค์กร (Organization learning model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่า เป็นโรงเรียนสามารถพัฒนาองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้ สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ความตระหนักถึงความต้องการจำเป็นภายนอก การกำกับ ติดตามการทำงาน การวางแผนพัฒนา และประเมินการทำงานต่าง ๆ

8. โมเดลการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total quality management model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนสามารถบริหารจัดการโดยรวมสนองความต้องการทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประสบผลตามเป้าหมายที่กำหนด เงื่อนไขการใช้ยู่ที่ว่าต้องมีความสอดคล้องของเป้าหมายหรือความต้องการจำเป็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การบริหารจัดการกระบวนการทำงานและผลงาน

เชอร์เรน (Sheerens, 2005) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และได้นำเสนอตัวแบบบูรณาการของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Anintegrated model of school effectiveness) โดยมองโรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของทฤษฎีเชิงระบบ กล่าวคือ กลุ่มปัจจัยด้านบริบท (Context) ได้แก่ การที่หน่วยงานต้นสังกัดให้แรงกระตุ้น เพื่อความสำเร็จและการพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมกับผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง จะส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยส่งผ่านกระบวนการดำเนินงานทั้งในระดับโรงเรียนและระดับห้องเรียน ส่วนกลุ่มปัจจัยป้อนเข้า (Inputs) ได้แก่ ประสิทธิภาพของครู ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักเรียน และการสนับสนุนผู้ปกครอง จะส่งผลทางตรงต่อด้านผลลัพธ์ (Outputs) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และส่งผลทางอ้อมกระบวนการดำเนินงาน ทั้งในระดับโรงเรียน (School level) ได้แก่ ระดับความเข้มแข็งของนโยบายที่ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำทางการศึกษา การมีส่วนร่วมและการเห็นพ้องต้องกันของครูในการวางแผน คุณภาพของหลักสูตรในด้านเนื้อหา โครงสร้างบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ความสามารถในการประเมินผลและในระดับห้องเรียน (Classroom level) ได้แก่ เวลาในการเรียนรู้ รูปแบบการสอน โอกาสในการเรียนรู้ ความคาดหวังสูงต่อความก้าวหน้าของนักเรียน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนและการเสริมแรง เป็นต้น

สำหรับ Hoy & Miskel (2008, p. 32) ก็ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามระบบสังคม (Social systems) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สภาพแวดล้อม มนุษย์และ

ทรัพยากรที่สำคัญ ภารกิจและเป้าหมาย วัสดุ วิธีการ และเครื่องมือ ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเรียนการสอน โครงสร้างโรงเรียน บุคลากร วัฒนธรรมและบรรยากาศ และนโยบาย ทางการเมือง ส่วนในด้านผลผลิตซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน การออกกลางคันของนักเรียน และคุณภาพโดยรวม ซึ่งทั้งหมด อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอก

จากทัศนะดังกล่าว Hoy and Miskel ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพ ขององค์กรขึ้นมาชุดหนึ่ง โดยให้คำนึงถึงหลักการสำคัญสามประการ คือ 1) หลักการเรื่องเวลาซึ่ง เห็นว่าควรให้มีการประเมินความมีประสิทธิภาพ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2) หลักการเรื่องความ หลากหลายของปัจจัยการประเมินโดยประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) หลักการเรื่องความ หลากหลายของเกณฑ์การประเมิน จะต้องคำนึงถึงความเป็นระบบ กล่าวคือ จะต้องประเมินที่ แสดงถึงประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรด้านการเงิน (fiscal resources) สิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ (Physical facilities) ความพร้อมของนักเรียน (Student readiness) ศักยภาพของครู (Teacher capabilities) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี (Technology resources) การสนับสนุนของผู้ปกครอง (Parental support) นโยบายและมาตรฐาน (Policies and standards) 2) ด้านกระบวนการ (Throughputs/transformation) ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมและปรองดอง (Harmony and vision) บรรยากาศ (Climates health) ระดับการจูงใจ (Motivation levels) โรงเรียนและห้องเรียน (School and classroom) การจัดองค์กร (Organization) คุณภาพหลักสูตร (Curriculum quality) คุณภาพการเรียนการสอน (instructional quality) การเรียน (Learning time) คุณภาพของภาวะ ผู้นำ (Leadership quality) 3) ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Achievement student learning) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ระดับการขาดงาน ของครูและบุคลากร (Absentee level) การออกกลางคัน (Dropout rate) คุณภาพการปฏิบัติงาน (Performance quality)

จอห์นสัน (Johnson, 2003 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ทางเพ็ง, 2551, น. 61) ได้นำเสนอตัวแบบ เชิงทฤษฎีในการปรับปรุงโรงเรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียน (A conceptual model of school improvement and school effectiveness) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยการเรียนรู้ ของผู้เรียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสนับสนุนปัจจัยป้อนเข้า ได้แก่ การสนับสนุนของ ผู้ปกครองและชุมชน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จากระบบการศึกษา ภายใต้เงื่อนไขหรือ สภาวะการณ์ที่เหมาะสม

สกีปเปอร์ (Skipper, 2006) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแบบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ โดยแนวคิดดังกล่าวยึดทฤษฎีเชิงระบบ (Systems theory) คล้ายกับตัวแบบของ Hoy and Miskel ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยของบริบทในระบบโรงเรียน (Contextual factors) ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เรียน (Children's characteristics) กลุ่มปัจจัยป้อนเข้า (Supporting inputs) เช่น การสนับสนุนอย่างดีจากผู้ปกครองและชุมชน ระบบการศึกษา และวัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียงจะมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของนักเรียน (Student Outcomes) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ทักษะทางสังคม และเศรษฐกิจสังคม ภายใต้องค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มบรรยากาศของโรงเรียน (School climate) กลุ่มสภาพการณ์/เงื่อนไข (Enabling conditions) และกลุ่มกระบวนการเรียนการสอน (Teaching/learning process)

อลิก (Alig, 2003) ได้ทำวิจัยเรื่อง ตัวแบบของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จภาวะผู้นำทางวิชาการบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (A model of school success: international leadership, academic press and student achievement) พบว่า ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจสังคม (Social economic status : SES) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน (School achievement) โดยส่งผลทางตรงและทางอ้อมผ่านการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นให้ความสำคัญด้านวิชาการ (Academic press) ส่วนปัจจัยด้านผู้นำวิชาการ (International leadership) จะส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นวิชาการ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านครู ด้านองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งขับเคลื่อนภายใต้ องค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลและการพัฒนาสถานศึกษา

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

มีนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ไว้ดังนี้

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 2001) ได้เสนอแนวคิดว่าโรงเรียน ที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศโรงเรียนทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อ

กันแบบกลุ่ม 6) มีการพัฒนานุเคราะห์ 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และ 9) ผู้ปกครองชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

มอติเมอร์ ปีเตอร์และแมคบีท (Mortimore, Peter; & MacBeath, 2003, p. 236) ได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ความเป็นผู้นำมืออาชีพ การแบ่งปันวิสัยทัศน์และเป้าหมาย สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ การเน้นที่การเรียนรู้และการสอน การมีความคาดหวัง การมีแรงเสริมในทางบวก การตรวจสอบความก้าวหน้า สิทธิและความรับผิดชอบของผู้เรียน การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นหุ้นส่วนระหว่างบ้านกับโรงเรียน

เจมส์ พี (James P., 2015, p. 413) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ ไว้ว่าสามารถแสดงได้หลายมิติ เช่น การจัดการ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ครู กิจกรรมภายในห้องเรียน คุณลักษณะของศูนย์และบรรยากาศในการศึกษา

เจนนิเฟอร์ เมลเลอร์ (Jennifer Meller, 2021, p. 3 - 8) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษและปัจจัยการดำเนินการจัดการศึกษาพิเศษที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้และบริการเฉพาะทาง การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ระบบและโครงสร้าง ความคาดหวังสูง และพนักงานที่มีคุณสมบัติและประสิทธิผลสูง

และสุจินต์ สว่างศรี (2557, น. 60) ได้เสนอแนวคิดจากผลการวิจัย การศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้ดีมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีประสิทธิผลควรมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ
- 2) ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร และครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ
- 3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ และความน่าเชื่อถือได้
- 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก
- 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกันของบุคลากรและเครือข่าย
- 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษเน้นการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม
- 7) ศูนย์การศึกษาพิเศษให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มอย่างมีวัตถุประสงค์
- 8) ศูนย์การศึกษาพิเศษมีความคาดหวังสูงต่อเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

จิระพรรณ โพนพุ (2560, น. 130) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่าประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีม ปัจจัยการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ธน วิรณนธ์ (2559, น. 188) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

จินตนา กุลากุล (2559, น. 340) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 49 รายการพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มี 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยหลักการบริหารจัดการ ปัจจัยหลักผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปัจจัยหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยหลักอาคารสถานที่และปัจจัยหลักการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

พิไลวรรณ แต่งขาว (2556, น. 83) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก จะต้องปฏิบัติผ่าน ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 28 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน 118 ตัว สามารถเรียงลำดับค่ามากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ 19 ตัวบ่งชี้ 2) การจัดการเรียนการสอน 31 ตัวบ่งชี้ 3) นักเรียนมีความรับผิดชอบ 6 ตัวบ่งชี้ 4) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 24 ตัวบ่งชี้ 5) การมีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง 7 ตัวบ่งชี้ 6) สภาพแวดล้อม 7 ตัวบ่งชี้ 7) การมีส่วนร่วม 9 ตัวบ่งชี้ 8) องค์การ 15 ตัวบ่งชี้

เนาวรัตน์ ศิริเมทาทางกูร (2562, น. 245) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้นมีตัวแปรปัจจัย ดังนี้ ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ตัวแปร สังเกตได้ คือ การมีวิสัยทัศน์ ทักษะ การเสริมสร้างแรงจูงใจ คุณธรรมจริยธรรม และการมุ่งมั่นผลสำเร็จ ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านกายภาพ ด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านจิตวิทยา ตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การตัดสินใจของผู้บริหาร ความเป็นคุณภาพของบุคลากร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมอบอำนาจและการยอมรับนับถือและตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน

นิตยา วีระพันธ์ (2559, น. 27) ได้ศึกษารูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วิไลลักษณ์ โกคาพานิชย์ (2562, น. 217) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม การจัดกระบวนการเรียนรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

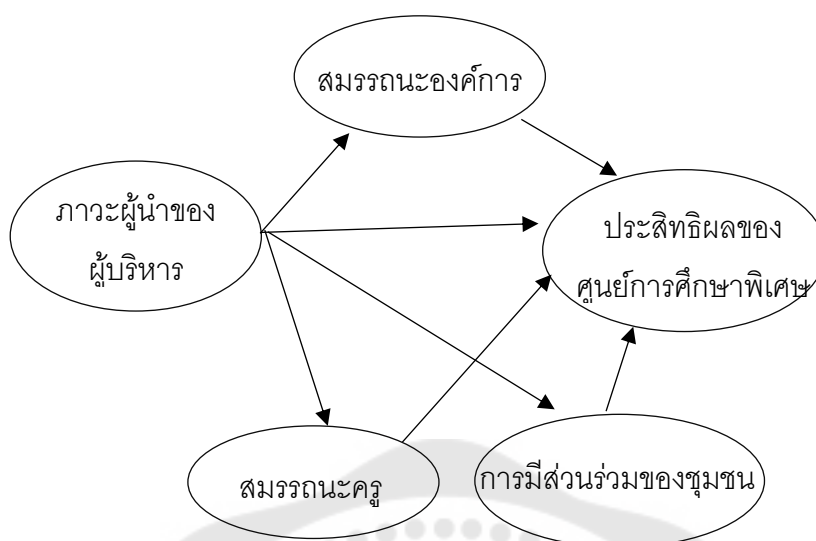
จากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีดังนี้

ปัจจัยที่ 1 สมรรถนะองค์การ

ปัจจัยที่ 2 การมีส่วนร่วมของชุมชน

ปัจจัยที่ 3 สมรรถนะครู

ปัจจัยที่ 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย มีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะองค์การ

มีการศึกษาสมรรถนะมาเป็นปัจจัยที่ชี้วัดระดับความสามารถของบุคลากร ที่งานและองค์การและเพื่อช่วยเป็นตัวชี้วัดในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลองค์การ จึงเริ่มเอาสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านการบริหารจัดการอื่น ๆ

3.2.1.1 ความหมายของสมรรถนะองค์การ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของสมรรถนะองค์การ ไว้ดังนี้

สันติ สุขสัถย์ (2561, น. 64) ได้สรุปความหมายสมรรถนะองค์การ ไว้ว่าสมรรถนะองค์การ หมายถึง ความสามารถในการด้านยุทธศาสตร์ขององค์การ ความสามารถในการจัดการทรัพยากรองค์การ ความสามารถในการกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าและความสามารถในการสร้างผลผลิต

อนุสรณ์ แส่นเคน (2562, น. 26) ได้กล่าวว่า สมรรถนะองค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดการที่มียุทธศาสตร์ ความสามารถในการใช้ทรัพยากร

องค์การ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรไปสู่ผลผลิตและความสามารถในการสร้างผลผลิตขององค์การ

ดีซา เพซและการเซียและฟาคอน (De Saa-Perez and Garcia-Falcon, 2002, p. 124) กล่าวว่า สมรรถนะองค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรเพื่อผสมผสานและประยุกต์ให้เข้ากับกระบวนการขององค์การอื่นจะนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

โอ รีแกนและโกบาเดียน (O'Regan and Ghobadian, 2004, p. 294) กล่าวว่า สมรรถนะองค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินการผสมผสานหน้าที่ภารกิจ การใช้ทรัพยากรองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า สมรรถนะองค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การที่เกิดจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ขององค์การทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นปัจจัยหรือเป็นเครื่องมือที่องค์การใช้ในการดำเนินการเพื่อให้ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

3.2.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะองค์การ

มีนักการศึกษาได้ศึกษาความสำคัญของสมรรถนะองค์การไว้ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973, p. 231) ได้จำแนกสมรรถนะเป็น 5 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะเฉพาะงาน สมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานและสมรรถนะขององค์การ ในกรณีสมรรถนะขององค์การนั้นเป็นความสามารถเฉพาะในการดำเนินกิจการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นสมรรถนะขององค์การจึงเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2561, น. 90) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะองค์การเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ

โสภณ ภูเก้าล้วน (2557, น.3) กล่าวว่า สมรรถนะองค์การเป็นปัจจัยในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การวิเคราะห์สมรรถนะขององค์การ (Organization Competency) โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การก่อนแล้วจึงจะไปวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) และความเสี่ยง (Treats) ขององค์การ องค์การที่มีสมรรถนะที่มีคุณภาพและพัฒนาไปพร้อมๆ กัน องค์การนั้นก็จะมีการพัฒนาองค์การที่ดีขึ้น

เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558, น. 19) กล่าวว่าปัจจัยสมรรถนะขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งหลักการด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มุ่งเน้นการนำเอาความรู้ เทคนิค หลักการ ระเบียบวิธี ระบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์มา ประยุกต์ใช้กับภาระงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาและนำเอาแนวคิดหรือวิธีการปฏิบัติใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนมาใช้ในสถานศึกษา หรือการปรับปรุงพัฒนาแนวคิดเก่าที่มีอยู่เดิมให้มีความเหมาะสมหรือ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า สมรรถนะองค์กร มีความสำคัญ คือ เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรในการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.2.1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะองค์กร

มีนักการศึกษาได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะองค์กรไว้ดังนี้

สุนทร กุญชร (2557, น. 48) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ และได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะขององค์กรว่า สมรรถนะองค์กร ช่วยให้องค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีองค์ประกอบ คือ 1) การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม 2) พันธกิจและยุทธศาสตร์ 3) ความรู้ความสามารถของบุคลากร 4) การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสื่อสารและการบริหาร

สันติ สุขสัตย์ (2561, น. 64) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กรประกอบด้วย ด้านการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ด้านกระบวนการ ด้านทรัพยากรองค์กร เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

อนุสรณ์ แสนเคน (2562, น. 38) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะองค์กร ประกอบด้วย 1) คุณภาพส่วนตัวของบุคลากร (personal quality) 2) ระบบการทำงาน (working system) 3) กลยุทธ์ (strategy) และ 4) เทคโนโลยี (technology)

รินทร์ภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา (2565, น. 71) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรได้รับการพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร สมรรถนะขององค์กรต้องมีลักษณะองค์กร มีลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายเหมาะสมกับยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีภาวะผู้นำการบริหาร

จัดการมีกระบวนการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร และองค์กรต้องได้รับการจัดการวางระบบภายในองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม

แนวคิดทฤษฎีสมรรถนะองค์กร และการศึกษาหาตัวแบบการประเมินสมรรถนะองค์กรที่เหมาะสม ที่จะใช้ประเมินสมรรถนะของศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า มีตัวแบบสมรรถนะองค์กรจากนักวิชาการ ดังนี้

สเตียร์ (Steers et al., 1985) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์กร ซึ่งเขาได้จำแนก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิผลเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) ลักษณะขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างและเทคโนโลยี 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ระดับงานที่ปฏิบัติ และความผูกพันเกี่ยวข้องกับงาน 4) นโยบายและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จูดิท (Judith, 1990) สมรรถนะองค์กรให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์กร ว่าเป็นสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรได้ ดำเนินการเชิงบูรณาการทั้งในด้านคุณภาพบุคคล ระบบการทำงาน กลยุทธ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ลาโดและคณะ, (Lado, 1992, pp. 77 - 91) ได้ตีพิมพ์ "A competency-based model of sustainable competitive advantage: Toward a conceptual integration" ซึ่งได้นำเสนอตัวแบบสมรรถนะเพื่อความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีสภาพแวดล้อม กำหนด (Environmental determinism) ซึ่งมีฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ยุคคลาสสิก ที่ให้ความสำคัญว่า สภาพแวดล้อม คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งตรงกับแนวคิดนักทฤษฎีการจัดการเชิงยุทธศาสตร์และแนวคิด ทฤษฎีฐานทรัพยากรองค์กร ตัวแบบสมรรถนะองค์กรเพื่อการแข่งขันที่ยั่งยืนของ Lado ประกอบด้วย 5 มิติคือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการและการให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ 2) สมรรถนะด้านทรัพยากร 3) สมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลง 4) สมรรถนะด้านผลผลิต และ 5) สภาพแวดล้อม โดยลาโดกล่าวว่าหากสมรรถนะในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการปฏิบัติงานและการแข่งขันและสมรรถนะทั้งสี่มีความสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ สมรรถนะด้านการจัดการด้านยุทธศาสตร์มีผลทำให้เกิดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะด้านทรัพยากรและสมรรถนะด้านผลผลิต ที่ในขณะเดียวกัน สมรรถนะการจัดการด้านยุทธศาสตร์ส่งผลต่อสมรรถนะด้านผลผลิต ซึ่งส่งผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยสภาพแวดล้อมนี้จะ

ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการยุทธศาสตร์ด้วย ส่วนสมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลงส่งผลซึ่งและกันกับสมรรถนะทั้งสามตัวแบบ

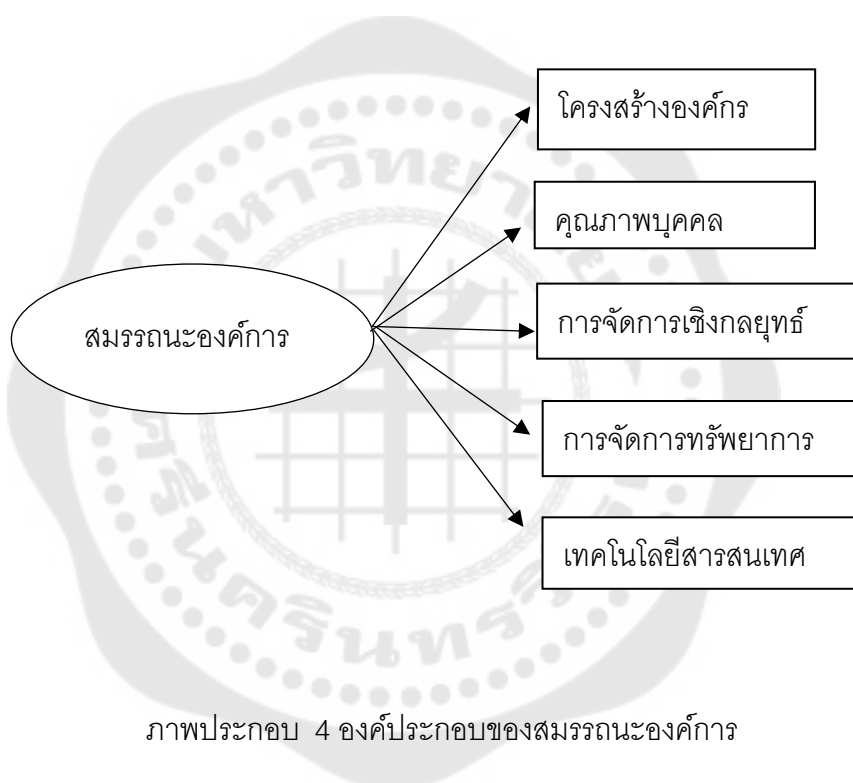
ฮิลเดอร์แบรนด์และกรินเดล (Hilderbrand & Grindle, 1994) โดยได้เสนอตัวแบบสมรรถนะองค์การของหน่วยงานภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศกำลังพัฒนา ตัวแบบสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐนี้ แบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 5 มิติ คือ 1) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (The action environment) 2) บริบทเชิงสถาบันของหน่วยงานภาครัฐ (The institutional context of the public sector) 3) เครือข่ายงาน (The task network) 4) สมรรถนะด้านองค์การ (Organization) และ 5) ทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) ในด้านมิติสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานนั้นได้แบ่งออกเป็นปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่เหลือทั้งสี่ตัวแบบ

เอสกริก ที่น่าและโบว ลูซาร์ (Escrig-Tena & Bou-Llusar, 2005) ได้ตีพิมพ์บทความชื่อ “A model for evaluating organizational competencies: an application in the context of a quality management initiative” ซึ่งได้ศึกษาตัวแบบสมรรถนะองค์การที่มีการจัดการเชิงคุณภาพ (Quality management) อีกทั้งวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของมาตรวัดผลลัพธ์ Escrig-Tena ได้พัฒนาตัวแบบขึ้นบนรากฐานของทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ทฤษฎีฐานทรัพยากรองค์การ ทฤษฎีสมรรถนะเชิงพลวัตและบนแนวคิดของทฤษฎีของ Lado และคณะ โดยตัวแบบดังกล่าว เรียกว่า ตัวแบบสมรรถนะที่สมบูรณ์ (Aggregate model of the wealth of competencies) โดยให้ความเห็นว่าสมรรถนะที่สมบูรณ์นั้นเกิดจากสมรรถนะองค์การในด้านต่างๆ ที่หลากหลายในแต่ละด้านก็จะเป็นสมรรถนะหนึ่งๆ แต่เมื่อนำมารวมกันก็จะเกิดความสำเร็จขององค์การตัวแบบสมรรถนะองค์การของเอสกริก-ทีน่าแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial competencies) 2) สมรรถนะด้านทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input-based competencies) 3) สมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformation-based competencies) และ 4) สมรรถนะด้านผลผลิต (Output-base competencies) ซึ่งสมรรถนะทั้ง 4 ส่งผลโดยตรงต่อ สมรรถนะองค์การโดยรวม

ยูริชและคณะ (Ulrich et al., 2007) ได้ทำวิจัยโครงการชื่อ “The Human Resource Competency Study (HRCS)” ได้เสนอรายการสมรรถนะที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของนักทรัพยากรมนุษย์ไว้ 5 รายการ คือ 1) สมรรถนะการส่งเสริมยุทธศาสตร์ขององค์การ (strategic attribution) 2) สมรรถนะความน่าเชื่อถือ (personal credibility) 3) สมรรถนะการส่งมอบงาน (HR

delivery) 4) สมรรถนะความรู้เชิงธุรกิจ (business knowledge) 5) สมรรถนะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (HR technology)

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะองค์การข้างต้น ผู้วิจัยใช้แนวคิด Judith (1990) และ Lado (1992) มากำหนดเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะองค์การ ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) คุณภาพบุคคล 3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 4) การจัดการทรัพยากร 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังภาพประกอบ 4



สมรรถนะองค์การมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ การแบ่งขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ระหว่างกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่างกันออกไป บทบาทหน้าที่ของงานการตัดสินใจในการทำงานในองค์การจะต้องมีการร่วมกันคิดและตัดสินใจ โครงสร้างองค์การควรเป็นไปตามความจำเป็นของสิ่งที่ต้องทำ เพื่อประสิทธิผลขององค์การและให้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานและงานที่ทำอยู่ใน

องค์การ มอบหมายงานอย่างเป็นระบบ การติดต่อประสานงาน การปรับลด กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การบำรุงรักษา และการจัดระบบพิจารณา ความดีความชอบให้เหมาะสม

สตีเยร์ (Steers, 1977) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรที่ได้ กำหนดไว้ในการจัดการองค์การเป็นการวางแผนงานร่วมกัน เริ่มด้วยการกำหนดนโยบาย การจัดสายงาน การกำหนดองค์ประกอบ คุณลักษณะของสมาชิก การจัดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน เป็นแผนผังให้เห็นถึงการแบ่งงานกันทำ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดแผนงานและ ระดับการบริหารเหมือนกันการมอบหมายงาน (Work assignment) ดังนั้น การวิเคราะห์โครงสร้าง จึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1) การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การบริหารองค์การซึ่งมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงไป การกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์ กับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยิ่งองค์การมีการกระจายอำนาจมากขึ้นเท่าไรโอกาสที่คนระดับล่างจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมในอนาคตขององค์การก็มากขึ้น และเชื่อว่าผู้บริหารที่ใช้อำนาจน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารที่ดีที่สุด

2) ความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) แนวคิดเรื่องการแบ่งส่วนงาน ไปตามความชำนาญเฉพาะอย่างหรือเฉพาะหน้าที่ ผลงานของแต่ละคนมีส่วนเป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้สูงมากขึ้น และจะช่วยแก้ปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน

3) ความเป็นทางการ (Formalization) หมายถึง ความมากน้อยของกิจกรรม ในการทำงานของพนักงาน ถูกกำหนดอย่างจำเพาะเจาะจง หรือถูกควบคุมด้วยกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นทางการ มีองค์การ มีกฎ มีระเบียบ ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน มากเท่าไร องค์การซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง

ดราฟท์ (Daft1, 2004) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่า โครงสร้างเป็นสิ่งที่สะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างองค์การ (Organization chart) เป็นสิ่งที่แสดงถึงกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดขององค์การ โดยหมายรวมถึงการจัดสรรงานและความรับผิดชอบต่าง ๆ การกำหนดความสัมพันธ์ การทำงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ลำดับชั้นของการบังคับบัญชา การควบคุมของผู้บริหารแต่ละคน การจัดกลุ่มหน่วยงานภายในองค์การและรวมถึงการออกแบบระบบในการสื่อสารในองค์การทั้งแนวดิ่งและแนวนอนด้วย

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, น. 39) ได้อธิบายถึงโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม หมายถึง การรวมคนเข้าร่วมเป็นแผนงานและรวมแผนงานเป็นองค์การ โดยการออกแบบระบบ

ต่าง ๆ เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานและให้แผนงานต่าง ๆ ทำงาน ประสานกัน

สุริศา ริมศิริ (2562, น. 21) ได้อธิบายถึงโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์การสอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว เอื้อให้เกิดการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กาญจนา หฐเจริญพรพานิช (2562, น. 32) เสนอว่า โครงสร้างองค์การ คือรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การที่สร้างขึ้นเป็นสิ่งที่สะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างองค์การ ผังองค์การ ที่แสดงให้เห็นสมาชิกในองค์การและบุคคลภายนอกเข้าใจและเห็นภาพของภารกิจหน้าที่และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในองค์การ

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมโดยจัดโครงสร้างบริหารให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและมีกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2) คุณภาพบุคคล

พาสคอลลและแอตทอส (Pascal & Athos, 1982) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของบริษัท แม็คคินซี มีองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลากร (staff) เป็นองค์ประกอบสำคัญและบุคลากรที่ต้องการพัฒนา การให้ความสำคัญสายบังคับบัญชา สร้างความเข้าใจให้บุคลากรตลอดเวลา ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วม การเปิดโอกาส การให้ความไว้วางใจบุคลากร

จูดิท (Judith, 1990) กล่าวว่า คุณภาพส่วนตัวของบุคลากร สมรรถนะองค์การ ระบบการทำงาน กลยุทธ์ เทคโนโลยี สารสนเทศ กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคคลในองค์การ (human resources) ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้องค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บราว (Brown, 2002) กล่าวว่า กระบวนการสนับสนุนการดำเนินการขององค์การจะรวมถึงการพัฒนาบุคคล

สตรอง (Strong, 2012; อ้างถึงใน Naylor and Sayed, 2014) คุณภาพบุคลากร (personal quality) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถ เป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพของการปฏิบัติการในชั้นเรียน และเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ

เจริเซนและเวปบลิง (Gerritsen & Webbink, 2016) ได้ให้ความสำคัญของคุณภาพบุคคลว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นประเด็นสำคัญในนโยบายทางการศึกษา โดยทำการทดลองคุณภาพครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชาวดัตช์พบว่า ครู

และบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการแสดงออกของนักเรียนและการที่มีครูที่มีคุณภาพแตกต่างกัน จะส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งคุณภาพครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษา

ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562) ที่ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพบุคคล หมายถึง ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีกระบวนการทำงาน อย่างเป็นระบบ มีระเบียบวินัยในการทำงาน และมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบอย่างที่ดี และได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า คุณภาพบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู บุคลากรที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีกระบวนการทำงาน อย่างเป็นระบบ และสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การให้ความไว้วางใจบุคลากร มีการทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

3) การจัดการเชิงกลยุทธ์

ลาโดและคณะ (Lado et al, 1992, pp. 77- 91) ได้นำเสนอการจัดการเชิงกลยุทธ์ หรือการจัดการยุทธศาสตร์ ไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยการมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือยุทธศาสตร์ร่วมกัน ศึกษาวิเคราะห์ความสอดคล้อง และจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน มีการประเมินติดตามความก้าวหน้าและวัดผลงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จ

รัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557, น. 14) ได้กล่าวว่า โรงเรียนมีการใช้กระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือยุทธศาสตร์ร่วมกันและมีการศึกษาวิเคราะห์และเลือกยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สามารถปฏิบัติได้และผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์มาสื่อสารสารกับผู้เกี่ยวข้องด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติดำเนินงาน มีการประเมินติดตามความก้าวหน้าประเมินผล และวัดผลงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จ

อนุสรณ์ แส่นแคน (2562, น. 28) ได้กล่าวถึง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ว่าเป็นกระบวนการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ เริ่มจาก วิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) จุดหมาย (goal) และแผน (plan) ที่จะให้บรรลุจุดหมาย (goal attainment) โดยมีความสัมพันธ์กัน ในแง่ของความสอดคล้อง และในแง่ของการส่งผลต่อ ความสำเร็จ ซึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจนั้นถือเป็นขั้นตอนการจัดทำแผนระดับ ยุทธศาสตร์หรือระดับกลยุทธ์ (strategic plan) เป็นแผนระยะยาวประมาณ 3 - 5 ปี ซึ่งโดยหลักการแล้วเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง

ขององค์การที่ต้องอาศัยทักษะเชิงมนทัศน์ (conceptual skill) ที่มองเห็นความมีประสิทธิภาพขององค์การโดยภาพรวม ซึ่งลักษณะของวิสัยทัศน์ นั้นจะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) ถูกทิศทาง (do the right) มีผลต่อการชี้นำทิศทางของ โรงเรียน และจะต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ตระหนักและเข้าใจ

รินทร์ลภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา (2565, น. 125) ได้กล่าวว่า แผนยุทธศาสตร์ขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน บริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ การบริหารงานธุรการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นมืออาชีพ

สรุปได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีการศึกษาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน กลยุทธ์วางแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ของสถานศึกษา มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันสามารถนำสู่การปฏิบัติ กำกับติดตามประเมินผล ตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาโดยสม่ำเสมอ

4) การจัดการทรัพยากร

ในการจัดการศึกษา มีปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ คือ ทรัพยากรการศึกษา

บาร์นีย์ (Barney, 2006) ตามแนวคิดของทฤษฎีฐานทรัพยากรจะมองว่า องค์การคือที่รวมของทรัพยากร จะมีคุณค่าที่สอดคล้องต่อกิจกรรมหรือเป้าหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้ทรัพยากรขององค์กรนั้น กล่าวคือ ทรัพยากรขององค์กรที่ทำให้ได้เปรียบในการแข่งขัน นั้นต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ 1) เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ (valuable) 2) สิ่งที่ยากในการแข่งขัน นั้นต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ 1) เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ (valuable) 2) สิ่งที่ยาก (rare) 3) สิ่งที่ยากเลียนแบบได้ยาก (inimitable) และ 4) เป็นสิ่งที่ยากทดแทนไม่ได้ (non-substitutable)

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2561, น. 149) ได้กล่าวว่า การจัดทรัพยากร หมายถึง การจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนบริจาคตทรัพยากรและอุปกรณ์การเรียนการสอน

สุชาดา บรรณกิจ (2563, น. 60) ได้สรุปไว้ว่า การจัดทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่มาใช้ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาทำให้เกิดการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การจัดทรัพยากร หมายถึง การจัดหาทรัพยากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน งบประมาณ สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียน เทคโนโลยี การศึกษาที่ทันสมัยและพอเพียง การจัดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการระดมทรัพยากรจากการบริจาคหรืออื่น ๆ

5) เทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร

บาร์ทอลและคนอื่น ๆ (Bartol & other, 1998 ; Hoy & Miskel, 2005) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารเป็นการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในโรงเรียน ได้แก่ เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ กับเทคโนโลยีด้านการสื่อสารเข้ามาใช้งานร่วมกันโดยคอมพิวเตอร์จะทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสารสนเทศนับตั้งแต่การรวบรวม ข้อมูลการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล รวมทั้งการเผยแพร่และนำเสนอข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วย การมีแผนการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหาร การมีผู้รับผิดชอบ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กาญจนา หฐเจริญพรพานิช (2562) อธิบายว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการนำเอาวิทยาการทางวิทยาศาสตร์และศาสตร์อื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ตามความต้องการของมนุษย์หรือการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ มีองค์ประกอบของคุณลักษณะ องค์ความรู้ กระบวนการทำงาน ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และระเบียบปฏิบัติ

สุริศา ริมศิริ (2562) การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การใช้ระบบและช่องทางการสื่อสารในองค์กร มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสารที่ เหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ทั้งความรู้ข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงสวัสดิการผลตอบแทนต่าง ๆ

วิมาลย์ สีทอง (2563) เสนอว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูล ที่ได้มาถ่วงกรอง ให้เป็นสารสนเทศ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม

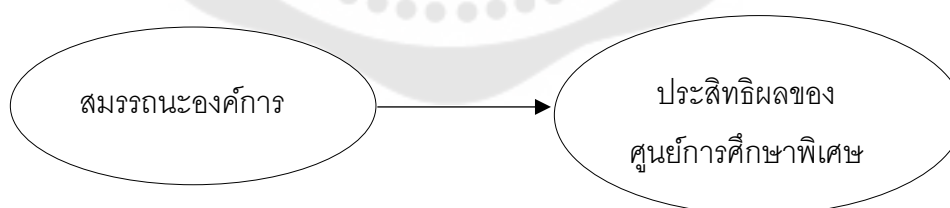
สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การดำเนินการในการนำเทคโนโลยี เทคนิค กิจกรรม อุปกรณ์เครื่องมือ มาใช้ในการบริหาร การบริการที่เหมาะสม ทันสมัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนมีการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีระบบการควบคุม การบำรุงรักษา เทคโนโลยีให้ใช้

ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและดำเนินการในการจัดให้มีระบบข้อมูล สารสนเทศ สะดวก รวดเร็ว และเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะองค์การกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าสมรรถนะองค์การส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ งานวิจัยของนิดาเปี่ยมพีชนะ (2559, น. 31) ที่ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และงานวิจัยของธีระนันท์ พิรุณสุนทร (2561, น. 215) ที่ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวก ได้แก่ สมรรถนะขององค์การและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะองค์การกับประสิทธิผลสถานศึกษา พบว่า ผลการศึกษามีสมรรถนะองค์การสูงจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นในงานวิจัยนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า สมรรถนะองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 สมรรถนะองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

3.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

3.2.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

วรชัย ภิรมย์ (2559, น. 73) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงการที่บุคคล กลุ่มคน

หรือองค์กรได้ร่วมกันคิดแก้ไข ปัญหา ร่วมดำเนินการและทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือทำให้บุคคลได้ประโยชน์จากการกระทำสิ่งเหล่านั้น

สันติ สุขสัถย์ (2561, น. 79) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ว่า ความเกี่ยวข้องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน บุคคลในชุมชน ผู้ปกครอง สถานศึกษาใกล้เคียง หรือองค์กรที่มีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมรับฟังร่วมประชุม ร่วมออกทรัพยากรหรือแรง ร่วมให้คำปรึกษาร่วมอาสาตนเอง ทำงานในโรงเรียน ร่วมประเมินผลการแก้ไข ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้นักเรียนและโรงเรียนมีคุณภาพ

จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562, น. 36) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ว่าหมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรม พัฒนารวมทั้งมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์ร่วมกัน

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง ความเกี่ยวข้องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคคลในชุมชน ผู้ปกครอง สถานศึกษาใกล้เคียง หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ที่มีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมให้คำปรึกษาร่วมอาสาตนเองทำงาน ร่วมประเมินผล และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

3.2.2.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 มาตรา 29 ระบุให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันทางสังคม อื่นๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา การอบรม การแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรพร้อมกับนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิทยาการต่าง ๆ มาเพื่อพัฒนาชุมชนโดยคำนึงถึงความต้องการของสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนา ระหว่างชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่สำคัญต่อการพัฒนา ให้ตอบสนอง และสอดคล้องตามบริบทของสังคมและเศรษฐกิจของชุมชนนั้น ๆ ดังนั้นแล้ว บทบาทที่สำคัญอีก บทบาทของโรงเรียน คือ การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เพราะผลลัพธ์ของการศึกษา คือ การคืนทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการศึกษากลับสู่ชุมชน ที่จะได้ผลลัพธ์ที่เหมาะสม ก็ต้องมาจาก ปัจจัยป้อนเข้าให้เหมาะสม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนและท้องถิ่น เข้ามาร่วมวางแผน

รูปแบบในผลลัพธ์จากการศึกษาที่เขาเหล่านั้น ต้องการกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดจะเกิดขึ้นได้เมื่อพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนหน่วยงานนอกโรงเรียนให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคแก่โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการระดมทรัพยากร ทั้งภาครัฐเอกชน และท้องถิ่นเพื่อทำให้การปฏิรูปโรงเรียนมีความยั่งยืน

โกลด์ (Gold, 2000) ได้กล่าวว่า การให้ความร่วมมือระหว่างกันของชุมชน ผู้ปกครอง และนักการศึกษา ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา การจัดการของชุมชนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครอง ครอบครัวกับโรงเรียน เพื่อเป้าหมายในการเสริมสร้าง การอ่านออกเขียนได้ และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นบทบาทที่สำคัญของสถานศึกษาในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม อันประกอบด้วยพ่อแม่ ผู้ปกครอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้ามาร่วมวางแผนการจัดการศึกษา ร่วมกิจกรรมพัฒนาและอื่น ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าในการดำเนินงานและสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

3.2.2.3 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากการสำรวจแนวคิดทฤษฎีเรื่องการมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนนั้น มีนักการศึกษาได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชน ไว้ดังนี้

เซฟเฟอร์ (Shaeffer, 1992, pp. 277 - 295) ได้ออกแบบระดับการมีส่วนร่วม 7 ระดับ และปรับให้เหมาะสมกับบริบทภาคการศึกษาอย่างเฉพาะเจาะจงการมีส่วนร่วมในสถานศึกษามักจะให้นิยาม ให้ชุมชนเป็นทั้งชุมชนทั่วไปและรวมถึงผู้ปกครองด้วย ซึ่งถือว่าเป็นชุมชนที่อยู่ใกล้ชิดกับสถานศึกษามากที่สุด บันไดการมีส่วนร่วมของเซฟเฟอร์มีดังนี้

ร่วมใช้บริการ (Involvement through the use of a service) ในขั้นนี้ชุมชนเพียงมาร่วมใช้บริการที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น การส่งบุตรหลานมาศึกษาที่โรงเรียน การมีโอกาสเข้ามาช่วยอบรม หลักสูตรพิเศษหรือกิจกรรมพิเศษที่โรงเรียนจัดขึ้น ถือว่าเป็นขั้นการมีส่วนร่วมที่น้อยที่สุด

1. ร่วมรับข้อมูล (Involvement through attendance) ในขั้นนี้ชุมชนเพียงมาร่วมรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งยังเป็นการมีส่วนร่วมแบบเชิงรับ ยังไม่มีความรู้สึกมีส่วนร่วม มาเพียงเพราะจำเป็นต้องมาเป็นเพียงหน้าที่ เช่น การมารับฟังวันพบผู้ปกครอง วันประชุมผู้ปกครอง

2. ร่วมสนับสนุน (Involvement through contribution) ในขั้นนี้ชุมชนและผู้ปกครองร่วมมีส่วนด้วยการสนับสนุนบริจาค ทรัพยากรสิ่งของและแรงงานในกิจกรรมของโรงเรียน

3. ร่วมปรึกษา (Involvement through consultation) ในขั้นนี้ชุมชนและผู้ปกครองจะมีส่วนในการร่วมให้และรับคำปรึกษาในเรื่องเฉพาะ เช่น ผลการเรียนของบุตรหลาน

4. ร่วมในการให้บริการ (Participation in delivery of a service) ในขั้นนี้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนในการให้บริการแก่ผู้อื่น โดยอาจจะร่วมกับคนอื่น ๆ เช่น การเป็นวิทยากรพิเศษ การเป็นครูอาสา

5. ร่วมในการดำเนินการ (Participation as implementation) ในขั้นนี้ชุมชนและผู้ปกครองจะมีอำนาจบางส่วนในการร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน

6. ร่วมในการตัดสินใจ (Participation in real decision making) ในขั้นนี้ชุมชนและผู้ปกครองจะมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างแท้จริงในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งการร่วมแก้ไขปัญหา โรงเรียนการศึกษาความเป็นไปได้การวางแผนการดำเนินงาน

การประเมินผล Shaeffer (1992) แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็นของชั้นใน 4 ขั้นตอน แรกนั้นเป็นการมีส่วนร่วมในเชิงรับ (Passive action) หรือเรียกว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) ในขณะที่ขั้นตอน ที่ 5 ถึง 7 นั้นเป็นการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น (Participation) ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมเชิงรุก (Active action) คือ ชุมชนและผู้ปกครองมุ่งมั่นในการมีบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อช่วยเหลือ การดำเนินงานกิจการของโรงเรียนอย่างจริงจัง ได้เพิ่มกิจกรรมเฉพาะบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น เพื่อบริบทการพัฒนาที่กว้างซึ่งสามารถนำมาใช้ในด้านการศึกษาได้ นั่น คือ 1) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 2) การกำหนดความสำคัญ และการตั้งเป้าหมาย 3) การเข้าถึงทรัพยากรที่มี 4) การตัดสินใจบนแผนงานที่วางไว้ 5) การวางยุทธวิธีเพื่อการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ 6) การจัดการแผนงาน 7) การสังเกตความก้าวหน้าของแผนงาน และ 8) การประเมินผลและผลกระทบ การเรียนรู้ของนักเรียนนั้นไม่เพียงเกิดขึ้นภายในเพียงรั้วโรงเรียนเท่านั้นแต่การศึกษา สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาในครอบครัว ในชุมชนและในสังคม แม้ว่าโรงเรียนจะตั้งใจ รับผิดชอบการศึกษาของเด็กได้สูงมากเพียงใด โรงเรียนก็ไม่ใช่อสถานที่ที่ให้การศึกษแก่เด็กได้ร้อยละร้อย ผู้ปกครองของนักเรียนก็ไม่ใช่อเพียงกลุ่มของผู้คนกลุ่มเดียวสำหรับการศึกษาของเด็กในขณะที่เด็ก ๆ ยังต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนภายนอกกับการเรียนรู้จากโลกภายนอกชุมชนและสังคม ต้องมีส่วนร่วมสนับสนุนพ่อแม่และผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูบุตรและให้การศึกษาแก่เด็กด้วย

นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยจอห์นฮอปกินส์ Epstein (2011, pp. 81 - 96) ได้ค้นหาหนทางที่จะช่วยเด็ก ๆ ไปสู่ความสำเร็จทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยมุ่งความสนใจในเรื่องการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนครอบครัวและชุมชน (School family and community

partnerships) โดยพยายามจะ 1) พัฒนาหลักสูตรโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียน 2) เตรียมการให้บริการและการสนับสนุนแก่ผู้ปกครอง 3) เพิ่มทักษะและภาวะผู้นำแก่ผู้ปกครอง 4) เชื่อมโยงผู้ปกครองเข้ากับคนอื่น ๆ ในโรงเรียนและชุมชน 5) ช่วยเหลือครูในภาระการเรียนการสอน Epstein ได้สรุปประเภทที่หลากหลายของการมีส่วนร่วมเพื่อที่จะอธิบายว่าโรงเรียนผู้ปกครองและชุมชนสามารถร่วมมือกันให้เกิดประสิทธิผลได้ โดยแบ่งประเภทของความร่วมมือออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. บทบาทผู้ปกครอง (Parenting) ในกระบวนการนี้ครูจะมีบทบาทเข้าไปช่วยเหลือผู้ปกครองที่จะสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในครอบครัวเพื่อเป็นการสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ของเด็กให้สอดคล้องกับโรงเรียนเพราะการเรียนรู้ไม่ใช่เกิดขึ้นเพียงที่โรงเรียน

2. การสื่อสาร (Communication) ในกระบวนการนี้ครูจะต้องออกแบบรูปแบบ และช่องทางการสื่อสารสองทางคือการสื่อสารจากโรงเรียนไปยังผู้ปกครองและจากผู้ปกครอง กลับมาโรงเรียน เพื่อช่วยให้ผู้ปกครองเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนว่าเกิดอะไรขึ้นกับนักเรียนและทราบความก้าวหน้าของนักเรียนในโรงเรียน พร้อมกับครูเองก็จะได้ทราบความเป็นไปของนักเรียนที่อยู่ที่บ้านด้วย

3. การอาสาตัว (Volunteering) ในกระบวนการนี้โรงเรียนจัดให้ผู้ปกครองมีโอกาที่จะสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุตรหลานในโรงเรียน โดยผู้ปกครองสามารถอาสาตัวเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนทั้งในด้านการเรียนการสอน และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อื่น ๆ

4. การเรียนรู้ที่บ้าน (Learning at home) ในกระบวนการนี้ครูต้องช่วยจัดเตรียมข้อมูล และแนวความคิดแก่ผู้ปกครองว่าจะสามารถช่วยนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และเรื่องการทำบ้านอย่างไรและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับหลักสูตรการตัดสินใจและการวางแผนกิจกรรมในบ้านให้ผู้ปกครองสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่บ้านได้

5. การร่วมตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการนี้ คือการสนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญของโรงเรียน และให้มีผู้นำและตัวแทนที่มาจากผู้ปกครองในการประชุมของโรงเรียน

6. ชุมชนมีส่วนร่วม (Collaborating with the community) ในกระบวนการนี้โรงเรียนต้องค้นหาความต้องการด้านทรัพยากรและจัดหาทรัพยากรรวมทั้งการบริการต่าง ๆ จัดหาทรัพยากรรวมทั้งการบริการต่าง ๆ จากหน่วย ชุมชน เพื่อที่จะนำมาเพิ่มความเข้มแข็งแก่การเรียนการสอนในโรงเรียน และแนวปฏิบัติของ ผู้ปกครอง และการเรียนรู้ของนักเรียน จากกรอบทฤษฎีรูปแบบการมีส่วนร่วมทั้ง 6 ประเภท ของ Epstein (2011) ทำให้เห็น การมีส่วนร่วมทั้ง 3 ส่วน คือ

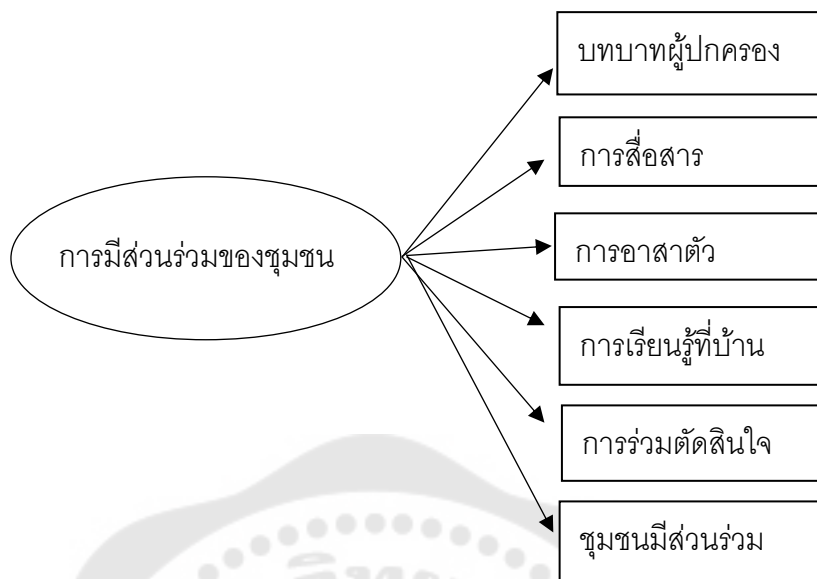
ทั้งโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เป็นทฤษฎีการมีส่วนร่วม ของการศึกษาชัดเจนเป็นอย่างมากและจากข้อเท็จจริงแล้ว ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ใกล้ชิดกับโรงเรียนมากกว่า น่าจะเป็นผู้ที่ควรมีส่วนร่วมมากกว่า ดังนั้นเองความคิดที่จะให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมสูงกว่าชุมชนนั้นจึงเป็นแนวความคิดที่สมเหตุสมผลตามข้อเท็จจริงและเป็นไปได้สูง มากกว่าการมีส่วนร่วมจากชุมชนแต่เพียงอย่างเดียว เพราะฉะนั้นผู้ปกครองจึงเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมมากที่สุด แต่กระนั้นก็ดีการมีส่วนร่วมจากชุมชนก็เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่ต้องมีและขาดเสียไม่ได้ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการศึกษาคือการมีส่วนร่วมของทั้งผู้ปกครองและชุมชน

วรชัย ภิรมย์ (2559, น. 156) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือ ตอนบนของประเทศไทย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การบริหาร บรรยาการองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและจิตวิญญาณของความเป็นครู

จินตนา กุลากุล (2559, น. 85) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผล การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและปัจจัยด้านการเมืองท้องถิ่น

กรองแก้ว ชุมเพชร (2560, น. 213) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรของหน่วยบริการศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหน่วยบริการศูนย์การศึกษาพิเศษ ในระดับสูง และ การมีส่วนร่วมของบุคลากรของหน่วยบริการศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ คือด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับทฤษฎีการมีส่วนร่วมผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดกรอบทฤษฎีการมีส่วนร่วม ของโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนของ (Epstein, 2011, pp. 81 - 96) ที่ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ 6 ลักษณะ ปรากฏในงานวิจัยด้านการมีส่วนร่วมด้านการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทผู้ปกครอง 2) การสื่อสาร 3) การอาสาตัว 4) การเรียนรู้ที่บ้าน 5) การร่วมตัดสินใจ และ 6) ชุมชนมีส่วนร่วม ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) บทบาทผู้ปกครอง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2562, น. 4) ได้ให้ความหมายบทบาทและหน้าที่ของครอบครัว ไว้ว่า

1. สร้างสมาชิกใหม่ที่มีคุณภาพ เพื่อสืบต่อและรับช่วงวงจรชีวิตครอบครัว ทำให้สังคมสามารถดำรงอยู่ได้
2. อบรมเลี้ยงดูบุตรและดูแลสมาชิกของครอบครัวด้วยความรักและความอบอุ่นอย่างเหมาะสมตามพัฒนาการของช่วงวัยต่าง ๆ รวมถึงการดูแลเกื้อกูล และปกป้องคุ้มครองลูกหลานและญาติพี่น้อง
3. ส่งเสริมการเรียนรู้วิถีชีวิต ค่านิยม หลักคิด และระเบียบแบบแผน วิถีปฏิบัติของสังคม รวมทั้งถ่ายทอดประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงามให้แก่สมาชิกของครอบครัว การดำเนินชีวิตตามหลัก ศีลธรรม จรรยาที่ดี การรู้จักพิจารณาว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด
4. เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับครอบครัวและระหว่างครอบครัว ชุมชนและสังคมภายนอก

จริยา ทรวงพินิจกุล (2562, น. 14) ได้สรุปไว้ว่า บทบาทผู้ปกครอง หมายถึงหน้าที่หรือการแสดงออกในการดูแลเด็กและส่งเสริม พัฒนาการเป็นไปตามวัยตอบสนองความต้องการทั้ง

ทางด้านร่างกายและจิตใจ และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเพื่อช่วยในการพัฒนาเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ

ฮูเวอร์-เดมพ์เซย์ และแซนเดอร์ (Hoover-Dempsey and Sandler, 2005, p. 74) กล่าวว่า กระบวนการในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Hoover-Dempsey and Sandler's model of the parental involvement process) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เริ่มจากฐานที่นำไปสู่การตัดสินใจในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเด็กจนนำไปสู่ระดับสุดท้ายนั่นคือ ผลสัมฤทธิ์ของเด็กนั่นเอง ระดับที่ 1 หรือระดับพื้นฐานของกระบวนการ องค์ประกอบที่เป็น แรงจูงใจของผู้ปกครองในการตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเด็ก ฮูเวอร์-เดมพ์เซย์ และแซนเดอร์เชื่อว่า ผู้ปกครองจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเด็กหรือไม่ขึ้นอยู่กับ แรงจูงใจส่วนบุคคลอันประกอบไปด้วย 1) ความเชื่อของผู้ปกครองเกี่ยวกับบทบาทของตนว่าตน จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเด็กในลักษณะใดและมากน้อยเพียงใด 2) ความเชื่อของผู้ปกครองในความสามารถของตนเองที่จะช่วยให้เด็กเรียนรู้ 3) การได้รับการเชื่อเชิญจากบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้ปกครองโดยขึ้นอยู่กับว่าผู้ปกครองรับรู้การ เชื่อเชิญโดยทั่วไปของโรงเรียน (เช่น บรรยากาศของโรงเรียน การสื่อสารของโรงเรียน เป็นต้น) การเชื่อเชิญอย่างเจาะจง (เช่น การร้องขอโดยตรงจากครู) และการเชื่อเชิญจากเด็ก (เช่น เด็กขอให้ช่วยอธิบายการบ้าน) องค์ประกอบสุดท้ายที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง คือ 4) บริบทต่าง ๆ ของ ชีวิตซึ่งรวมถึงความสามารถและทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้ปกครองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือ การสื่อสารเวลาที่ผู้ปกครองสามารถจัดเพื่อใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเด็กตัวแปรพื้นฐาน เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดลักษณะของการมีส่วนร่วม ซึ่งอาจจะเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายในการศึกษาให้กับเด็กการช่วยเหลือเด็กในการเรียนรู้ที่บ้าน การสื่อสารกับครูและโรงเรียนไปจนถึงการมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษาที่โรงเรียน

สรุปได้ว่า บทบาทผู้ปกครอง หมายถึง การมีส่วนร่วม การสนับสนุนในกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น และการสร้างสภาพแวดล้อมที่บ้านเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยการให้ความรู้แนะนำและติดตามความก้าวหน้า โดยเข้าใจถึงสภาพบริบทของครอบครัวของผู้ปกครองที่แตกต่างกัน

2) การสื่อสาร

เพ็ญทิพย์ เพ็งกลัด (2560, น. 16) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึก ซึ่งอาจเป็นรูปของคำพูด ตัวอักษรสัญลักษณ์ และมุ่งให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ให้กับผู้รับและช่วยป้องกันความเข้าใจผิด

ระหว่างกัน และการสื่อสารของผู้บริหารเป็นกระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเท็จจริงของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกันเป็นวิธีการติดต่อสื่อสารเพื่อป้องกันและขจัดอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร

นารูล่า (Narula, 1994, p. 69) อธิบายว่า การสื่อสาร หมายถึง การใช้การสื่อสาร เพื่ออำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา มีลักษณะเป็นกระบวนการของการสนทนาระหว่างบุคคล กลุ่ม และสถาบันที่เป็นพลวัตร ปฏิสัมพันธ์และเปลี่ยนแปลงได้ช่วยให้ผู้คนตระหนักถึงศักยภาพของตนและเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสวัสดิการของตนเอง เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนระยะยาว ซึ่งเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ชุมชนในการตัดสินใจด้วยตนเองโดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น

เมลกอดและเลสไล (Melkote and Leslie, 2001, p.115) อธิบายว่า การสื่อสารเป็นการสื่อสารระหว่าง บุคคล และสื่อ ซึ่งอำนวยความสะดวกในการสนทนาระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกันในด้านปัญหาหรือเป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนา และการนำกิจกรรมไปใช้เพื่อแก้ปัญหา หรือสนับสนุนและดำเนินไปพร้อมกับความคิดริเริ่ม

สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การที่สถานศึกษามีการประสานงานกับผู้ปกครองเกี่ยวกับการวางแผน การจัดการเรียนการสอน การรายงานความก้าวหน้าและการประเมินผล รวมทั้งการให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง และมีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างเป็นระบบ

3) การอาสาตน

ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556, น. 14) ได้ระบุว่า การอาสาตน หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อเพื่อผู้อื่น การเสียสละเวลา สิ่งของ เงินทอง แรงกาย สติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์และเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ไม่หวังผลตอบแทน การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การมีสำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวม เอาใจใส่แก้ไขปัญหาสังคมโดยการกระทำที่สมัครใจ ไม่ใช่ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

นงนุช จิตตะเส (2561, น. 7) ได้สรุปความหมายของการอาสา ไว้ว่า เป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีสังคมส่วนรวมหรือแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน

สันติ สุขสัถย์ (2561, น. 81) ได้กล่าวว่า การอาสาตน หมายถึง สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา มีนโยบายและวิธีการที่จะร่วมกันสรรหากระตุนหรือร้องขอผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมของโรงเรียน ทั้งการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ

ตามความต้องการและโรงเรียนมีการจัดเตรียมการเพื่อรองรับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครที่เข้ามา
มาร่วมกิจกรรม ด้วยการให้ความรู้ การอบรมและการเตรียมตัวผ่านกระบวนการสื่อสาร

สรุปได้ว่า การอาสาตน หมายถึง สถานศึกษามีนโยบายและวิธีการที่จะร่วมกันสรร
หากระตุ้นหรือร้องขอผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและร่วมกิจกรรม
ของสถานศึกษา ทั้งการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ตามความต้องการและมีการจัดเตรียมการ
เพื่อรองรับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครที่เข้ามาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4) การเรียนรู้ที่บ้าน

เอปสแตน (Epstein, 2011) อธิบายว่า โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน สามารถร่วมมือ
กันให้เกิดประสิทธิผลในกระบวนการนี้ครูต้องช่วยจัดเตรียมข้อมูลและแนวความคิดแก่ผู้ปกครอง
ว่าจะสามารถช่วยนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และเรื่องการทำงานที่บ้านที่บ้านอย่างไรและกิจกรรม
อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตรและการวางแผนกิจกรรมให้ผู้ปกครองสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่
บ้านได้

ธัญ สุภาแสน (2563, น. 8) หมายถึง การที่ผู้ปกครองได้จัดสภาพแวดล้อมที่บ้าน
หรือแหล่งการเรียนรู้อื่นที่เหมาะสมให้แก่เด็กได้เรียนรู้นอกเหนือจากที่โรงเรียนเพื่อส่งเสริม
กระบวนการเรียนรู้ของเด็ก

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ที่บ้าน หมายถึง สถานศึกษามีนโยบายและวิธีการจัดเตรียม
ข้อมูล และแนวความคิดให้แก่ผู้ปกครอง เรื่อง ทักษะการดูแลการพูดคุยกับบุตรหลานในเรื่อง
การบ้านของนักเรียนที่บ้าน ทักษะของผู้ปกครองอื่น ๆ ที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้เองที่
บ้าน

5) การร่วมตัดสินใจ

จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562, น. 11) กล่าวว่า การร่วมตัดสินใจ หมายถึง การเปิด
โอกาสให้บุคลากร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการสนับสนุน การ
ปฏิบัติงาน การพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษา ดังนั้น ประสิทธิภาพของ
องค์กรจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือที่จะผลให้ภารกิจประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายดังที่ทุก
คนคาดหวัง

เชฟเฟอร์ (Shaeffer, 1992) ได้อธิบายถึง การร่วมในการตัดสินใจ (participation in
real decision making) ไว้ว่า ชุมชนและ ผู้ปกครองจะมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างแท้จริงในเรื่อง
การร่วมแก้ไขปัญหา โรงเรียน การศึกษาความเป็นไปได้การวางแผน การดำเนินงาน และการ
ประเมินผล

เอปสไตน์ (Epstein, 2011) ได้อธิบายถึงการสนับสนุนให้ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการร่วมตัดสินใจที่สำคัญของโรงเรียน และให้มีผู้นำและตัวแทนที่มาจากผู้ปกครองในการประชุมของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การร่วมตัดสินใจ หมายถึง การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมประเมินอย่างสม่ำเสมอบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนชุมชน ในเรื่อง การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้จากภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของท้องถิ่น การร่วมแก้ไขพฤติกรรมของผู้เรียน และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อื่น ๆ

6) ชุมชนมีส่วนร่วม

ประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้น ในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดและสติปัญญาก็คือการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น และบุคคลต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจ ต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันกับกิจกรรมและองค์การ ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาตาม แนวปฏิรูปการศึกษา มีจุดเน้นสำคัญให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษา (พิไลวรรณ แดงขาว, 2556, น. 92)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2563, น. 1) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารราชการที่นำผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ วางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยมีการจัดระบบงาน/วิธีการทำงาน การจัดโครงสร้าง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ

จินตนา กุลากุล (2559, น. 14) ชุมชนมีส่วนร่วม หมายถึง การที่องค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการประสานงานการขอรับความช่วยเหลือจากชุมชน มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน มีการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนในโอกาสต่าง ๆ การให้บริการชุมชนรวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

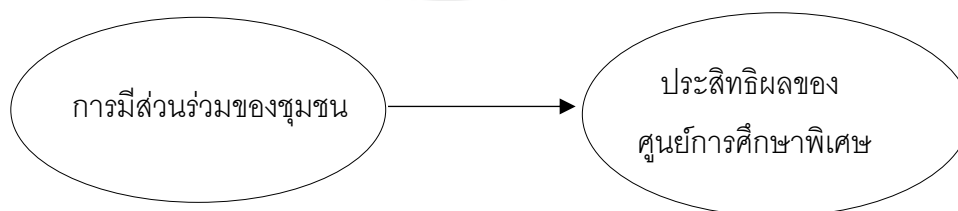
วิบูลย์ นิลพิบูลย์ (2563, น. 5) ได้ถึงชุมชนมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิด ความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมี ส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า ชุมชนมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือจากชุมชน บุคคล หน่วยงาน ราชการ สถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อที่จะส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้และการนำมาพัฒนาสถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนในการพัฒนาชุมชน

3.2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของชุมชนกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมชุมชน มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ งานวิจัยของ วรชัย ภิมมย์ (2559, น. 224) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมชุมชนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง และงานวิจัยของธนัท วีรธนนท์ (2559, น. 216) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความสำเร็จของศูนย์การศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมชุมชนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ รวมถึงงานวิจัยของจินตนา กุลากุล (2559, น. 3) ที่พัฒนาโมเดลโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การมีส่วนร่วมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมชุมชน พบว่า ผลการศึกษา หากมีภาวะผู้นำของผู้บริหารมากขึ้นจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 การมีส่วนร่วมของชุมชนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

3.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

มีการศึกษาสมรรถนะครูเพื่อช่วยเป็นตัวชี้วัดในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลองค์การต่าง ๆ จึงเริ่มเอาสมรรถนะครูมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

3.2.3.1 ความหมายของสมรรถนะครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ในกรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF) ที่เกิดจากความร่วมมือในระดับภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ 11 ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ไว้ว่าเป็นการผสมผสานระหว่างทักษะองค์ความรู้พฤติกรรม คุณลักษณะที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นการสอนเป็นงานที่มีความซับซ้อน ครูจำเป็นต้องการใช้การผสมผสานสมรรถนะเพื่อเชื่อมโยงกับบริบทของการศึกษาที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

อารีย์ อิศวนุภาพ (2559, น. 14) ความรู้ความสามารถของผู้สอนในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะที่สำคัญ คือ การใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา มีการเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพในสาขาที่ได้ปฏิบัติการสอน มีการสื่อสารสองทางระหว่างครูผู้สอน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ และสามารถร่วมมือกับครูผู้สอนท่านอื่นในการทำงานเป็นทีม

นเรศ ปุบุตรชา (2561, น. 61) ได้สรุปความหมาย สมรรถนะครูไว้ว่า สมรรถนะครูหมายถึงความสามารถที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูในการปฏิบัติงานตามภารกิจ พฤติกรรมการทำงาน ในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลดีเยี่ยม ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนด

ณัฐกิตติ์ บุญแก่ง (2565, น. 59) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการมีความรู้ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งมาตรฐานตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินงานตามสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจและพัฒนาสมรรถนะที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปเป็นผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด สมรรถนะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมการทำงานเกิดความเข้าใจ และการยอมรับว่าพฤติกรรมที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสมทำให้เกิดการยอมรับมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรต้องการส่งผลถึงองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศยานนท์ ศิริจันทร์ (2566, น. 14) ได้ให้ความหมายสมรรถนะของครู หมายถึง ความสามารถของครูทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566, น. 12) ได้กล่าวว่าสมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ 1) การมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาผู้เรียน

มามัด ลามัตตุตาล (Mamat Rahmatullan, 2016, p. 171) กล่าวว่า ครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคล ไม่เพียงแต่การถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นบุคคลที่คอยชี้แนะนักเรียนในการเรียนรู้

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถของครูทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาและการทำงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3.2 ความสำคัญของสมรรถนะครู

พวงเพ็ญ อินทรประวัติ (2564, น. 183) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของครูมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประสิทธิผลของการสอน ครูที่มีสมรรถนะสูงจะสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และดำเนินการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะครูมีสมรรถนะต่าง ๆ อันได้แก่ ความรู้ด้านเนื้อหา การวางแผนการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน ทักษะการนำเสนอ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน การประเมินผลและการบริหารจัดการห้องเรียนและใช้สมรรถนะเหล่านี้แบบบูรณาการในระดับที่เหมาะสม และยังได้กล่าวว่าการพัฒนาสมรรถนะครูให้สูงขึ้นย่อมจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิผลทางการศึกษาจะมีทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับสมรรถนะครูด้วยเช่นกัน

คณาวุฒิ ขอดอนุ (2564, น. 71) ปัจจัยคัดสรรสมรรถนะครูจึงส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหาร เนื่องจากครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู โดยครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด

บาบูและเมนโดรา (Babu & Mendro, 2003) ได้กล่าวว่า ครูในปัจจุบัน ที่อยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงของโลกจะต้องเป็นผู้ที่ต้องมีพลังในการปรับเปลี่ยน ตัวเองให้เป็นครูผู้ที่มี

สมรรถนะสูง เพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ เพราะในระดับโรงเรียนนั้น ครูเป็นปัจจัยที่ทรงพลังที่สุดในการช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน

สรุปความสำคัญของสมรรถนะครู ได้ว่าสมรรถนะครูมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ หากครูมีความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสม จะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษา

3.2.3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) คุณลักษณะ (Character) โดย สมรรถนะครู ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ได้แก่ การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ได้สร้างความร่วมมือในระดับภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ 11 ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ประเทศอาเซียน 10 ประเทศ และประเทศติมอร์-เลสเต) ได้มีการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนารอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF) เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขการปฏิบัติงานของครู ถือว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาที่ตอบสนองต่อวิวัฒนาการความต้องการด้านการสอนในวิชาชีพ ซึ่งควรมีการตีความหรือให้ความหมายสมรรถนะที่ระบุไว้ในกรอบตามบริบทท้องถิ่นและความต้องการจำเป็นเฉพาะด้านของแต่ละประเทศโดยกรอบสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะที่จำเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้และเข้าใจในสิ่งที่ตนเองสอน คือความสามารถของครูในการเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องที่ตน จะสอนทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง ความเข้าใจกระแสนิยมในโลกการศึกษา ตลอดจนนโยบายและหลักสูตร

2. การช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ คือ ความสามารถในการรู้จักนักเรียนของครูโดยใช้กลวิธีการสอน และการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่สุดและประเมินผลพร้อมให้ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ของนักเรียนได้

3. การให้ชุมชนมีส่วนร่วม คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับพ่อแม่หรือผู้ปกครองของ นักเรียน ช่วยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของนักเรียนและส่งเสริมให้เกิดการเคารพซึ่งกันและกันและยอมรับในความแตกต่าง

4. การพัฒนาตนเองเป็นครูที่ดีขึ้นในทุก ๆ วัน คือ ความสามารถที่จะรู้จักตนเองและผู้อื่นเป็น มนุษย์ที่ดีและเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน

สุคนธา ชินศิริ (2562, น. 7) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครู โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู มี 3 องค์ประกอบ คือ 1. ด้านความรู้ทางวิชาการ 2. ด้านคุณลักษณะที่อยู่ในตัวบุคคล 3. ด้านทักษะในการเรียนการสอน

สรญา ทองธรรมมา และพชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ (2564, น. 208 - 213) ได้ศึกษาองค์ประกอบตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูงในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะครูมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) มีความโดดเด่นทางวิชาการ 2) มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3) มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 4) ยึดมั่นในความดี

สุวิตรา บุญแจ้ง (2565, น. 9) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยาภาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กรผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ระบุองค์ประกอบของสมรรถนะครู ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา 2) การเข้าใจผู้เรียน 3) การให้ชุมชนมีส่วนร่วม 4) การพัฒนาตนเอง

ศยานนท์ ศิริจันทร์ (2566, น. 14) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สมรรถนะของครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ 2) เทคนิคและวิธีการสอนที่เน้นคุณภาพผู้เรียน 3) บรรยาภาศเพื่อการเรียนรู้ 4) การพัฒนางานอาชีพ และ 5) ครูมืออาชีพ

สลาวิก (Slavik, 2008) กล่าวว่า สมรรถนะของครู มีสมรรถนะย่อย 5 ประการ ดังนี้

1. มีองค์ความรู้ด้านวิชาชีพครูในระดับเชี่ยวชาญ
2. สามารถประยุกต์ประสบการณ์ด้านวิชาชีพครูในการสอนรายวิชาต่าง ๆ
3. สามารถถ่ายโอนความรู้จากศาสตร์อื่น ๆ ไปสู่รายวิชาต่าง ๆ ที่สอนได้
4. สามารถบูรณาการความรู้จากศาสตร์อื่น ๆ เข้ากับรายวิชาที่สอนได้และสร้างความเชื่อมโยงให้เห็นความสัมพันธ์เป็นภาพรวมได้

5. สามารถระบุและใช้ข้อมูลในสาระวิชาเอกและมีทักษะในการใช้ข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้

กิเมท ซิลวี (Kiymet selvi, 2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะครู ประกอบด้วย 9 มิติที่แตกต่างกัน ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Field Competencies) สมรรถนะด้านการวิจัย (Research Competencies) สมรรถนะด้านหลักสูตร (Curriculum Competencies) สมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Competencies) สมรรถนะทางสังคมและวัฒนธรรม (Social-Cultural Competencies) ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Competencies) ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Competencies) สมรรถนะทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ (Information and Communication Technologies Competencies) และสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Competencies)

ซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH, 2010, p. 76) ได้วิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานทางสมรรถนะครูในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จากการสำรวจของสมาชิก จำนวน 11 ประเทศ และได้กำหนดมาตรฐานทางสมรรถนะของการสอนของครูในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดังนี้

1. Professional knowledge ด้านความรู้ หมายถึง ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเนื้อหาวิชาที่สอนและวิธีการสอน

2. Professional skills ด้านทักษะ หมายถึง ความชำนาญในทักษะการจัดการเรียนการสอน ทักษะในการบริหารจัดการห้องเรียนและทักษะในการวัดประเมินผลผู้เรียน

3. Personal characteristics คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยส่วนตัวของผู้สอน เช่น ความสำนึกในหน้าที่ ความตรงต่อเวลา

4. Professional/ Personal Ethical standards and values มาตรฐานจริยธรรมและค่านิยม หมายถึง ความมีจริยธรรม การเป็นตัวอย่างที่ดี และน่าเคารพต่อผู้เรียนและชุมชน

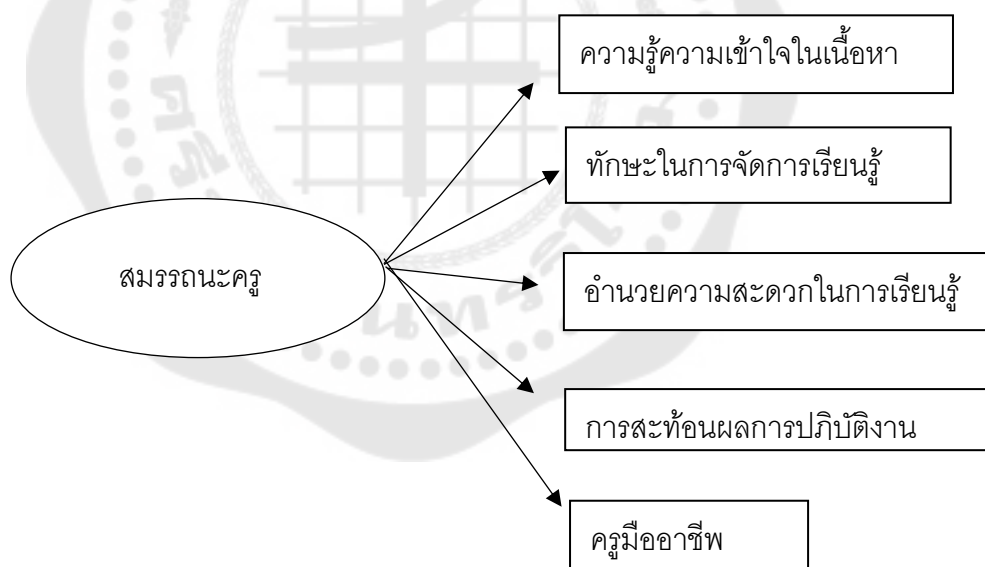
5. Professional development and lifelong learning การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่จะพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดชีวิต และพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

โอกา เนลิสเปเปเยยา (Olga Nessipbayeva, 2012) สมรรถนะการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1. ความเป็นผู้นำของครู (Teachers demonstrate leadership) 2. การสร้างสภาพแวดล้อม ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน (Teachers establish a respectful environment for a diverse population of students) 3. ความรู้ในเนื้อหา (Teachers know the content they teach) 4. การอำนวยความสะดวกในการ

เรียนรู้ของผู้เรียน (Teachers facilitate learning for their students) 5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเอง (Teachers reflect on their practice)

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะครู สรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะครู ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ทักษะในการจัดการเรียนรู้ อำนาจความสะดวกในการเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและครุมืออาชีพ

จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครู จากนักการศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครู ตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ ซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH, 2010) และแนวคิดของ โอกา เนสลิปเปเยวา (Olga Nessipbayeva, 2012) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) จึงสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะครู ได้ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา 2) ทักษะในการจัดการเรียนรู้ 3) อำนาจความสะดวกในการเรียนรู้ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 5) ครุมืออาชีพ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบของสมรรถนะครู

สมรรถนะครู มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา

สุวิตรา บุญแจ้ง (2565, น. 32) กล่าวว่า ความรู้ในเนื้อหา เป็นความสามารถของครู

ในการเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องที่ตน จะสอนทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างความเข้าใจกระแสนิยมในโลก การศึกษา ตลอดจนนโยบายและหลักสูตร

สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566, น. 13) ได้ให้ความหมาย ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา หมายถึง ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน การที่ครูมีความรอบรู้ แผนการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตร เป้าหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชาที่สอน รอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของชาติ ครูมีกลยุทธ์และวิธีการสอนที่หลากหลาย สามารถจัดการได้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการซ่อมเสริมพัฒนาการสอนได้ รวมถึงการที่ครูมีการสนับสนุนการเรียนการสอน ให้บริการแนะแนว บริการกิจการนักเรียน บริการด้านสื่อการเรียนการสอน บริการด้านงานธุรการ ครูรู้หลักในการประเมินผลเพื่อ สามารถวิเคราะห์ความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนและเพื่อเป็นการสะท้อนความคิดของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ สามารถวิพากษ์ตนเอง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ลูกศิษย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความรู้ในเรื่องที่สอนทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง รวมถึงหลักสูตร การปรับเปลี่ยนเนื้อหาให้สอดคล้องกับผู้เรียนและทันสมัยอยู่เสมอ ก้าวทันการต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

2) ทักษะในการจัดการเรียนรู้

สุวิตรา บุญแจ้ง (2565, น. 33) ได้ให้ความหมาย ทักษะในการจัดการเรียนรู้ ว่าเป็น ความสามารถในการรู้จักนักเรียนของครูโดยใช้กลวิธีการสอน และการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่สุด และประเมินผลพร้อมให้ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ของนักเรียนได้

สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566, น. 13) ได้ให้ความหมายทักษะในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ฯลฯ ตลอดจนครูมีการสร้างจูงใจใฝ่รู้ในการเรียน สิ่งต่าง ๆ รอบตัวให้เกิดกับนักเรียน และมีการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่นักเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ ภายใต้การบริหารจัดการแบบบูรณาการ

ศยานนท์ ศิริพันธ์ (2566, น. 14) ได้ให้ความหมายของทักษะวิธีการจัดการเรียนรู้ ไว้ว่าเป็นการที่ผู้สอนใช้รูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ได้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยมีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงที่เน้นคุณภาพผู้เรียน

สรุปได้ว่า ทักษะในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้สอนใช้รูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน

อย่างหลากหลาย เพื่อให้ได้การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการเรียนรู้ ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

โอกา เนสลิปเปเยยา (Olga Nessipbayeva, 2012) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นการที่ครูให้การช่วยเหลือผู้เรียนให้เข้าถึงการเรียนรู้ด้วยสภาพแวดล้อม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม

ศยานนท์ ศิริจันทร์ (2566, น. 15) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวว่า การจัดบรรยากาศให้ผู้เรียน การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นการได้แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามศักยภาพและอัธยาศัย

สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566, น. 13) หมายถึง การที่โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยกำหนดให้ครูมีแผนการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน โดยมีการพัฒนา ผลิตภัณฑ์ประเภทวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดสภาพแวดล้อมและมุมประสบการณ์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนมีการวัดผล ประเมินผล และการทำวิจัยในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนที่หลากหลาย การจัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

3) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

โอกา เนสลิปเปเยยา (Olga Nessipbayeva, 2012) กล่าวว่า การสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเอง และมีการปรับปรุงพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

คนาวุฒิ ขอดนุ (2564, น. 119) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน คือ ครูถ่ายทอดความรู้ให้กับ นักเรียนได้อย่างถูกต้อง เข้าใจง่าย ประเมินพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา และปรับปรุงพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรู้จักตนเองและผู้อื่น การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน การรายงานผลการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

4) ครูมืออาชีพ

ซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH, 2010, p. 76) ได้วิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานทางสมรรถนะครูในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ระบุถึง ความเป็นมืออาชีพของครู ไว้ว่า ครูที่มี

ความเป็นมืออาชีพ (Professional/ Personal Ethical standards and values) คือ มีมาตรฐาน จริยธรรมและค่านิยม หมายถึง ความมีจริยธรรมความเป็นครู การเป็นตัวอย่างที่ดีให้นักเรียน และนำเคารพต่อผู้เรียนและคนในชุมชน

ศยานนท์ ศิริพันธ์ (2566, น. 15) กล่าวว่า ครูมืออาชีพ หมายถึง การที่ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพและใช้ความสามารถในการสอนอย่างเต็มที่ มีเจตคติที่ดี ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ มีการวัดและประเมินผลทักษะการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

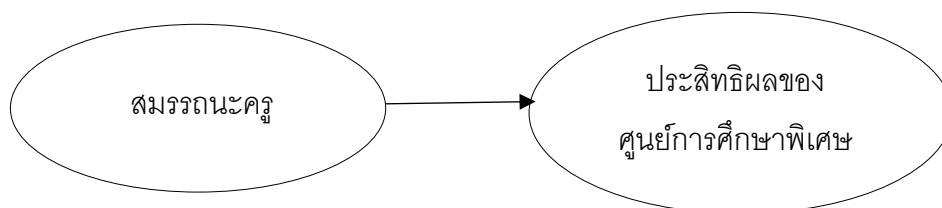
คนาวุฒิ ขอดอนุ (2564, น. 119) ได้อธิบายว่า ครูมืออาชีพ คือ ครูต้องมีทัศนคติที่ดีต่อความเป็นครู ปฏิบัติหน้าที่การสอน อย่างเต็มที่ เป็นกัลยาณมิตรให้กับศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ มีความรู้ความสามารถ ในการสอนและเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า ครูมืออาชีพ หมายถึง การที่ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และใช้ ความสามารถในการสอนอย่างเต็มที่ มีเจตคติที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

3.2.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าสมรรถนะครูกับประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษ สมรรถนะครูมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลองค์กร โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ งานวิจัยของสไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566, น. 112) ที่ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่าสมรรถนะครู มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนและงานวิจัยของ Sri Rahayu (2017, p. 53) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของครูต่อนวัตกรรมและประสิทธิผลโรงเรียนโดยความสามารถของครู และวัฒนธรรมของโรงเรียน พบว่า สมรรถนะครูส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผล เช่นกัน

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลองค์กร ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า สมรรถนะครูมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 สมรรถนะครูมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

3.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ ดังนี้

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2002, p. 336) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

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

บาสส์ (Bass, 2008) ได้ศึกษาและสรุปความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำและผู้ตามเพื่อที่จะสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

โรเบอร์ และคริสโทเฟอร์ (Rober & Christopher, 2010) อธิบายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ กระบวนการของการมีอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยผ่านการเปลี่ยนแปลง ในความหมายนี้ภาวะผู้นำมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ ผู้นำ - ผู้ตาม อิทธิพล วัตถุประสงค์ขององค์การ การเปลี่ยนแปลง และคน ซึ่งคนในที่นี้หมายถึงคนที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับ กระบวนการ คนที่ทำงานด้วย หรือคนที่ผู้นำช่วยให้เขาประสบผลสำเร็จ

ยูคิล (Yukl, 2010) ได้ศึกษาคำจำกัดความของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้น สะท้อนเกี่ยวกับกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งมีความตั้งใจที่จะใช้ อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ในการนำโครงสร้างและการอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มในแง่ของการใช้อิทธิพล

พัชรา วาณิชวสิน (2560, น. 16) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจบารมี) ต่อคน (ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียว

แน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิลเลียมส์ โกลาพานิชย์ (2562, น. 59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารตนเอง และผู้อื่นสามารถเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

ธนัท วีรธนนท์ (2559, น. 84) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ กระบวนการใช้ศิลปะการจูงใจของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการประพฤติปฏิบัติอย่างเต็มใจเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน

จากนิยามของนักการศึกษา สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารจัดการให้ผู้อื่นให้ร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

3.2.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร (Sheninger, 2014) ผู้บริหารโรงเรียนในยุคนี้ต้องเป็น ผู้อำนวยการ (Facilitator) ผู้นำ (Leader) ผู้สนับสนุน (Supporter) ผู้สร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลัง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมทั้งเป็นผู้พัฒนางานตาม พันธกิจ (Mission) ของโรงเรียน (Leithwood et al., 2006) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหาร โรงเรียนจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Successful School) จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็น บุคลากรหลักที่สำคัญของโรงเรียนและเป็นผู้ที่จำเป็นต้องมีสมรรถนะ สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนรู้ และขยายศักยภาพการเรียนรู้ ของสมาชิก รวมทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

เบสและริกโก (Bass and Riggo, 2006, p. 86) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำช่วยให้องค์กร มีความมั่นคง ด้วยการปรับตัวอย่างรวดเร็วตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่อยู่ระหว่างการเจริญเติบโตสามารถลดความขัดแย้ง รวมทั้งผู้นำเป็นผู้ชักจูงให้บุคลากรผู้ร่วมงานมีความเต็มใจร่วมมือปฏิบัติงาน

อากาสซิติ (Agasisti, 2017, p. 187) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำช่วยออกแบบองค์กรที่มีความเหมาะสมสำหรับทุกหน้าที่ของบุคลากร ช่วยให้บุคลากร ประสานงานกันเพื่อความสำเร็จและทำให้บุคลากรบรรลุความต้องการและเกิดความพึงพอใจ

รังสิสุตุมิ สุวรรณโรจน์ (2560, น. 2) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาที่โดดเด่น ต้องมีความรับผิดชอบผลลัพธ์ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามคู่มือการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษที่กำหนดให้ศูนย์การศึกษาพิเศษจัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ

อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563, น. 28) กล่าวว่า บทบาท ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการกำหนดสถานภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลและเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นถึงตำแหน่งหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นบุคคลที่ได้รับมอบหมายตำแหน่งหน้าที่ใดก็ควรที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่ในงาานนั้นให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทของตน โดยเฉพาะผู้นำยิ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จึงมีบทบาทเฉพาะที่แตกต่างจากคนอื่น ด้วยเหตุนี้บทบาทผู้นำจึงต้องสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมระยะเวลาและสถานการณ์ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประสานงาน สร้างความร่วมมือ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2.4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

รังสิสุตุมิ สุวรรณโรจน์ (2560, น. 2) ได้ศึกษาการสังเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความรู้ ความยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ความสามารถในการโน้มน้าวใจ และความสามารถในการตัดสินใจ

พัทธนันท์ หรรษาภิรมย์โชค (2557, น. 95 - 128) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชนปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้และทักษะ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านการพัฒนาทีมงานและ 7) ด้านการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วม

คมศิลป์ ประสงค์สุข (2558, น. 125) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ และ 4) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ

เพ็ญศิริกรณ์ ประเพียบอินทร์ (2559, น. 139 - 160) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 8 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 88 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีคุณธรรมจริยธรรม 3) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ผู้นำทางวิชาการ 5) ผู้นำทางวิชาชีพ 6) สร้างแรงบันดาลใจ 7) การจัดการด้านเทคโนโลยี 8) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559, น. 144) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์การนิสิตนักศึกษา พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ คือ 1) การมีคุณธรรมจริยธรรม 2) สร้างแรงจูงใจ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) กล้าตัดสินใจ 5) ทักษะการสื่อสาร 6) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและ 7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, น. 60) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ 2) เสริมสร้างแรงจูงใจ 3) มีความรู้และทักษะ 4) มีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

บาส (Bass, 2006, pp. 132 - 135) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) มีบารมี คือ การดูท่าทางแล้ว สง่างาม มีราศี บุคลิกภาพดี เวลาเดินไปไหนมาไหนมีแต่คนยกมือไหว้ มีอำนาจ มีตำแหน่ง 2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การพูดจูงใจ การรู้จักใช้เหตุผล การสื่อสารที่ชัดเจน สร้างความน่าเชื่อถือและมีความมั่นใจในตนเอง 3) การมีส่วนร่วม คือ ผู้นำมีคุณลักษณะในการคบค้าสมาคมกับผู้อื่นได้ทุกวงการต้องการ ในการมีส่วนร่วม 4) การพูดเกลี้ยกล่อม คือ การพูดให้คนคล้อยตามหรือปฏิบัติตามและ 5) มีจิตสำนึกดีคือ

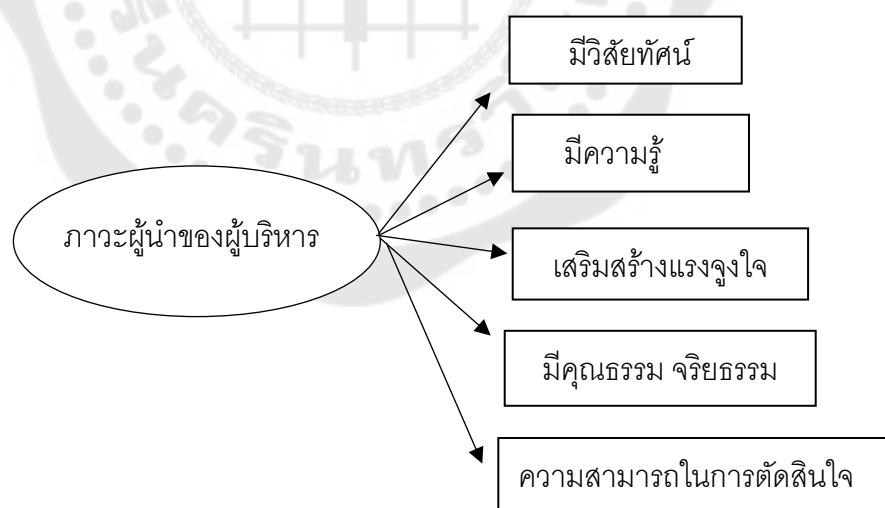
เป็นการแยกให้เห็นระหว่างคนที่ทำงานหนัก มีความพยายาม มีการจัดการดี และมีความรอบคอบ คุณลักษณะบุคลิกภาพที่จัดอยู่ในด้านนี้

แซสและพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 2002, p. 215) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ ซึ่งแสดงถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ การส่งเสริมและจัดการศึกษาให้ตรงตามความต้องการของเด็กพิเศษ บริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริม และพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ 2) การสร้างบารมี คือ การสร้าง ความสง่างาม สร้างคุณงามความดี 3) ยุติธรรม คือ การบริหารงานด้วยความยุติธรรมถูกต้อง การบริหารงาน มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ซื่อสัตย์สุจริต การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ของบุคลากร และการ ส่งเสริมพฤติกรรมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 4) อำนาจ คือ ความสามารถในการกำหนดให้ ผู้อื่นเป็นหรือกระทำตามความต้องการของตนเอง แม้ว่าผู้อื่นจะขัดขืนก็ตาม 5) สติปัญญา คือ การ รู้จักแยกแยะ สิ่งที่เป็นความมีความมั่นใจในตนเองถูกต้องชอบธรรมอันควรประพฤติปฏิบัติ และ หลีกเลี่ยงออกจากสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และ 6) ความเป็นธรรม คือ ความเสมอภาคที่คนทุกคน ทุก กลุ่มในสังคมไทยต้องได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

โพสกอฟ (Podsakoff, 2006, pp. 107 - 142) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ผลงานวิจัย ภาวะผู้นำของบุคคลต่าง ๆ ได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำมีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างน้อย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ ซึ่งแสดงถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ การพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาพิเศษ การส่งเสริมและจัดการศึกษาให้ตรงตามความต้องการของเด็กพิเศษ บริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ ดีมีประสิทธิภาพ 2) แบบอย่างที่ดี คือ การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพ ทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู อย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง 3) การยอมรับ คือ การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่าง ผู้นำกับผู้ตามบุคคลในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าว มีความต้องการการเปลี่ยนแปลง 4) พุดโน้ม น้าวใจ คือ การพุดจูงใจ การรู้จักใช้เหตุผล การสื่อสารที่ชัดเจน สร้างความน่าเชื่อถือ และ มีความ มั่นใจในตนเอง 5) การใช้ปัญญา คือ การรู้จักแยกแยะสิ่งที่เป็นความถูกต้องชอบธรรมอันควร ประพฤติปฏิบัติ และหลีกเลี่ยงออกจากสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และ 6) ความซื่อสัตย์และยุติธรรม คือ การบริหารงานด้วยความยุติธรรม ถูกต้อง การบริหารงานมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ซื่อสัตย์สุจริต การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานของบุคลากรและการส่งเสริมพฤติกรรมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และกัน

ฟาทัค บารเกตและคาสลัค (Phatak, Bhagat and Kashlak, 2009, p. 415) ได้รวบรวมคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มีดังนี้ 1) แรงผลักดัน (Drive) คือ แรงจูงใจภายในของผู้นำ 2) แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) คือ ความต้องการเป็นผู้นำใน Socialized Power เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมงาน 3) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 4) ความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence) คือ ความเชื่อมั่นในทักษะการเป็นผู้นำของตนเองและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) ความเฉลียวฉลาดไหวพริบ (Intelligence) คือ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ที่เหนือกว่าคนทั่วไป 6) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ (Knowledge of the Business) คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมของบริษัท (โรงเรียน) เพื่อที่จะได้ตัดสินใจในทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 7) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) คือ ความสามารถในการรับรู้ถึงอารมณ์และการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของแนวคิดของ Bass (2006) และรังสิสวุฒิ สุวรรณโรจน์ (2560) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำได้ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความรู้ 3) เสริมสร้างแรงจูงใจ 4) มีคุณธรรม จริยธรรม 5) ความสามารถในการตัดสินใจ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีแนวคิด ทฤษฎีและรายละเอียด ดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์

มีผู้ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

คริสเตียนเซน (Christiansen, 2000) ได้อธิบายถึง วิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็น การกำหนด แนวทางการพัฒนาองค์กรว่าจะพัฒนาไปอย่างไรเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพ มีความสามารถในการ แข่งขัน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นไปได้จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจซึ่งจะนำไปสู่การสร้าง นวัตกรรมและความสำเร็จ

บายเท็นดิก (Buytendijk, 2006) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ ว่าเป็นการกำหนด เป้าหมายที่ท้าทายและสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นได้

รังสิสุลณี สุวรรณโรจน (2560, น. 68) ได้สรุปความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในการมอง ภาพอนาคตที่ชัดเจนของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สามารถสร้างวิสัยทัศน์ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นลายลักษณ์อักษร แล้ว แนะนำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น หากเกิดข้อบกพร่อง หรือไม่สามารถปฏิบัติได้ก็มีการ ปรับปรุงเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

ทินกร บัวชู (2562) การมีวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรด้วยการพัฒนา นวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่ สันับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กร

ประยูร ธีรวโร (2565, น. 35) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กร ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิดโดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง มีความเป็นไปได้ ดึงดูด ใจให้ปฏิบัติตาม สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรอันจะทำให้องค์กรมีสภาพ ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาพิเศษ ติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลความสำเร็จต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการและพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา

2) มีความรู้

เฮเทอร์ (Hayter, 1997) ได้เสนอถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร องค์กรต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง องค์การต้องมีการลงทุน สนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และมีประสบการณ์สำหรับการดำเนินงาน ในการรองรับการปฏิบัติงานขององค์การ

สุพจน์ รัตนกุล (2558, น. 89) มีความรู้ หมายถึง มีความเข้าใจในเรื่องบางเรื่องหรือสิ่งบางสิ่ง ซึ่งอาจจะรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

รังสิสุตติ สุวรรณโรจน์ (2560, น. 70) กล่าวว่าความรู้ หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในการใช้ความรู้จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ 9 ประเภท พัฒนาระบบการบริหารจัดการสำหรับเด็กพิการ และใช้กฎหมายคุ้มครองสิทธิของเด็กพิเศษ เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สามารถกำหนด ตัวบ่งชี้ที่ใช้กำหนดองค์ประกอบ ความรู้ได้ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับเด็กพิการ 9 ประเภท 2) ความรู้กระบวนการบริหารจัดการศึกษาพิเศษ และ 3) กฎหมายและนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ

สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ ประสบการณ์สู่กระบวนการพัฒนาสถานศึกษา การบริหารจัดการศึกษาพิเศษ และกฎหมายและนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เกี่ยวกับนโยบาย ภารกิจ มีการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมถึงนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล

3) เสริมสร้างแรงจูงใจ

ดาฟท์ (Daft, 2003) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งให้รักษาพฤติกรรมนั้นไว้

เฉิน (Chien, 2004, p. 289) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ต้องมีปัจจัยสำคัญเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การ คือ องค์การมีรูปแบบภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมขององค์การ องค์การมีแรงจูงใจ การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องมีการประสานเชื่อมโยงระหว่างกันอย่างเหมาะสม

เรณู ฤชา (2560, น. 10) กล่าวว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือวิธีการเสริมแรงทางบวก ที่ก่อให้เกิดเจตคติทัศนคติและความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

จารุพันธ์ ผิวงาม (2564, น. 99) ได้อธิบายถึง การสร้างแรงจูงใจว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่พูดโน้มน้าวให้ครู

ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สามารถชี้แจงให้เข้าใจและพร้อมปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงาน มีการกระตุ้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และให้ครูเข้าใจการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย เกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการสร้างบรรยากาศให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี จูงใจครูให้คิดร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายต่อไป

สรุปได้ว่า เสริมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพครู จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่สร้างประโยชน์ต่อวิชาชีพครู สนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมเพื่อนำมาใช้ในหน้าที่ของตนเอง มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจอยู่เสมอ

4) มีคุณธรรม จริยธรรม

อัญชลี โพธิ์ทองและสงศักดิ์ คงเที่ยง (2564) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ก็จะเป็นที่ยอมรับนับถือของ ผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุเมธ งามนก (2564, น. 72) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความหมาย คือ คุณธรรม คือธรรมที่เป็นคุณ หรือสภาพคุณงามความดี เริ่มตั้งแต่ความนึกคิด ความปรารถนา ความตั้งใจ และจริยธรรม แปลว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรมนั่นเอง หมายถึง คำพูดและการกระทำ รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาทที่ผู้ ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้งก่อนให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคนวิชาชีพและสังคม

สรุปได้ว่า มีคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีคุณธรรมและซื่อสัตย์ ยุติธรรมเสมอภาค มีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน มีจิตอาสาที่ดีงาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม ขนบธรรมเนียมได้เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน มีความมั่นคงทางอารมณ์ และจิตใจ อ่อนน้อมถ่อมตน รัก ศรัทธาในวิชาชีพ

5) ความสามารถในการตัดสินใจ

เบอร์ตันและธากอร์ (Burton & Thakur, 2016) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกระบวนการ ที่รวบรวมเอาการวิเคราะห์การนิยามสถานการณ์ของปัญหา การวิเคราะห์เพื่อ

การกำหนดทางเลือก การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดหนึ่งทางเลือก แล้วจึงกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559, น. 115) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจของผู้บริหารไว้ว่า เป็นการที่ผู้บริหารตัดสินใจและเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

จุฑามาศ ดีแป้น (2563, น. 12) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจของผู้บริหารไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนอาศัยทักษะ ประสบการณ์ ข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิคและวิธีการพิจารณาวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด และเลือกสรรทางเลือกใดทางหนึ่ง โดยเล็งเห็นว่าจะสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลตามที่บุคคลหรือ กลุ่มคาดหวังไว้ประกอบด้วย การกำหนดปัญหา การค้นหาทางเลือก การประเมินทางเลือก การตัดสินใจ การปฏิบัติตามการตัดสินใจ การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ

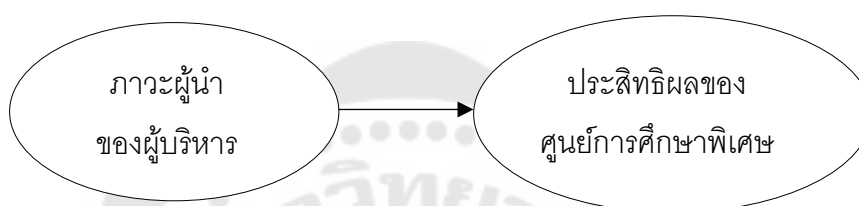
สรุปได้ว่าความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

3.2.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษ มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ งานวิจัยของประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ (2557) ที่ศึกษาตัวแบบประสิทธิผลโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผล งานวิจัยของ สุพจน์ ธินานุกูล (2558) ที่ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผล และวิจัยของวิไลลักษณ์ โกคาพานิชย์ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษารวมถึงเนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และSevel Kocak (2020) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของภาวะผู้นำในการ

ปรับปรุงประสิทธิผลโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล พบว่า ผลการศึกษา หากมีภาวะผู้นำของผู้บริหารมากขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิผลสูงขึ้น ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

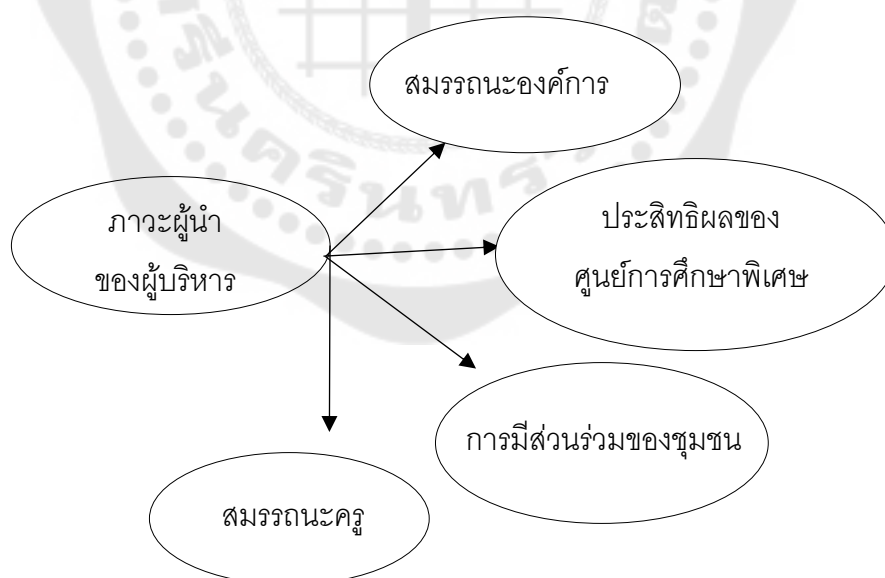
3.2.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมชุมชนและสมรรถนะครู

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะองค์การ หากผู้นำมีการใช้ภาวะผู้นำในการดำเนินการนั้น ๆ ในองค์การจะทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะองค์การ มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ งานวิจัยของธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกกับสมรรถนะองค์การ และงานวิจัยของสันติ สุขสัตย์ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกกับสมรรถนะองค์การ

ผู้วิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมชุมชน มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ งานวิจัยของงานวิจัยของสันติ สุขสัตย์ (2561) และสไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ (2566) ที่พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมชุมชน เช่นกัน

และภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะครู มีหลักฐานเชิงประจักษ์ จากงานวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ งานวิจัยของคณาวุฒิ ขอดอนุ (2564) ที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกกับสมรรถนะครู และ รินทรลภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา (2565, น. 119) ที่พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกกับสมรรถนะบุคลากรและสมิตรา คำแจ้ง (2565, น. 144) ที่ศึกษาเกี่ยวกับโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยากาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกกับสมรรถนะครู

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะองค์กร การมีส่วนร่วมชุมชนและสมรรถนะครู ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สมรรถนะองค์กร การมีส่วนร่วมชุมชนและสมรรถนะครู ดังภาพประกอบ 12

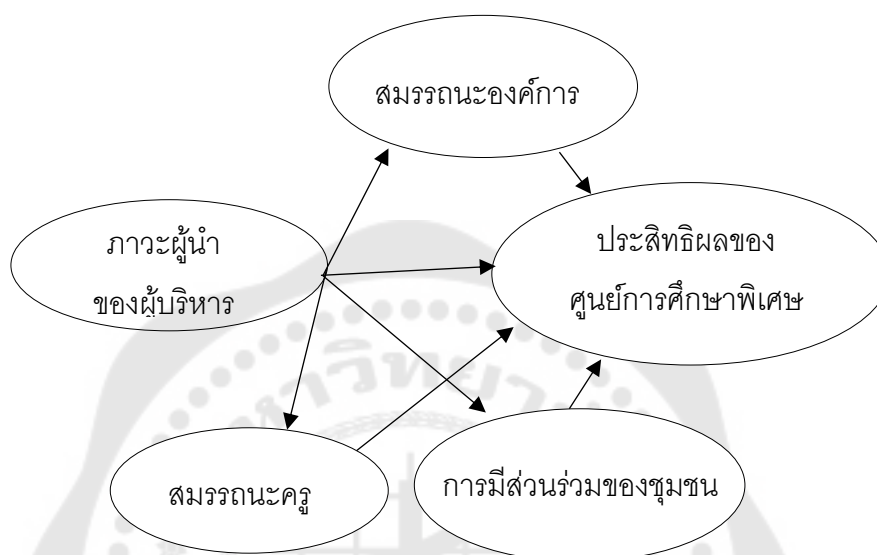


ภาพประกอบ 12 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

สมรรถนะองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชนและสมรรถนะครู

นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านสมรรถนะองค์กรไปยังประสิทธิผล มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยของธวัชชัย ตั้งอุทัยรุ่งเรือง (2557) และส่ง

อิทธิพลผลผ่านการมีส่วนร่วมชุมชนไปยังประสิทธิผล มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยของ สันติ สุขสัต์ย์ (2561) และยังส่งผ่านสมรรถนะครู โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยของ งานวิจัยของคณาวุฒิ ขอดอนุ (2564) และ Duongjan (2022) ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษและส่งผลอิทธิพลผ่านปัจจัยสมรรถนะองค์การ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนและปัจจัยสมรรถนะครูไปยังประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

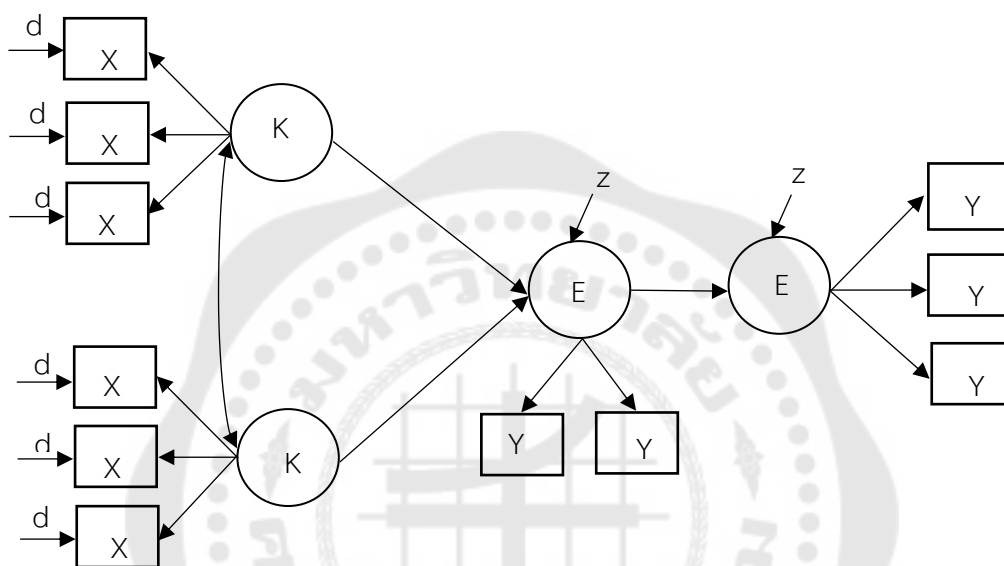
มีนักการศึกษาได้อธิบายถึงโมเดลสมการโครงสร้างไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น. 235 - 237) กล่าวว่า การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติหนึ่งที่ใช้การทดสอบและประมาณค่า ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causal relationship) ในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างนั้นทำได้ทั้งเพื่อการยืนยัน (confirmation) หรือเพื่อสร้างทฤษฎี (theory building) กรณีการทดสอบทฤษฎี (theory testing) สร้างโมเดลด้วยวิธีการ เชิงอนุมาน (deductive) หรือการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เริ่มต้นจากการศึกษาพฤติกรรมทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อกำหนดโมเดลสมมติฐานที่แสดงเป็น โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal model) ที่จะได้รับการทดสอบจากข้อมูลที่รวบรวมได้มา ว่ามีความสอดคล้อง (fit) กันหรือไม่ โดยการใช้วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) กรณีการสร้างทฤษฎี (theory building) สร้างโมเดลด้วย วิธีการเชิงอุปมาน

(inductive) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แล้วใช้ข้อมูลประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระ (free parameters) ซึ่งบ่อยครั้งที่สมมติฐานเบื้องต้น อาจมีการปรับโมเดลในกรณีเช่นนี้ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) จุดเด่นประการหนึ่งของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ การสร้างโมเดล ที่มีตัวแปรแฝง (latent or unobserved variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนั้น โมเดลสมการโครงสร้างจะสะท้อนให้เห็นถึงทั้งการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกต (factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) Bollen and Long ชี้ให้เห็นด้วยว่าในการ สร้างโมเดลสมการโครงสร้าง ผู้สร้างโมเดลจะต้องคำนึงถึงตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 ประเภท นั่นคือ ตัวแปรภายนอก (exogenous variables) และตัวแปรภายใน (endogenous variables) ตัวแปรภายนอกจะพิจารณาให้เป็นจุดเริ่มต้นของโมเดล เป็นจุดเริ่มต้นของห่วงโซ่ ตัวแปรภายนอกจึงเป็นได้เฉพาะตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรภายในเป็นได้ทั้งตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ (independent variable) และตัวแปรตาม (dependent variable) ที่ถูกทำนายด้วยตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายในอื่น ๆ ซึ่ง ทุกตัวแปรต้องอยู่ภายใต้ทฤษฎี ในการเชื่อมโยงกัน ซึ่งแตกต่างจากตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมการ ถดถอย (regression) ซึ่งแสดงให้เห็นเฉพาะตัวแปรต้นและตัวแปรอิสระที่ส่งผลหรือทำนาย ตัวแปรตาม

ตัวแปรสังเกตที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดล โครงสร้างและโมเดล สมการโครงสร้าง (structural model/structural equation model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน (หรือระหว่างตัวแปรแฝง) ซึ่งอาจเป็นแบบทางเดียวและแบบเส้นเชิงบวก (recursive and linear additive) หรือแบบสองทางและแบบเส้นเชิงบวก (non-recursive and linear additive) และโมเดลการวัดตัวแปรสังเกตของโมเดลสมการโครงสร้างที่มีทั้งโมเดล โครงสร้างและโมเดลสมการดังกล่าว ทำให้แตกต่างจากโมเดลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกต (factor analysis model) ที่ประกอบด้วยเฉพาะโมเดลการวัด (measurement model) เท่านั้น และแตกต่างจากโมเดลเส้นทาง (path diagram) ที่มีเฉพาะโมเดลโครงสร้าง (structural model) เท่านั้น การยืนยันหรือการทดสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่นั้น มีสถิติการวัดความสอดคล้องดังนี้ เช่น 1) ค่าไค-สแควร์ (chi-square) ที่ไม่มีนัยสำคัญ คือ ค่า p-value สูงกว่า 0.05 2) ค่าสัดส่วนไค-สแควร์/df มีค่าไม่ควรเกิน 2.00 3) ค่า goodness of fit index: GFI, adjusted goodness of fit index: AGFI, comparative fit index: CFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 4) ค่า standardized root mean squared residual: standardized RMR, root mean squared of error approximation: RMSEA

มีค่าต่ำกว่า 0.05 5) ค่า critical n: CN มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 200 ของกลุ่ม ตัวอย่าง 6) ค่า largest standardized residual มีค่า -2 ถึง 2 ความเข้าใจเกี่ยวกับ สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง มีความสำคัญต่อนักวิจัย เพื่อให้วิเคราะห์และเขียนแทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล (สุภมาศ อังศุโชติและคณะ, 2557, น. 5 - 7) ดังภาพประกอบ 14

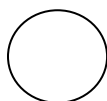


ภาพประกอบ 14 สัญลักษณ์ของตัวแปรและความสัมพันธ์ในโมเดล

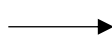
ประกอบด้วยสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้



หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (observed variable)



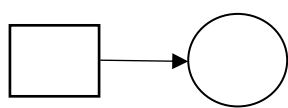
หมายถึง ตัวแปรแฝง (latent variable)



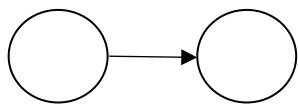
หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือนำหน้าตัวแปรสังเกต



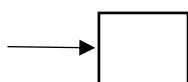
หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมของสองตัวแปร



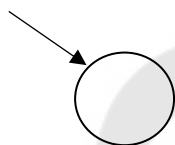
แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝง
หรือสัญลักษณ์ของตัวแปรสังเกต



แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสังเกตหนึ่งบนอีกตัวแปร
สังเกตหนึ่ง หรือสัญลักษณ์ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ



แทน ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้



แทน ความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) เป็นตัวแปรแฝง ใน SEM เป็นตัวแปรอิสระ เนื่องจากไม่มีตัวแปรต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายนอกใน โมเดล 2) ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) เป็นตัวแปรแฝงที่สามารถเป็นได้ทั้งตัวแปรคั่นกลาง (mediating variable) และตัวแปรตาม (dependent variable) ซึ่งตัวแปรคั่นกลางเป็นได้ทั้งตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, น. 4 - 5)

ตัวแปรสังเกตของโมเดลโครงสร้าง โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ โมเดลการวัด (measurement model) และโมเดลโครงสร้าง (structural model) (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2557, น. 7) ทั้งนี้โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ระบุ ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ มี 2 ชนิด คือ โมเดลวัด สำหรับตัวแปรแฝงภายนอก และโมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน หรือเป็นส่วนของการ วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงยืนยัน จากภาพมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายนอก คือ โมเดลตัวแปรสังเกตของ K1 และ K2 และมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายใน คือ โมเดลตัวแปรสังเกตของ E1 และ E2 และ โมเดลโครงสร้าง (structural model) เป็นโมเดลที่ระบุ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง จากภาพโมเดลโครงสร้าง คือ โมเดล ที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่าง K1 K2 กับ E1 และ E1 กับ E2 เช่นเดียวกับแนวคิดของ กัลยา วานิชย์บัญชา (2557, น. 186) โมเดลสมการโครงสร้างขั้นพื้นฐาน จะมีตัวแปรสังเกต 2 ส่วน คือ โมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้าง ดังนี้ 1. โมเดลการวัด (Measurement

Model) เป็นโมเดลที่ผู้วิจัย ต้องการยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ตัวแปร สามารถเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงได้ หรือไม่ ในโมเดลการวัดมักจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) 2. โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลการหาสาเหตุ ซึ่งจะใช้หลักการ การวิเคราะห์ความถดถอย ซึ่งอาจจะเป็นการวิเคราะห์ความ ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายหรือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน

1. ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง โดยทั่วไปสามารถแบ่งโมเดลสมการโครงสร้างออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เส้นทาง 2) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน 3) การวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง และ 4) โมเดลไค้งการพัฒน (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2557, น. 82 - 85)

2. ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการ โครงสร้างมีขั้นตอนการดำเนินการ (สุภมาศ อังศุโชติและคณะ, 2557, น. 9 - 13) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากที่ได้ศึกษาทฤษฎีอย่างดี พอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่างที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของ การวิจัยและกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษา ลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดล การวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการ วิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้ง ตัวแปรสังเกตได้ X และ Y) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณา ดังนี้ ถ้า $n(n+1)/2$ น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Under Identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็น ลบ ไม่มีการประมาณ ค่าพารามิเตอร์ ถ้า $n(n+1)/2$ เท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Just identification โปรแกรมจะ รายงานค่า df เป็น 0 (fit perfect) ไม่มีการ รายงานค่า SE และ t -value ถ้า $n(n+1)/2$ มากกว่า จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Over identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นบวก (fit perfect) โปรแกรม จะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล และรายงาน ค่า SE และ t -valueการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลนั้น โปรแกรมจะเป็น ผู้ตรวจสอบแล้ว รายงานให้ผู้วิจัยทราบ

ขั้นที่ 4 ประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียว แล้วปรากฏ อยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ ทุกค่าในโมเดลแล้ว นำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน-ความ แปรปรวนร่วมของตัวแปร

สังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (computed covariance matrix: Σ) ซึ่งในผลการวิเคราะห์จะแสดงเป็น fitted covariance matrix

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) โดยโปรแกรมจะนำ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวน ร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (computed covariance matrix: Σ) ลบจากเมทริกซ์ ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (sample covariance matrix: S) เรียกเมทริกซ์ผลต่างนี้ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (residual covariance matrix) โปรแกรม จะใช้สถิติทดสอบ χ^2 - test ตรวจสอบว่า computed covariance matrix (Σ) ต่างจาก sample covariance matrix (S) หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่าง $H_0: S = \Sigma$ และสมมติฐาน ทางเลือก $H_1: S \neq \Sigma$ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิง ประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนกัน

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่ สอดคล้องกลมกลืนกัน (χ^2 มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกลมกลืนกัน

4.1 ประเภทของพารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง พารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง จำแนกได้ 3 ประเภท คือ พารามิเตอร์อิสระ (free parameter) พารามิเตอร์คงที่ (fixed parameter) และ พารามิเตอร์บังคับ (constrain parameter)

4.2 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างโปรแกรม LISREL จะประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ แล้วรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ในรายงานผลการวิเคราะห์ (print out) ค่าดัชนีเหล่านั้น จะแสดงว่า โดยภาพรวมโมเดลสมการ โครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพียงใด ดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมีหลายตัว แต่ไม่มีดัชนีตัวใด ตัวหนึ่งที่ดีกว่าดัชนีตัวอื่น ๆ เพราะค่าดัชนีต่าง ๆ แต่ละตัวใช้ในแต่ละกรณี เช่น ขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง วิธีการประมาณค่า ความซับซ้อนของโมเดล การเป็นไปตามข้อตกลง เบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติพหุนาม (multivariate normal distribution) จำนวนตัวแปร อิสระหรือหลาย ๆ กรณีรวมกัน

ตาราง 1 แสดงค่าดัชนีที่นิยมใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
χ^2 -test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)	Diamantopoolos & Siguaw, 2000, p. 83
χ^2/df	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00-5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Bollen, 1989, p. 278 Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 98
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Kaplan, 2000, p. 110 Diamantopoulos & Siguaw, 2000, p. 88
GFI (Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos & Siguaw, 2000, p. 87
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos & Siguaw, 2000, p. 87
RMSEA (Root Mean Square error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05-0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08-0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	Diamantopoulos & Siguaw, 2000, p. 85
SRMR tandardized Root Mean Square Residual)	< 0.05 < 0.08	Diamantopoulos & Siguaw, 2000, p. 85
Largest/Smallest Standardized sidual	2.00	นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น. 55
Q-Plot	ชันกว่าเส้นในแนวทแยง (Slop > 1.00)	Joreskog & Sorbom, 1996, p. 110 - 111.

4.3 การประเมินโมเดลการวัด โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ใช้ตัวแปรสังเกต ได้วัดตัวแปรแฝง การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลการวัดพิจารณา ทั้งทางตรง (validity) และความเที่ยง (reliability) โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักตัวแปรสังเกต (factor loading) ในเมทริกซ์ LX หรือ LY ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value มากกว่า |1.96|) นอกจากนี้สามารถเปรียบเทียบความสำคัญ ของตัวแปรว่าตัวแปรใดใช้วัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด โดยเปรียบเทียบค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตมาตรฐาน (standardized loading) ตัวแปรสังเกตใดที่มีความสำคัญ จะมี น้ำหนักตัวแปรสังเกตมาตรฐานสูง

4.4 การประเมินโมเดลโครงสร้าง โมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ ของตัวแปรแฝงในรูปสมการถดถอยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามสิ่งที่ต้องประเมิน

4.5 การปรับโมเดล การปรับโมเดลจะใช้เมื่อโมเดลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับโมเดลจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้มีการประมาณ ค่าพารามิเตอร์ขึ้นใหม่โดยคาดหวังว่าจะทำให้ S กับ $\sum$ มีค่าใกล้เคียงกันมากขึ้น จนกว่า โมเดลที่วิเคราะห์ใหม่จะสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.6 การประมาณค่าในโมเดลสมการโครงสร้าง โปรแกรมลิซเรลมีวิธีการประมาณค่า 7 วิธี ดังนี้ 1. วิธีการใช้ตัวแปรเป็นเครื่องมือ (Instrumental Variables: IV) 2. วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดสองขั้น (Two-Stage Least Squares: TSLS) 3. วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares: ULS) 4. วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generalized Least Squares: GLS) 5. วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) 6. วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares: WLS) 7. วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonal Weighted Least Squares: DWLS)

สรุปได้ว่า SEM เป็นการรวมโมเดลทางสถิติหลาย ๆ โมเดลที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรหลาย ๆ ตัว ได้ในเวลาเดียวกัน ซึ่งการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ คือ การศึกษาความสัมพันธ์ร่วม (Covariance) ระหว่างตัวแปร SEM เป็นเทคนิคที่รวมเทคนิค หาสาเหตุการวิเคราะห์ความถดถอย และเทคนิคการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร (การวิเคราะห์ปัจจัย) ความแปรปรวนร่วม (covariance) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) จึงทำให้ SEM เป็นได้ทั้งเทคนิคการหาสาเหตุและการหาความสัมพันธ์ นอกจากนั้นแล้ว SEM สามารถตรวจสอบสมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้หลายสมการ ในเวลาเดียวกัน โดยไม่ต้องทำการวิเคราะห์แยกเหมือนเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอย และตัวแปรใน SEM บางตัวเป็นได้ทั้งตัว

แปรต้น และตัวแปรตามมีการตรวจสอบความ สอดคล้องของโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นกับข้อมูลของจริง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

พิไลวรรณ แดงขาว (2556, น. 83) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก จะต้องปฏิบัติผ่าน ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 28 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน 118 ตัว สามารถเรียงลำดับค่ามากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ 19 ตัวบ่งชี้ 2) การจัดการเรียนการสอน 31 ตัวบ่งชี้ 3) นักเรียนมีความรับผิดชอบ 6 ตัวบ่งชี้ 4) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 24 ตัวบ่งชี้ 5) การมีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง 7 ตัวบ่งชี้ 6) สภาพแวดล้อม 7 ตัวบ่งชี้ 7) การมีส่วนร่วม 9 ตัวบ่งชี้ 8) องค์การ 15 ตัวบ่งชี้ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าโมเดลโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการอภิปรายกลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โมเดลโครงสร้างกับพบว่ามีความเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สุชาติ เอกปัชชา (2557, น. 53) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ได้ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ศึกษาตัวแปรสังเกตได้เชิงยืนยันของปัจจัยการจัดการ โรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย กับเกณฑ์น้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เชิงยืนยันแบบ Completely Standardized Solution ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป พบว่า 1) ภาวะผู้นำ (Leading) มี 3 ตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรสังเกตได้สำคัญ คือ วิสัยทัศน์ การตัดสินใจ และคุณภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เป็น 0.82, 0.79 และ 0.78 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 2) นโยบายและโครงสร้าง (Policy) มี 4 ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรสังเกตได้สำคัญ คือ การวางแผนยุทธศาสตร์ โครงสร้าง และอัตรากำลัง โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เป็น 0.86, 0.84, 0.84 และ 0.81 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3) วัฒนธรรมองค์การ (Culture) มี 4 ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรสังเกตได้สำคัญ คือ การมีส่วนร่วม 5 ร. (ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ

ร่วมประเมิณผล ร่วมชื่นชม) หน้าที่ บทบาทและการสนับสนุน โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เป็น 0.96, 0.86, 0.83 และ 0.80 ตามลำดับ เป็นไปตาม สมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 4) การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Admin) มี 2 ตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรสังเกตได้สำคัญ คือ การใช้เครื่องมือการบริหารงาน และการกระจายอำนาจโดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ เป็น 0.83 และ 0.82 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 5) ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียน (Effect) มี 2 ใน 4 ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรสังเกตได้สำคัญ คือ มิติด้านโรงเรียน และ มิติด้าน การใช้ทรัพยากรการบริหาร โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เป็น 0.84 และ 0.79 ตามลำดับ

สุนทร ภูษธร(2557, น. 117). ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ได้ค่าตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน สูงสุดคือการบรรลุเป้าหมายของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 รองลงมาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และความพึงพอใจขอครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 ค่าตามลำดับ 2.การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ตัวแปรสังเกตได้ค่าน้ำหนักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทุกตัวโดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ การบรรลุเป้าหมายของงาน 0.998 รองลงมา คือบรรยากาศเชิงบวก 0.928 และการเน้นกระบวนการคิด 0.896 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือความรู้ความสามารถของบุคลากร 0.643

สุพจน์ รัตนกุล (2558, น. 180) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภาวะผู้นำมากที่สุด โดยส่งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้มีอิทธิพลโดยรวมมากที่สุด รองลงมาเป็นอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่วนปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลส่งผลน้อยที่สุด การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 77.30

นิตยา เปี่ยมพีชนะ (2559 , น. 26) ได้ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วรชัย ภิรมย์ (2559, น. 231) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า 1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ประกอบด้วย 7 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำการบริหาร บรรยายาการองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และจิตวิญญาณของความเป็นครู 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ปรับเป็นโมเดลทางเลือกซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 82 ทั้งนี้ตัวแปรที่ถูกถอดออกจากโมเดลทางเลือก คือ ปัจจัยการบริหารและปัจจัยจิตวิญญาณของความเป็นครู

นิตยา วีระพันธ์ (2559, น. 27) ได้ศึกษา รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการเรียน และ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่วน ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. ค่าสถิติของความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่าโมเดลที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ธนัท วีรธนนท์ (2559, น. 221) การพัฒนาระบบองค์การเพื่อควมมีประสิทธิภาพของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า องค์ประกอบของระบบ องค์การเพื่อควมมีประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษในแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ของระบบองค์การ มีปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยด้านการจัดการ เรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) กระบวนการ ส่งผ่าน มีปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและการ ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อ การเรียนรู้ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 3) พฤติกรรมผู้นำผลิต ได้แก่ ควมมี ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย คุณภาพการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและความเจริญงอกงาม ของนักเรียน

จินตนา กุลากุล (2559, น. 448) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการยกระดับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 6 ปัจจัยหลัก 26 ปัจจัยรองและ 98 ปัจจัยย่อย ดังนี้ 1) ปัจจัยหลักด้านการบริหารจัดการ มี 7 ปัจจัยรองและ 24 ปัจจัยย่อย 2) ปัจจัย หลักด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มี 9 ปัจจัยรองและ 26 ปัจจัยย่อย 3) ปัจจัยหลักด้านการจัดการเรียนรู้ มี 2 ปัจจัยรองและ 8 ปัจจัยย่อย 4) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ มี 3 ปัจจัยรองและ 13 ปัจจัยย่อย 5) ปัจจัยหลักด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มี 3 ปัจจัยรองและ 10 ปัจจัยย่อยและ 6) ปัจจัย หลักด้านการเมืองท้องถิ่น มี 2 ปัจจัยรองและ 7 ปัจจัยย่อย 2. โมเดลโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อ การยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รังสิสุตม์ สุวรรณโรจน์ (2560, น. 1) ได้ทำการวิจัย เรื่องการสังเคราะห์องค์ประกอบและ พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความรู้ ความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต ความสามารถในการโน้มน้าวใจ และความสามารถในการตัดสินใจ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษา

พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 57 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกันระหว่างองค์ประกอบ ภาวะผู้นำและวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ 3) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึง ระดับมากที่สุด 4) โมเดลการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วรรณภา สมตา (2560, น. 94) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง มี 3 ปัจจัย คือ ประสิทธิภาพการสอนของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .58 รองลงมาคือการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .40 และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .20 2) อิทธิพลทางอ้อม มี 2 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .22 รองลงมาคือการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .11 3) อิทธิพลรวม มี 2 ปัจจัย คือ การเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .51 รองลงมาคือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .42

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2561, น. 212) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1. ตัวแปรภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่ 1) สมรรถนะขององค์กรและ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตัวแปรภายใน ประกอบด้วยตัวแปร แฝง 3 ตัว ได้แก่ 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 2) บรรยากาศของโรงเรียน และ 3) ประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาล 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ มีซึ่งมีค่าเท่ากับ 153.43 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} = 0.49$ $df = 154$) ซึ่งเป็นการ ยืนยันว่ารูปแบบเชิงสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล อิทธิพลทางตรงสูงสุด ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน (ค่าอิทธิพล = 0.93) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ส่งผ่านส่งผ่านการจัดการเรียนรู้ (ค่าอิทธิพล = 0.16) และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน (ค่าอิทธิพล = 0.93)

วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562 , น. 217) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร จัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม การจัดกระบวนการเรียนรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ยืนยัน ทุกคนยืนยันโมเดลตามผลการวิเคราะห์

ณัฐชนันท์ โพชะราช (2562, น. 156) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 2) วัฒนธรรมองค์กร มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร 3) บรรยากาศโรงเรียน มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร และ 5) ประสิทธิภาพของ โรงเรียน มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร 2. รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รัชพล จอมไทรคุป (2563, น. 213) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

วัฒนธรรมองค์การ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และองค์การแห่งนวัตกรรม 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อนำโมเดลไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยัน ซึ่งทุกคนยืนยันโมเดลตามผลการวิเคราะห์ 3. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลทางตรง 3 ตัว คือ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น การจัดกระบวนการเรียนรู้ และองค์การแห่งนวัตกรรม นอกจากนี้มีการนำเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ วัฒนธรรมองค์การไว้ด้วย

สุบัน สุรันนา (2559, น. 165) ได้ศึกษาข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มี 8 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น 2) ด้านการวิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ 3) ด้านการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา 4) ด้านการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) ด้านการประสานระดมทรัพยากรต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคล 6) ด้านการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา 7) ด้านการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 8) ด้านการประสานและส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษาและการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและท้องถิ่น ผลการตรวจสอบยืนยันข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

วราภรณ์ จารุเมธิชน (2564, น. 155) ได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการปฏิบัติ

สูงที่สุดคือด้านพฤติกรรมการบริหาร รองลงมาคือด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และด้านบรรยากาศของสถานศึกษา 2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา พบว่า โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย วัตถุประสงค์นโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ 3 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร และบรรยากาศของสถานศึกษา ผลการประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติพบว่า มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ระดับมากขึ้นไปทุกด้าน

เลิศชัย แก้วภักดี (2565, น. 1) ได้ทำการศึกษา ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น ในด้านเป้าหมาย กลยุทธ์ กลไกเชิงนโยบาย ของกรอบการบริหาร ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, น. 247) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การ 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ยืนยันทุกคนยืนยันโมเดลตามผลการวิเคราะห์

พัชราภรณ์ มาสุวัตร (2559, น. 221) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝันระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มี

อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน วิเคราะห์รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน และยืนยัน รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในฝัน ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมสุขอนามัยครู การบริหารจัดการ การพัฒนาทักษะชีวิตและนักเรียน ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน คือ บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยี การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ทุกตัวแปรสังเกตได้เป็นไปตามเกณฑ์แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ของทุกปัจจัยมีความเหมาะสม การวิเคราะห์ปัจจัย ด้วยค่าน้ำหนักตัวแปร สังเกตได้ ทุกปัจจัยมีอิทธิพลทางตรง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำส่งผ่านปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การส่งผ่านปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ทุกปัจจัยมีอิทธิพลรวมค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) คิดเป็นร้อยละ 85

อุษา เทวรัตติกาล (2564, น. 85) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในประเทศไทย สรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ในแต่ละองค์ประกอบ มีดังต่อไปนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ (LDS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.86 - 0.89 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (STM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.89 - 0.94 3) วัฒนธรรมองค์กร (ORC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.94 - 0.96 4) ความผูกพันต่อองค์กร (EEM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานเท่ากับ 0.89 - 0.91 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MTT) พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.92 - 0.94 6) ความสำเร็จผลการดำเนินงาน (PFS) พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานเท่ากับ 0.83 - 0.88 โดยโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

ศณาวุฒิ ขอดอนุ (2564, น. 85) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โครงการฯ ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน สมรรถนะครู และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียผลประโยชน์ 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหาร โดยปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลทางตรง 4 ตัว คือ

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร ผู้บริหารควรนำรูปแบบทางดิจิทัลมาสนับสนุนหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) บรรยากาศโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนควรมีการยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามแนวโน้มการศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) สมรรถนะครู ครูควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและ 4) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียผลประโยชน์ โครงการฯ ควรศึกษา เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียผลประโยชน์

สุวิตรา บุญแจ้ง (2565, น. 144) ได้ทำการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยากาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยากาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู 2) โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยากาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสม 3) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยากาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อครูประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รินทร์ลภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา (2565, น. 119) ได้ศึกษาพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำความเข้าใจเทคโนโลยี รองลงมาคือ การพัฒนาความสามารถใหม่ๆ และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง ระดับสมรรถนะบุคลากรด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านความรู้ ระดับวัฒนธรรมองค์กรด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสนับสนุนนักเรียน รองลงมาคือ การร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ระดับ กลยุทธ์ขององค์กรด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ พันธกิจรองลงมาคือการบริหารงานวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับองค์กรสมรรถนะสูงด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การใส่ใจนักเรียน รองลงมาคือ การกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน และการนำองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล 2. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้โรงเรียนต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล โรงเรียนต้องมีครูและบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และโรงเรียนต้องมีกลยุทธ์ขององค์กรซึ่งเป็นแนวทางหรือวิธีการทำงานที่ดี

นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องทำการขับเคลื่อนครูและบุคลากรของโรงเรียนผ่านการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้วย

สไปรเกอร์ พงศ์ศาสตร์ (2566, น. 174) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยเชิงสาเหตุที่เลือกมาศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะครู 2) ตัวแปรแฝงภายใน 1 ตัว คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน หลังการปรับแก้ มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลจากสูงไปต่ำ ดังนี้ 1) ปัจจัยสมรรถนะครูพัฒนาโดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการมีจิตวิญญาณครู 2) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร พัฒนาโดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ สร้างความสุขจากการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะ ตลอดจนการที่ผู้บริหารมีความเข้าใจครู และ 3) ปัจจัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน พัฒนาโดยผู้ปกครองและชุมชนผลักดันโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล โดยการระดมทุนทรัพย์ และส่งปราชญ์ชาวบ้านเข้ามาเพื่อให้ความรู้แก่นักเรียน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กิกแมน (Glickman, 2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาลักษณะของโรงเรียน ที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จในการบริหาร มีแนวทางปฏิบัติ 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูผู้สอน 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมอยู่เสมอ 5) การสนับสนุนด้านเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมทั้งในและนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการเรียนรู้ที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน 10) มีการวิจัยและจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน 11) มีความสามัคคีกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาโรงเรียน

หลิว (Liu, 2006, pp.31 - 40) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีน เพื่อค้นหากระบวนการประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีน พบว่ากระบวนการสร้างประสิทธิภาพของ

โรงเรียนมีกระบวนการแตกต่างกันและตรงกันข้ามกับที่ระบุในวรรณกรรมต่างประเทศ ซึ่งความแตกต่างนี้ รวมถึงความสำคัญของบทบาทครูประจำชั้นที่เข้มงวดกับนักเรียน ความสำคัญของผล การเรียน ผลกระทบของนักเรียนส่วนใหญ่ที่ครูจะเน้นกิจกรรมนักเรียนทั้งห้องมากกว่าที่จะกลุ่ม ผลกระทบจากความขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ โดยเฉพาะโรงเรียนในเขต ชนบท ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเขตเมือง มีสิ่งแตกต่างสำคัญคือการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ความคาดหวังของนักเรียน โอกาสการพัฒนาวิชาชีพครู

ออมเลต (Omolade, 2007) ได้ศึกษาระบบการทดสอบประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาในประเทศไนจีเรีย เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของรูปแบบระบบโรงเรียนของ Hoy & Miskel (1982) และผลกระทบที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ ว่า โครงสร้าง บรรยากาศ สมรรถภาพโดยรวมและการเมืองจะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งพบว่า ส่วนประกอบทั้ง 4 ส่วน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยสมรรถภาพ โดยรวมส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามการ รับรู้ของครูผู้สอน

เมตา ครูเกอร์และคณะ (Meta L.Kruger et al, 2007, pp.1 - 20) ได้ศึกษาผลของภาวะ ผู้นำและปัจจัยที่กระทบกับโรงเรียน การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจที่ดีขึ้น เกี่ยวกับเหตุการณ์ก่อนหน้าและผลกระทบของความเป็นผู้นำด้านการศึกษา และอิทธิพลของ ความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่ต่อตัวแปรผลลัพธ์ มีการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อทดสอบและ ตรวจสอบแบบจำลองเชิงสาเหตุ ผลลัพธ์ไม่แสดงผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมของความเป็น ผู้นำด้านการศึกษาต่อความมุ่งมั่นของนักเรียน แทนที่จะพบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่าง ความมุ่งมั่นของนักเรียนและความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตัวแปรก่อนหน้าหลายอย่างดูเหมือนจะมี ผลกระทบต่อวัฒนธรรมของโรงเรียนมากกว่าความเป็นผู้นำด้านการศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึง ความสำคัญของวิสัยทัศน์กระบวนการรับรู้ผู้บริหารมีผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนและการ ปรับปรุงโรงเรียน

แพม แซมมอน ควิง กู คริสโตเฟอร์ เดย์ และเจมส์ โค (Pam Sammons; Qing Gu; Christopher Day and James Ko, 2011) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำโรงเรียนต่อผลลัพธ์ ของนักเรียน ผลจากการศึกษาการปรับปรุงทางวิชาการและประสิทธิผลโรงเรียนในประเทศอังกฤษ พบว่า การวิเคราะห์ระบบมิติพื้นฐานที่แข็งแกร่งของภาวะผู้นำและกระบวนการของโรงเรียนและ ห้องเรียน และเน้นกลยุทธ์และการดำเนินการที่ผู้อำนวยการโรงเรียนและเจ้าหน้าที่นำมาใช้เพื่อ เพิ่มความสำเร็จของนักเรียน แบบจำลอง SEM เปิดเผยผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมของ

ความเป็นผู้นำต่อกระบวนการต่างๆ ของโรงเรียนและในห้องเรียน ซึ่งคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง (การปรับปรุง) ในผลการเรียนของโรงเรียน

มุฮัมมัด (Muhammad, 2012 , pp. 242 - 249) ศึกษาปัจจัยของประสิทธิผลของโรงเรียนในบริบทของประเทศปากีสถาน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและเจ้าหน้าที่ 800 คน โดยแบบสอบถาม จากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญและนักการศึกษาที่ได้มีการทบทวนวรรณกรรมด้านปัจจัยประสิทธิผล ของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัย จำนวน 17 ปัจจัย และมีทั้งสิ้น 68 ข้อ การวิเคราะห์ตัวแปร ทั้งหมดนั้นมีความสัมพันธ์ (Interrelate) ระหว่างกันและกัน จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์และประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ กับตัวแปร สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน (School environment) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) การจัดการ (Management) คุณภาพผลลัพธ์ (Quality) จะช่วยให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

เจมส์ พี คอนแคนนอน (James P. Concannon, 2015, pp. 410 - 420) ได้ศึกษาประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษในประเทศจอร์แดน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครูใหญ่ และครูในศูนย์การศึกษาพิเศษที่ให้บริการเด็กบกพร่องทางสติปัญญา การได้ยิน การมองเห็นและการเคลื่อนไหว พบว่า แต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษมีประสิทธิผลแตกต่างกัน โดยศูนย์ที่จัดการศึกษาให้ผู้บกพร่องทางร่างกาย มีระดับประสิทธิผลสูงกว่าปัญญา การได้ยินและการมองเห็นในมิติของการดำเนินการ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน กิจกรรมภายในห้องเรียน หลักสูตรและคุณลักษณะศูนย์การศึกษาพิเศษ

ฟาติมา มะห์มูด (Fatima Mahmood , 2016, p.1196) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการศึกษาพิเศษในการให้ความรู้เด็กพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตไพศาลาบัด โดยศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นการดูความก้าวหน้าของเด็กโดยการให้คะแนน การประเมินผล การทำเอกสารตามหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร และอื่นๆ เพื่อบูรณาการการเรียนรู้ ผลลัพธ์ทำให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ด้านวิชาการ สังคม และสุขภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อกำหนดตัวแปรและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำข้อมูลมากำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย

1.1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยใช้แบบวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วบันทึกผล

1.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระสำคัญ เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล ศูนย์การศึกษาพิเศษ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

1.2 การพิจารณากรอบแนวคิดโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้จะทำการพิจารณากรอบแนวคิดงานวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอความคิดเห็น ว่าเห็นด้วยกับปัจจัยที่ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือไม่ รวมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นักวิชาการที่มีความรู้ ด้านการบริหารการศึกษา และผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1. เป็นนักวิชาการที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา หรือ บริหารการศึกษาพิเศษ ประสบการณ์ในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน
2. เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาใน ศูนย์การศึกษาพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการ ดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิด องค์ประกอบและตัวแปรที่ เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
2. จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น
3. ตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ โดยนำร่างแบบสัมภาษณ์ นำไปปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเรียบเรียงตามแต่ละประเด็นที่กำหนดไว้

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มา ตรวจสอบความครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการ สรุปสาระสำคัญที่เป็นความสอดคล้องของแนวคิด ในภาพรวมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยในรายนี้นี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model : SEM) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้ โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ในขั้นตอนนี้จะทำการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ดำเนินการดังนี้

ประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 77 แห่ง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4,104 คน ข้อมูล ณ วันที่ 25 ต.ค. 2566 (ที่มา: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ www.specialset.bopp.go.th/set_index/index.php)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 500 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตาม แนวคิดของ ชูแมกเกอร์ และโลแมกซ์ (Schumacker, & Lomax, 2010) ที่เสนอแนะกำหนดจำนวน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ในหนังสือ A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling ไว้ ว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำตามเกณฑ์ของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง สามารถคำนวณได้

จากการนำตัวแปรสังเกตได้ในกรอบแนวคิดทั้งหมดคูณด้วย 5 - 20 เท่า โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำนวณได้มาจากจำนวนตัวแปรสังเกตได้ คูณด้วยจำนวนเท่า คือ 20 เท่า ในกรอบแนวคิด ในงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 25 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 500 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มตามสัดส่วนของประชากร คือ ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละเครือข่าย การศึกษา และสุ่มศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัด และสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะกระจายตามสัดส่วนของประชากร รายละเอียดข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ	ประชากร	ตัวอย่าง	ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัด
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 1	345	43	นครปฐม
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 2	278	34	ยะลา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 3	299	37	นครศรีธรรมราช
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 4	167	21	ตรัง
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 5	255	32	สุพรรณบุรี
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 6	266	33	อยุธยา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7	440	55	พิษณุโลก
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 8	367	46	เชียงใหม่
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 9	541	67	ขอนแก่น
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 10	325	40	อุบลราชธานี
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 11	418	52	ศรีสะเกษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 12	313	40	ปราจีนบุรี
รวม	4,014	500	

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระยะนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีข้อ

คำถามเกี่ยวกับตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวแปรแฝง ในกรอบแนวคิดงานวิจัยโดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากนิยามของตัวแปร ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) คุณภาพบุคคล 3) การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ 4) การจัดการทรัพยากร 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บทบาทผู้ปกครอง 2) การสื่อสาร 3) การอาสาตัว 4) การเรียนรู้ที่บ้าน 5) การร่วมตัดสินใจ 6) ชุมชนมีส่วนร่วม

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา 2) มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ 3) การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 5) ครูมืออาชีพ

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) เสริมสร้างแรงจูงใจ 3) มีความรู้ 4) มีคุณธรรมจริยธรรม 5) ความสามารถในการตัดสินใจ

โดยลักษณะเครื่องมือวิจัยในตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และเติมคำในช่องว่างและในส่วนของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยเกณฑ์การแปลผลคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2561)

- คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity)

โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

2.2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทุกชุดให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) โดยนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) แล้วจึงดำเนินการคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 70 -71)

2.3) นำผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

2.4) นำแบบสอบถามดังกล่าวไปขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของมาตรวัด โดยการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการวิเคราะห์โดยใช้แนวทางการวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ด้วยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .975 นำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีส่งจดหมายทางไปรษณีย์ไปที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ หรือประสานศูนย์การศึกษาพิเศษส่งแบบสอบถามในการส่งลิงค์แล้วเก็บข้อมูลผ่านกูเกิ้ลฟอร์ม
3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ผล
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ผล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญหรือระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ($\alpha = 0.05$) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์และการใช้ค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความแปร และความถี่ของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยกำหนดเกณฑ์สำหรับค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จากแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน	การแปลความหมาย
1	น้อยที่สุด
2	น้อย
3	ปานกลาง
4	มาก
5	มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย (Mean) ที่คำนวณได้จากแบบสอบถามแปลความหมายตาม เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์เชิงยืนยัน โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ทำการพิจารณาข้อมูลการวิจัยโดยใช้สถิติขั้นสูง คือ การวิเคราะห์ เชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติขั้นสูง ดังนี้

2.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยเทคนิคการใช้หลักการของการประมาณค่าความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะมีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบ ไค-สแควร์ (Chi-Square) มาก เพราะค่า ไค-สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง อย่างไรก็ตาม ได้มีข้อเสนอแนะเรื่องขนาดกลุ่มตัวอย่างว่า ควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวน พารามิเตอร์อิสระที่ต้องประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์จำนวนมาก ควรจะต้องมี ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้น

2.2.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตามแนวคิดของ ชูแมกเกอร์ และโลแมกซ์ (Schumacker, & Lomax, 2010) ที่เสนอแนะไว้ว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำตามเกณฑ์ของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง สามารถคำนวณได้จากการนำตัวแปรสังเกตได้ในกรอบแนวคิดทั้งหมดคูณด้วย 5 - 20 เท่า ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณได้มาจากจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 25 ตัวแปร คูณด้วยจำนวนเท่า คือ 20 เท่า และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและประสิทธิผล ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
0.01 - 0.20	หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด
0.21 - 0.40	หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อย

0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก

0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์มากที่สุด

2.2.3 การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค-สแควร์

(Chi-Square Statistics: χ^2) ที่ระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่าขนาด กลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความสอดคล้อง (Fit or Fitting Function) จะมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ กลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่เท่านั้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น. 55) ได้ค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) มีดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics : χ^2) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยภาพรวม ค่าไค-สแควร์คำนวณจากผลคูณระหว่าง Minimum Fit Function Value (Fmin) กับ n-1 เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีชั้นความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ $k(k+1)/2 - t$ เมื่อ k แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ t แทน จำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลที่ต้องประมาณค่า สมมติฐานของการทดสอบ คือ $H_0 : S = \sum$ เมื่อ S แทน เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ และ $\sum$ แทน เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวสังเกตได้ ที่ประมาณมาจากโมเดล ถ้าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญแสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

2) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐาน

$H_0 : S = \sum$ แต่นำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$RMSEA = (F0/df)^{1/2} : S = \sum$ แต่นำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$RMSEA = (F0/df)^{1/2}$$

เมื่อ F0 คือ Population Discrepancy Function Value หรือค่าฟังก์ชันความกลมกลืนเมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้า F0 เท่ากับ ศูนย์ RMSEA จะเท่ากับศูนย์ แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า RMSEA ที่ดีมากๆ ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าระหว่าง 0.05 – 0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง 0.08 – 0.10 แสดงว่าโมเดล สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล

เชิงประจักษ์เล็กน้อย และมีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่นิยมใช้มี 3 ดัชนี ได้แก่ GFI (Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล AGFI (Adjusted Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ PGFI (Parsimony Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้โดยความซับซ้อนของโมเดล โดยทั่วไปค่า GFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แต่ค่า PGFI ควรมีค่าต่ำ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4) CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับ ดัชนี แสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ และ CN ควรมีค่ามากกว่า 200

ตาราง 3 แสดงค่าดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
χ^2 - test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)
GFI (Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 - 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 - 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
RMSEA (Root Mean Square error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 - 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08 - 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.01 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี

ที่มา Diamantopoulos & Siguaw, 2000, pp. 83 - 87

ระยะที่ 3 การเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในระยะนี้เป็นการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประมวลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์

ประมวลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้นโดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) นำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ มาจัดทำประเด็นคำถามการหาข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษ และเตรียมงานเพื่อศึกษาข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน แบ่งเป็น นักวิชาการ ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งมาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ (Criteria Sampling) ดังนี้

- 1) เป็นนักวิชาการที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน
- 2) เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน
- 3) เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญการจัดการศึกษาพิเศษ ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นประเด็นคำถามที่ใช้แนวทางในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่กำหนดเพื่อต่อยอดจากผลการวิจัยในระยะที่ 2 เกี่ยวกับประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีวิธีการ ดังนี้

- 1) กำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่มในตัวปัจจัยต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็น
- 2) จัดทำร่างรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น
- 3) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4) นำประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) มาเพื่อค้นหาข้อมูลจากประสบการณ์ทำงานจริงของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อออกหนังสือ ขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants)
- 2) ผู้วิจัยติดต่อกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อบันทึกวัน เวลา ในการสนทนากลุ่ม
- 3) ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มผ่านระบบออนไลน์ และทำการบันทึกการสนทนา
- 4) รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ แยกแยะและสรุปประเด็นสำคัญ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาตรวจสอบให้ครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการ แล้วตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยเทคนิควิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulations) โดยการเปรียบเทียบสังเกตความสัมพันธ์ของข้อมูล ผลที่ได้จะทำให้รู้ว่าข้อมูลมีความถูกต้อง มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกันหรือไม่ แล้วผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิจัยด้วยข้อมูลคุณภาพ สรุปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิภาพผลศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สรุปรายละเอียดในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรเพื่อใช้ในการแปลผลงานวิจัยดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	หมายถึง	ค่าเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ความโด่ง (Kurtosis)
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์
df	หมายถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	หมายถึง	ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
SRMR	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardize Root Mean Square Residual)

RMSEA	หมายถึง	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
TE	หมายถึง	ส่งผลโดยรวม (Total Effects)
DE	หมายถึง	ส่งผลทางตรง (Direct Effects)
IE	หมายถึง	ส่งผลทางอ้อม (Indirect Effects)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเรียงลำดับในการนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

2.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ

2.3.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.3.3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและประเมินโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลการศึกษามีดังนี้

1.1 ผลจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ คุณภาพผู้เรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปัจจัย ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายในสมรรถนะองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ โครงสร้างองค์กร คุณภาพบุคคล การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดทรัพยากร เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกตได้ คือ บทบาทของผู้ปกครอง การสื่อสาร การอาสาตน การเรียนรู้ที่บ้าน การร่วมตัดสินใจ ชุมชนมีส่วนร่วม ตัวแปรแฝงภายในสมรรถนะครู ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา มีทักษะการจัดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ครูมืออาชีพ และตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ เสริมสร้างแรงจูงใจ มีคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการตัดสินใจ โดย สมรรถนะองค์การมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ การมีส่วนร่วมของชุมชนมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สมรรถนะครูมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษและส่งผ่านสมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชนและสมรรถนะครูไปยังประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ดังโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.2 ผลการพิจารณากรอบแนวคิดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการพิจารณาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.2.1 ตัวแปรประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารงานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เกี่ยวกับตัวแปร ประสิทธิผลของศูนย์

การศึกษาพิเศษที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสม

ซึ่งสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้อธิบายถึง ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษา

พิเศษมีความสำคัญเพื่อยกระดับมาตรฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ ประสิทธิผลเป็นระดับที่องค์กรดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษและลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งคือคุณภาพของผู้เรียน และเป็นการพัฒนางานของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“.....ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่ผู้วิจัยใช้ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความ

เหมาะสม เพราะตรงกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียน ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่ต้องแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และคำนึงถึงความพึงพอใจของครู บุคลากร ไปพร้อมกัน.....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 2567)

“.....ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม เพราะผลของการจัดการศึกษา สะท้อนคุณภาพมายังคุณภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจ ซึ่งต้องอาศัยการเปลี่ยนระบบการบริหารให้ทันต่อยุคสมัยและรวดเร็ว รวมถึงการแก้ไขปัญหาภายใน ส่งผลให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย.....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 2567)

“.....องค์ประกอบของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม ที่จะใช้พิจารณาในประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สอดคล้องกับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในด้านคุณภาพผู้เรียน การบริหารจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานของครู บุคลากร ซึ่งหากเกิดความพึงพอใจ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลได้ดี.....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 2567)

“.....ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น องค์ประกอบของประสิทธิผลทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม เพราะศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือคุณภาพผู้เรียน อีกทั้งการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นให้ผู้เรียน เข้าถึง รวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมและเกิดความพึงพอใจ.....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 2567)

“.....เห็นด้วยกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา ทั้ง 4 องค์ประกอบว่าเหมาะสม ได้แก่ คุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตทางการศึกษา ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ที่มีความจำเป็นในยุคปัจจุบัน ความสามารถในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานล้วนแต่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมได้.....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 2567)

1.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก มี 1 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ 1) สมรรถนะองค์การ 2) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ 3) สมรรถนะครู

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ดังตัวอย่าง ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“.....ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ตามโมเดลที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น 4 ปัจจัย ซึ่งมีงานวิจัยอ้างอิงปัจจัยดังกล่าว คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัย ที่สำคัญ เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำองค์กร จะต้องมีความวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการ ตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร และมีคุณธรรม ด้านสมรรถนะครู ต้องมีความรู้ ทักษะใน การสอนทางการศึกษาพิเศษ สามารถจัดการเรียนรู้ได้ สะท้อนผลการทำงานและปรับปรุง มีความ เป็นครูมืออาชีพ ด้านสมรรถนะองค์กร ต้องมีโครงสร้าง มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีกลยุทธ์นโยบาย จัดทรัพยากร และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยทางการบริหาร ส่วนในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ก็มี ผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งศูนย์การศึกษาพิเศษ จะต้องสื่อสาร ให้บริการและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษา รายละเอียดของปัจจัยและองค์ประกอบนี้ จึงมีความเหมาะสม.....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 2567)

“.....ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คิดว่าเหมาะสมและครอบคลุมตามประเด็นของการศึกษาและการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรทั้งทางตรงและ ทางอ้อมผ่านสมรรถนะครู การมีส่วนร่วมของชุมชนและสมรรถนะองค์กร ส่วนในองค์ประกอบ ของแต่ละตัวแปรตามโมเดลนี้ เห็นว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับตัวแปร การดำเนินงานและ บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ.....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 2567)

“.....ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ที่ผู้วิจัยศึกษามาเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของศูนย์ การศึกษาพิเศษ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน และ สมรรถนะครู และมีองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติงานและมีอิทธิพล กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ จึงคิดว่ามีความเหมาะสม ส่วนในรายละเอียดของแต่ละ ปัจจัยที่มีองค์ประกอบเป็นปัจจัยนั้น มีความเห็นว่าเหมาะสม เช่นในด้านสมรรถนะองค์กรมี องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางการบริหาร ส่วน สมรรถนะครู จะต้องมีทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงชุมชนต้องมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ.....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 2567)

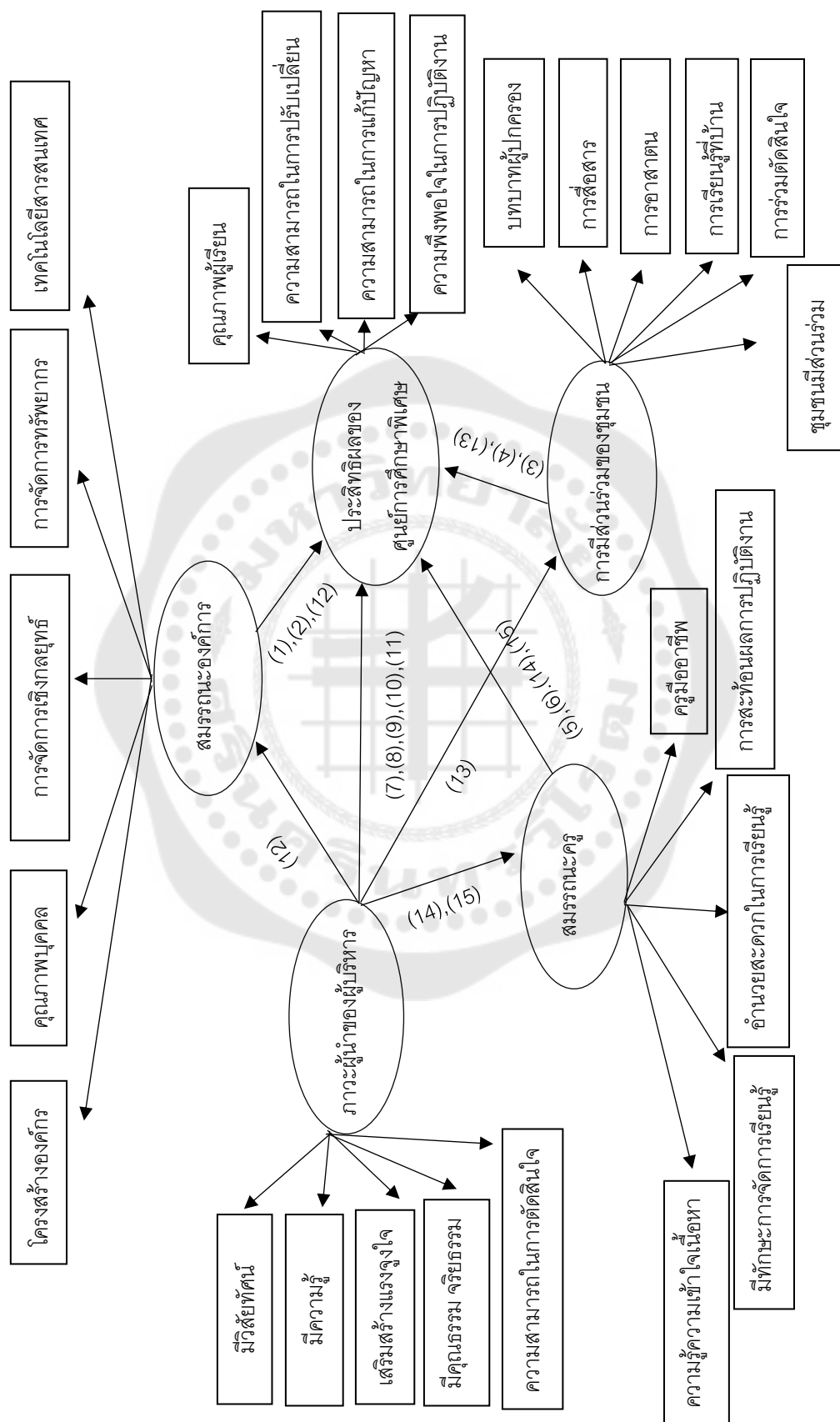
“.....ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ มีความเหมาะสม แต่ละปัจจัยเป็นสิ่งจำเป็นขององค์กรที่ใช้ในการจัดการศึกษา หากได้มีปัจจัยที่พร้อมสมบูรณ์จะส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ และองค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยสมรรถนะองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร คิดว่าครอบคลุมตามประเด็น และบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ.....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 2567)

“.....ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ เห็นว่ามีความเหมาะสม กล่าวคือ สมรรถนะองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะครู ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุตามเป้าหมาย จึงถือว่าปัจจัยและองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดขึ้นนี้มีความเป็นเหตุเป็นผลกัน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษให้ดีขึ้นได้.....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 2567)

กล่าวโดยสรุป คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้พิจารณากรอบแนวคิดการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในงานวิจัยนี้มีความเหมาะสมและเป็นเหตุเป็นผล มีร่องรอยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาอ้างอิง จึงเห็นสมควรนำมาศึกษาวิจัยได้



ภาพประกอบ 15 ไม่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model : SEM) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ในขั้นตอนที่ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยค่าสถิติที่ใช้นำเสนอ คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้รับแบบสอบถามกลับมา 500 ฉบับ ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ แสดงดังตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	126	25.2
2. หญิง	374	74.8
รวม	500	100
อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	152	30.4
2. 31 - 40 ปี	244	48.8
3. 41 - 50 ปี	81	16.2
4. 51 - 60 ปี	23	4.6
รวม	500	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1.ปริญญาตรี	378	75.6
2.ปริญญาโท	120	24.0
3.ปริญญาเอก	2	0.40
รวม	500	100
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	195	39.0
2. 5 - 10 ปี	203	40.6
3. มากกว่า 10 ปี	102	20.4
รวม	500	100

จากตารางที่ 4 พบว่าในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.8 ส่วนใหญ่มีอายุช่วง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาคือช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4 และช่วงอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.0 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.4 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษ สมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยสถิติพื้นฐานของตัวแปร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าความแปรปรวน ดังแสดงในตารางที่ 5 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วยค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
ประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษ						
<u>คุณภาพผู้เรียน</u>	4.10	0.66	มาก	-0.11	-0.27	0.43
1. ผู้เรียนมีพัฒนาการตามศักยภาพของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและทักษะที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล	3.34	0.62	มาก	-0.37	-0.66	0.38
2. ผู้เรียนมีความพร้อมสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อหรือส่งต่อเข้าสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นหรือดำรงชีวิตได้ตามศักยภาพ	3.91	0.65	มาก	0.12	-0.67	0.43
3. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	4.13	0.62	มาก	-0.09	-0.46	0.38
4. ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.03	0.67	มาก	-0.03	-0.76	0.45
<u>ความสามารถในการปรับเปลี่ยน</u>	4.00	0.67	มาก	0.00	-0.79	0.45
5. การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษมีรูปแบบการทำงานสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี	3.80	0.63	มาก	0.18	-0.60	0.40
6. การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.82	0.64	มาก	0.18	-0.63	0.41
7. การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.68	มาก	-0.16	-0.82	0.46

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
8. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรยอมรับ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน	4.24	0.64	มาก	-0.26	-0.67	0.40
ความสามารถในการแก้ปัญหา	4.05	0.67	มาก	-0.06	-0.78	0.45
9. การบริหารงานของศูนย์การศึกษา พิเศษ มีการแก้ปัญหาในการบริหาร จัดการได้อย่างเหมาะสม	4.23	0.68	มาก	-0.31	-0.84	0.46
10. การบริหารงานของศูนย์ การศึกษาพิเศษ สามารถแก้ปัญหา ได้ทันเวลา	3.99	0.62	มาก	0.01	-0.35	0.38
11. การบริหารงานของศูนย์ การศึกษาพิเศษ มีการนำนวัตกรรม มาใช้แก้ปัญหาในการจัดบริหาร จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.68	มาก	0.08	-0.85	0.47
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.16	0.67	มาก	-0.20	-0.78	0.44
12. ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสม	4.14	0.67	มาก	-0.17	-0.81	0.45
13. ครูและบุคลากรได้รับความ ไว้วางใจในการทำงานและเป็นที่ ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.56	มากที่สุด	-0.62	-0.66	0.31
14. ครูและบุคลากรมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และพร้อมใช้งาน	3.98	0.62	มาก	0.01	-0.37	0.38
15. ครูและบุคลากรรู้สึกมีความมั่นคง ในอาชีพ มีความก้าวหน้าหรือ มีค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเพียงพอ	4.01	0.67	มาก	-0.01	-0.76	0.45
รวม	4.08	0.67	มาก	-0.09	-0.78	0.45

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
สมรรถนะองค์กร						
โครงสร้างองค์กร	4.00	0.66	มาก	0.00	-0.71	0.44
1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.27	0.65	มาก	-0.32	-0.71	0.42
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซับซ้อน สะดวกและคล่องตัว	3.98	0.62	มาก	0.01	-0.37	0.38
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.92	0.65	มาก	0.08	-0.67	3.43
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษมีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.84	0.65	มาก	0.17	-0.66	0.42
คุณภาพบุคคล						
5. ครู บุคลากรมีวุฒิการศึกษาและมีคุณสมบัติตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ	4.16	0.68	มาก	-0.21	-0.85	0.46
6. ครูและบุคลากรมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.93	0.68	มาก	0.09	-0.84	0.46
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.95	0.68	มาก	0.06	-0.84	0.46
8. บุคลากรมีส่วนร่วม และทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ	4.34	0.58	มาก	-0.21	-0.68	0.33
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร	4.53	0.56	มากที่สุด	-0.65	-0.62	0.31
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร	4.05	0.68	มาก	-0.06	-0.83	0.46

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
การจัดการเชิงกลยุทธ์	3.90	0.66	มาก	0.10	-0.70	0.43
10. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการ ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและ บริบทของสถานศึกษา	3.84	0.64	มาก	0.16	-0.64	0.41
11. ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการ วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของ ทุกฝ่าย	3.80	0.64	มาก	0.20	-0.64	0.41
12. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มี แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของ สถานศึกษา	4.12	0.62	มาก	-0.09	-0.48	0.39
13. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำ แผนกลยุทธ์ที่สามารถนำไปสู่การ ปฏิบัติ	3.92	0.68	มาก	0.10	-0.86	0.47
14. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบ ติดตาม ประเมินผล ตามแผนกล ยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.64	มาก	0.17	-0.64	0.41
การจัดการทรัพยากร	4.05	0.69	มาก	-0.07	-0.92	0.48
15. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการ จัดหา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอื่นๆ เพื่อนำมาพัฒนา สถานศึกษาและพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน	4.23	0.65	มาก	-0.27	-0.71	0.42
16. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการ จัดหาหรือจัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์ เทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัยและ เพียงพอ	3.82	0.64	มาก	0.17	-0.61	0.40

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
17. ศูนย์การศึกษาพิเศษ จัดแหล่งเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	3.85	0.65	มาก	0.16	-0.66	0.42
18. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการระดมทรัพยากรจากภาครัฐ และภาคเอกชนมาสนับสนุนการจัดการศึกษา	4.31	0.70	มาก	0.15	-0.87	0.49
<u>เทคโนโลยีสารสนเทศ</u>	3.94	0.67	มาก	0.07	-0.79	0.45
19. ศูนย์การศึกษาพิเศษ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.09	0.68	มาก	-0.11	-0.83	0.46
20. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน	3.88	0.65	มาก	0.13	-0.67	0.42
21. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบการควบคุม การบำรุงรักษา อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.85	0.65	มาก	0.16	-0.69	0.42
22. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบข้อมูล สารสนเทศ ที่นำไปใช้บริหารจัดการได้สะดวก รวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุด	3.94	0.68	มาก	0.08	-0.85	0.47
รวม	4.01	0.68	มาก	-0.02	-0.83	0.46
การมีส่วนร่วมของชุมชน						
<u>บทบาทผู้ปกครอง</u>	3.90	0.66	มาก	0.11	-0.73	0.44
1. ผู้ปกครองส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจัดขึ้น	4.00	0.68	มาก	0.00	-0.86	0.47

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
2. ผู้ปกครองปรับสภาพแวดล้อมให้กับผู้เรียนที่บ้านเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกวัน	3.87	0.66	มาก	0.14	-0.71	0.43
3. ผู้ปกครองติดตามความก้าวหน้าของพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.84	0.63	มาก	0.14	-0.56	0.40
<u>การสื่อสาร</u>	4.03	0.69	มาก	-0.07	-0.82	0.47
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการประสานงานกับผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน	3.84	0.68	มาก	0.20	-0.84	0.46
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการวางแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลร่วมกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง	4.23	0.71	มาก	-0.46	-0.58	0.51
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้และการดูแลผู้เรียน	4.27	0.66	มาก	-0.37	-0.77	0.44
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการรายงานความก้าวหน้าและผลการจัดการศึกษาแก่ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง	3.90	0.65	มาก	0.10	-0.64	0.42
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีช่องทางการสื่อสารที่ให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องเข้าถึงได้ อย่างเป็นระบบ	3.93	0.62	มาก	0.05	-0.43	0.39
<u>การอาสาน</u>	3.85	0.72	มาก	-0.43	-0.34	0.51
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีนโยบายให้ผู้ปกครองหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	3.88	0.72	มาก	-0.09	-0.30	0.51

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
10. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมของสถานศึกษา	3.85	0.72	มาก	-0.01	-0.40	0.52
11. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีกิจกรรมที่ดำเนินงานร่วมกับชุมชน	3.82	0.71	มาก	0.00	-0.29	0.50
<u>การเรียนรู้ที่บ้าน</u>	3.96	0.69	มาก	-0.14	-0.22	0.47
12. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่บ้าน	3.89	0.72	มาก	-0.09	-0.32	0.52
13. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีข้อมูลสารสนเทศ การเรียนรู้ของผู้เรียนตามบ้าน	3.83	0.71	มาก	-0.02	-0.30	0.50
14. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการให้ความรู้กับผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้องในการดูแลผู้เรียนหรือแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนที่บ้าน	4.15	0.58	มาก	-0.03	-0.22	0.34
<u>การร่วมตัดสินใจ</u>	3.80	0.67	มาก	0.02	-0.19	0.45
15. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ และดำเนินงานต่าง ๆ	4.01	0.67	มาก	-0.01	-0.79	0.45
16. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำและเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา	3.76	0.67	มาก	0.02	-0.10	0.45
17. ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.70	0.65	มาก	0.05	-0.03	0.42

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
18. ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้องและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา หรือช่วยในการพัฒนาผู้เรียน	3.73	0.63	มาก	-0.08	0.18	0.40
ชุมชนมีส่วนร่วม	3.93	0.64	มาก	0.07	-0.57	0.41
19. ศูนย์การศึกษาพิเศษได้รับความ ร่วมมือจากชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ในการดำเนินงาน และการจัดการ เรียนการสอน	4.09	0.59	มาก	-0.02	-0.17	0.35
20. ชุมชนให้การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน	3.83	0.64	มาก	0.16	-0.60	0.40
21. ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนิน กิจกรรมและพัฒนาการดำเนินงาน ร่วมกับชุมชน	3.86	0.66	มาก	0.16	-0.73	0.44
รวม	3.91	0.68	มาก	--0.02	-0.49	0.47
สมรรถนะครู						
ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา	4.17	0.62	มาก	-0.14	-0.54	0.39
1. ครูมีความรู้ในการจัดการเรียน การสอนให้กับผู้เรียนที่มีความ ต้องการจำเป็นพิเศษ	4.25	0.59	มาก	-0.15	-0.51	0.35
2. ครูมีความรู้ความเข้าใจใน หลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้เรียน ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	4.14	0.60	มาก	-0.05	-0.30	0.35
3. ครูจัดทำเนื้อหาในการสอนให้ สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน	4.19	0.70	มาก	-0.27	-0.94	0.49
4. ครูมีการปรับปรุงเนื้อหาในการ สอนผู้เรียนให้เหมาะสม และทันการ เปลี่ยนแปลง	4.10	0.59	มาก	-0.03	-0.23	0.35

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
ทักษะในการจัดการเรียนรู้	4.03	0.61	มาก	-0.02	-0.35	0.38
5. ครูจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียน	4.01	0.61	มาก	-0.01	-0.32	0.37
6. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยใช้เทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย	3.93	0.56	มาก	-0.02	0.11	0.32
7. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.06	0.67	มาก	-0.06	-0.75	0.44
8. ครูจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.13	0.59	มาก	-0.05	-0.27	0.35
อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	4.07	0.70	มาก	-0.10	-0.93	0.48
9. ครูจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	4.17	0.70	มาก	-0.25	-0.97	0.49
10. ครูจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย	4.05	0.68	มาก	-0.07	-0.85	0.47
11. ครูจัดเตรียมสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้	4.00	0.69	มาก	0.01	-0.90	0.48
การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	3.95	0.62	มาก	-0.09	-0.04	0.38
12. ครูมีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	4.15	0.53	มาก	0.14	0.21	0.28
13. ครูมีการรายงานผลการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	3.88	0.63	มาก	-0.05	-0.15	0.39

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
14. ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.63	มาก	-0.01	-0.24	0.40
<u>ครูมืออาชีพ</u>	4.25	0.67	มาก	-0.34	-0.79	0.44
15. ครูมีตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีวินัยและปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค	4.56	0.55	มากที่สุด	-0.75	-0.49	0.31
16. ครูมีความประพฤติปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.27	0.62	มาก	-0.26	-0.63	0.39
17. ครูใช้ความรู้ความสามารถในการสอนผู้เรียนอย่างเต็มที่	4.20	0.66	มาก	-0.24	-0.75	0.43
18. ครูมีเจตคติและรู้สึกดีในการทำหน้าที่สอนและปฏิบัติงาน	4.15	0.68	มาก	-0.20	-0.85	0.46
19. ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน	4.09	0.70	มาก	-0.13	-0.97	0.49
รวม	4.09	0.65	มาก	-0.13	-0.62	0.43
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
<u>มีวิสัยทัศน์</u>	4.30	0.64	มาก	-0.37	-0.70	0.41
1. ผู้บริหารสามารถวางเป้าหมายการพัฒนา พันธกิจและกลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.16	0.58	มาก	-0.02	-0.20	0.33
2. ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์อย่างมีส่วนร่วมและสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา	4.27	0.67	มาก	-0.37	-0.80	0.45
3. ผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการทำงานสม่ำเสมอ	4.20	0.67	มาก	-0.27	-0.82	0.45
4. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.53	มากที่สุด	-0.74	-0.65	0.28

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
มีความรู้	4.22	0.68	มาก	-0.31	-0.86	0.47
5. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการ การศึกษาพิเศษและพัฒนา สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.32	0.67	มาก	-0.48	-0.76	0.45
6. ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายและนโยบายการจัด การศึกษาพิเศษ	4.20	0.71	มาก	-0.31	-0.99	0.50
7. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจและ วางแผน การพัฒนาให้สอดคล้องกับ บริบทสถานศึกษา	4.12	0.70	มาก	-0.17	-0.95	0.49
8. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน อยู่เสมอ	4.25	0.63	มาก	-0.26	-0.66	0.40
เสริมสร้างแรงจูงใจ	4.08	0.69	มาก	-0.10	-0.91	0.48
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำ แผนพัฒนาตนเอง	4.21	0.71	มาก	-0.32	-0.98	0.50
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมี ความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ	4.10	0.68	มาก	-0.13	-0.85	0.46
11. ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.98	0.71	มาก	0.03	-0.99	0.50
12. ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ ครูทุกคนเข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.07	0.67	มาก	-0.08	-0.78	0.45
13. ผู้บริหารชมเชย หรือให้รางวัล หรือมีกิจกรรมที่ส่งเสริมขวัญ กำลังใจครูอยู่เสมอ	4.02	0.67	มาก	-0.02	-0.74	0.44

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	Sk	Ku	Variance
มีคุณธรรม จริยธรรม	4.40	0.64	มาก	-0.61	-0.61	0.41
14. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์	4.40	0.65	มาก	-0.63	-0.61	0.42
15. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม	4.63	0.50	มากที่สุด	-0.74	-0.98	0.25
16. ผู้บริหารมีความประพฤติตนตามหลักศีลธรรมและขนบธรรมเนียม	4.32	0.68	มาก	-0.50	-0.79	0.46
17. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและผู้เรียน	4.36	0.66	มาก	-0.54	-0.69	0.43
18. ผู้บริหารมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	4.30	0.66	มาก	-0.41	-0.75	0.43
ความสามารถในการตัดสินใจ	4.12	0.64	มาก	-0.14	-0.58	0.42
19. ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.70	มาก	-0.13	-0.96	0.49
20. ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	3.96	0.54	มาก	-0.04	-0.46	0.29
21. ผู้บริหารเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.32	0.63	มาก	-0.43	-0.44	0.40
รวม	4.23	0.67	มาก	-0.32	-0.82	0.45
รวมทั้งหมด	4.06	0.68	มาก	-0.04	-0.73	0.46

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรแฝงประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.79) มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.75) รองลงมา ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.78) ความสามารถในการ

แก้ปัญหา ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.86) และความสามารถในการปรับเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงสมรรถนะองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.86) มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพบุคคล ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.75) รองลงมา ได้แก่ การจัดการทรัพยากร ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.79) โครงสร้างองค์กร ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.82) เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.90) และการจัดการเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.88) มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.82) รองลงมา ได้แก่ การเรียนรู้ที่บ้าน ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.85) ชุมชนมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.87) การอาสาตน ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.92) บทบาทผู้ปกครอง ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.88) และการร่วมตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงสมรรถนะครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.78) มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมืออาชีพ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.73) รองลงมา ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.70) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.80) ทักษะการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.82) และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.72) มีตัวแปรสังเกตได้ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.65) รองลงมา มีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.72) มีความรู้ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.68) ความสามารถในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.78) และเสริมสร้างแรงจูงใจ ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

2.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยพิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์แบบเส้น (linear) เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships) ซึ่งวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment

Correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 25 ตัวแปร ที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงทั้งหมด 5 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 6

ตาราง 6 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Variable	O1	O2	O3	O4	O5	L1	L2	L3	L4	L5	T1	T2	T3	T4	T5	C1	C2	C3	C4	C5	C6	P1	P2	P3	P4
O1	1.00																								
O2	0.65	1.00																							
O3	0.70	0.68	1.00																						
O4	0.62	0.60	0.72	1.00																					
O5	0.58	0.55	0.65	0.70	1.00																				
L1	0.55	0.60	0.75	0.58	0.50	1.00																			
L2	0.50	0.72	0.65	0.55	0.48	0.80	1.00																		
L3	0.48	0.65	0.70	0.52	0.45	0.78	0.75	1.00																	
L4	0.52	0.68	0.62	0.50	0.42	0.72	0.70	0.68	1.00																
L5	0.58	0.70	0.78	0.65	0.55	0.82	0.78	0.75	0.70	1.00															
T1	0.45	0.58	0.52	0.48	0.40	0.62	0.78	0.60	0.55	0.65	1.00														
T2	0.42	0.55	0.50	0.45	0.38	0.60	0.75	0.58	0.52	0.62	0.80	1.00													
T3	0.40	0.52	0.48	0.42	0.35	0.58	0.72	0.55	0.50	0.60	0.78	0.75	1.00												
T4	0.38	0.50	0.45	0.40	0.32	0.55	0.70	0.52	0.48	0.58	0.75	0.72	0.70	1.00											
T5	0.35	0.48	0.42	0.38	0.30	0.52	0.68	0.50	0.45	0.55	0.72	0.70	0.68	0.65	1.00										
C1	0.40	0.52	0.48	0.45	0.38	0.58	0.55	0.52	0.50	0.62	0.48	0.45	0.42	0.40	0.38	1.00									
C2	0.38	0.50	0.45	0.42	0.35	0.55	0.52	0.50	0.48	0.60	0.45	0.42	0.40	0.38	0.35	0.70	1.00								
C3	0.35	0.48	0.42	0.40	0.32	0.52	0.50	0.48	0.45	0.58	0.42	0.40	0.38	0.35	0.32	0.68	0.65	1.00							
C4	0.32	0.45	0.40	0.38	0.30	0.50	0.48	0.45	0.42	0.55	0.40	0.38	0.35	0.32	0.30	0.65	0.62	0.60	1.00						
C5	0.30	0.42	0.38	0.35	0.28	0.48	0.45	0.42	0.40	0.52	0.38	0.35	0.32	0.30	0.28	0.62	0.60	0.58	0.55	1.00					
C6	0.28	0.40	0.35	0.32	0.25	0.45	0.42	0.40	0.38	0.50	0.35	0.32	0.30	0.28	0.25	0.60	0.58	0.55	0.52	0.50	1.00				
P1	0.52	0.65	0.60	0.55	0.48	0.70	0.68	0.65	0.62	0.72	0.60	0.58	0.55	0.52	0.50	0.65	0.62	0.60	0.58	0.55	0.52	1.00			
P2	0.50	0.62	0.58	0.52	0.45	0.68	0.65	0.62	0.60	0.70	0.58	0.55	0.52	0.50	0.48	0.62	0.60	0.58	0.55	0.52	0.50	0.75	1.00		
P3	0.48	0.60	0.55	0.50	0.42	0.65	0.62	0.60	0.58	0.68	0.55	0.52	0.50	0.48	0.45	0.60	0.58	0.55	0.52	0.50	0.48	0.72	0.70	1.00	
P4	0.45	0.58	0.52	0.48	0.40	0.62	0.60	0.58	0.55	0.65	0.52	0.50	0.48	0.45	0.42	0.58	0.55	0.52	0.50	0.48	0.45	0.70	0.68	0.65	1.00

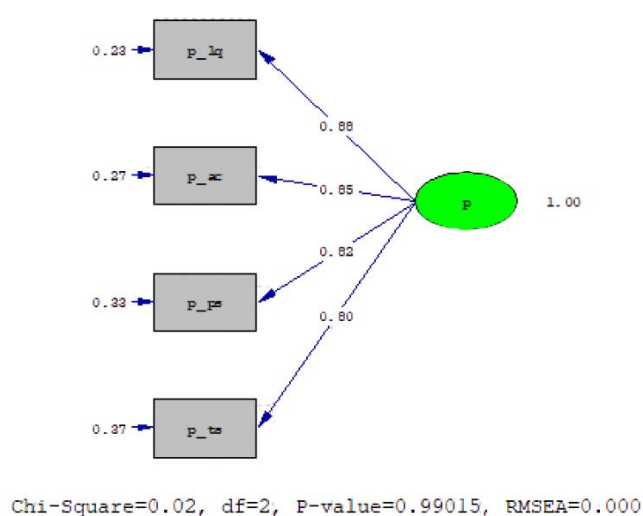
จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกแสดงถึงมีความสัมพันธ์กันในทางเดียวกันโดยตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์กันจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

2.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องทำการตรวจสอบโมเดลการวัด (measurement model) ที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ก่อน

ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลกับตัวแปรแต่ละด้านว่ามีความสอดคล้องตามองค์ประกอบ ได้แก่ ตัวแปรประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ คุณภาพผู้เรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการแก้ปัญหาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรสมรรถนะองค์กร แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างองค์กร คุณภาพบุคคล การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชน แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ คือ บทบาทผู้ปกครอง การสื่อสาร การอาสาตน การเรียนรู้ที่บ้าน การร่วมตัดสินใจและชุมชนมีส่วนร่วม ตัวแปรสมรรถนะครู แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา มีทักษะการจัดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและครูมืออาชีพและตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ เสริมสร้างแรงจูงใจ มีคุณธรรม จริยธรรมและความสามารถในการตัดสินใจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษ สมรรถนะองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด แสดงดังภาพที่ 16 และตารางที่ 7

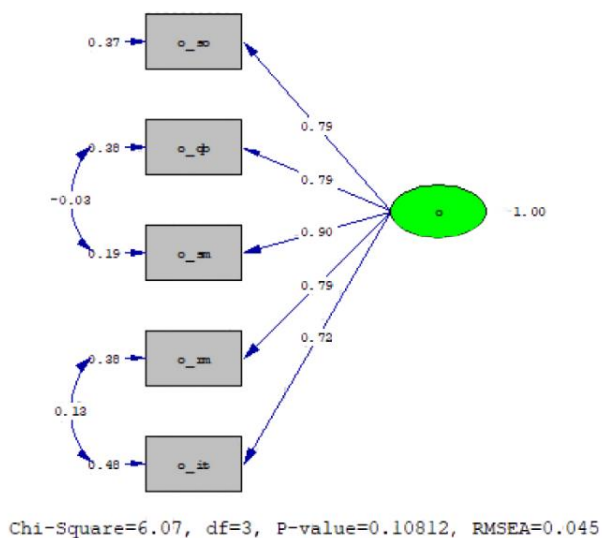


ภาพประกอบ 16 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ตาราง 7 แสดงค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

องค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	น้ำหนักองค์ประกอบ
ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ (P)	
1. คุณภาพผู้เรียน (o_lq)	0.88
2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (o_ac)	0.85
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา (o_ps)	0.82
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (o_ts)	0.80
Chi-Square = 0.02 df = 2 P-value = 0.99015 RMSEA = 0.000	

จากภาพประกอบ 16 และตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ยืนยันว่าผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแปรสมรรถนะองค์การมีความสอดคล้อง พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า Chi-Square = 0.02, df = 2, P-value = 0.99015, RMSEA = 0.000 โดยองค์ประกอบของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ ระหว่าง 0.80 ถึง 0.88 เรียงลำดับองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คุณภาพผู้เรียน (o_lq) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (o_ac) ความสามารถในการแก้ปัญหา (o_ps) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (o_ts) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88, 0.85, 0.82, 0.80 ตามลำดับและผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าการวัดประสิทธิผลสามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว



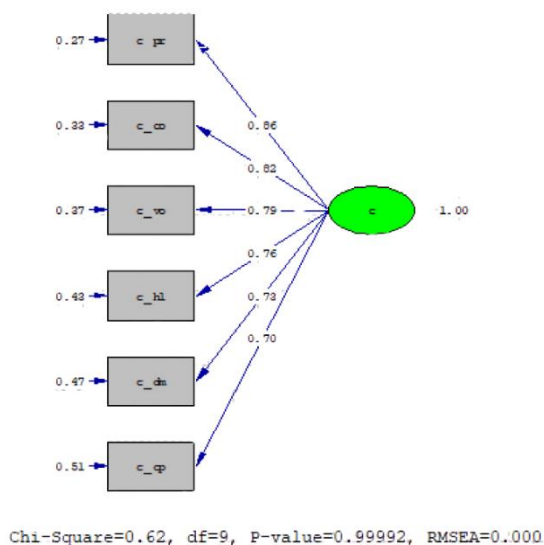
ภาพประกอบ 17 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสมรรถนะองค์การ

ตาราง 8 แสดงค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสมรรถนะองค์การ

องค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	น้ำหนักองค์ประกอบ
สมรรถนะองค์การ (O)	
1. โครงสร้างองค์กร (o_so)	0.79
2. คุณภาพบุคคล (o_qp)	0.79
3. การจัดการเชิงกลยุทธ์ (o_sm)	0.90
4. การจัดการทรัพยากร (o_m)	0.79
5. เทคโนโลยีสารสนเทศ (o_it)	0.72
Chi-Square = 6.07 df = 3 P-value = 0.10812 RMSEA = 0.045	

จากภาพประกอบ 17 และตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ยืนยันว่า ผลการ ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแปรสมรรถนะ องค์การมีความสอดคล้อง พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า Chi-Square = 6.07, df = 3, P-value = 0.10812, RMSEA = 0.045 โดยองค์ประกอบของสมรรถนะองค์การมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ ระหว่าง 0.72 ถึง 0.90 เรียงลำดับองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การจัดการ

เชิงกลยุทธ์ (o_sm) โครงสร้างองค์กร (o_so) คุณภาพบุคคล (o_qp) การจัดการทรัพยากร (o_m) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (o_it) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90, 0.79, 0.79, 0.79, 0.72 ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า การวัดสมรรถนะองค์การสามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าว

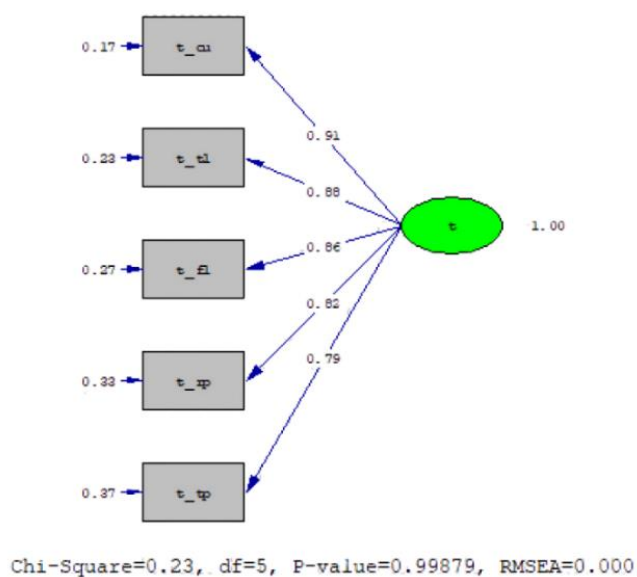


ภาพประกอบ 18 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชน

ตาราง 9 แสดงค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชน

องค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	น้ำหนักองค์ประกอบ
การมีส่วนร่วมของชุมชน (C)	
1. บทบาทผู้ปกครอง (c_pr)	0.84
2. การสื่อสาร (c_co)	0.89
3. การอาสาตน (c_vo)	0.90
4. การเรียนรู้ที่บ้าน (c_hl)	0.89
5. การร่วมตัดสินใจ (c_dm)	0.92
6. ชุมชนมีส่วนร่วม (c_cp)	0.89
Chi-Square = 0.62 df = 9 P-value = 0.9992 RMSEA = 0.000	

จากภาพประกอบ 18 และตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ยืนยันว่า ผลการ ตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสอดคล้อง พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า Chi-Square = 0.62, df = 9, P-value = 0.9992, RMSEA = 0.000 โดยองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ ระหว่าง 0.84 ถึง 0.92 เรียงลำดับองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การร่วมตัดสินใจ (c_dm) การอาสาตน (c_vo) การสื่อสาร (c_co) การเรียนรู้ที่บ้าน (c_hl) ชุมชนมีส่วนร่วม (c_cp) และบทบาทผู้ปกครอง (c_pr) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92, 0.90, 0.89, 0.89, 0.89, 0.84 ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า การวัดการมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบดังกล่าว

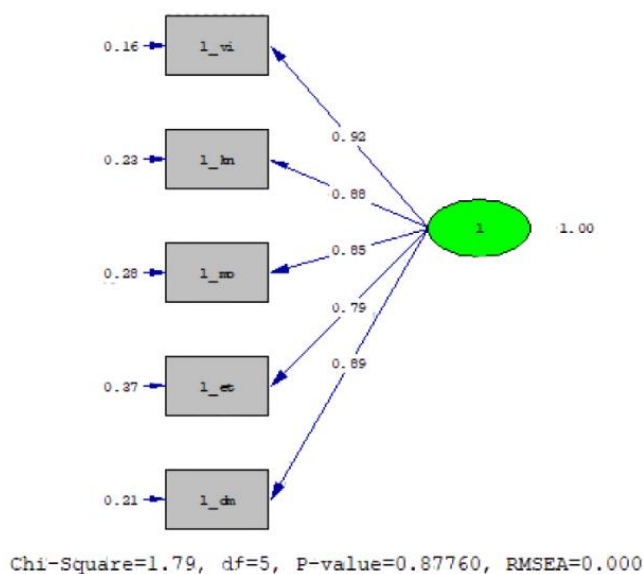


ภาพประกอบ 19 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสมรรถนะครู

ตาราง 10 แสดงค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสมรรถนะครู

องค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	น้ำหนักองค์ประกอบ
สมรรถนะครู (t)	
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา (t _{cu})	0.91
2. มีทักษะการจัดการเรียนรู้ (t _{tl})	0.88
3. อำนาจความสะดวกในการเรียนรู้ (t _{fl})	0.86
4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (t _{rp})	0.82
5. ครูมืออาชีพ (t _{tp})	0.79
Chi-Square = 0.23 df = 5 P-value = 0.99879 RMSEA = 0.000	

จากภาพประกอบ 19 และตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ยืนยันว่า ผลการ ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแปรสมรรถนะครูมีความสอดคล้อง พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า Chi-Square = 0.23, df = 5, P-value = 0.99879, RMSEA = 0.000 โดยองค์ประกอบของสมรรถนะครูมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.79 ถึง 0.91 เรียงลำดับองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา (t_{cu}) มีทักษะการจัดการเรียนรู้ (t_{tl}) อำนาจความสะดวกในการเรียนรู้ (t_{fl}) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (t_{rp}) และครูมืออาชีพ (t_{tp}) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91, 0.88, 0.86, 0.82, 0.79 ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า สมรรถนะครูสามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าว



ภาพประกอบ 20 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตาราง 11 แสดงค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	น้ำหนักองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (I)	
1. มีวิสัยทัศน์ (I_ vi)	0.92
2. มีความรู้ (I_ kn)	0.88
3. เสริมสร้างแรงจูงใจ (I_ mo)	0.85
4. มีคุณธรรม จริยธรรม (I_ et)	0.79
5. ความสามารถในการตัดสินใจ (I_ tp)	0.89
Chi-Square = 1.79 df = 5 P-value = 0.87760 RMSEA = 0.000	

จากภาพประกอบ 20 และตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ยืนยันว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสอดคล้อง พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า Chi-Square = 1.79, df = 5, P-value = 0.87760, RMSEA = 0.000 โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบอยู่ ระหว่าง 0.79 ถึง 0.92 เรียงลำดับองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีวิสัยทัศน์ (I_vi) ความสามารถในการตัดสินใจ (I_tp) มีความรู้ (I_kn) เสริมสร้างแรงจูงใจ (I_mo) และมีคุณธรรม จริยธรรม (I_et) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92, 0.89, 0.88, 0.85, 0.79 ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าว

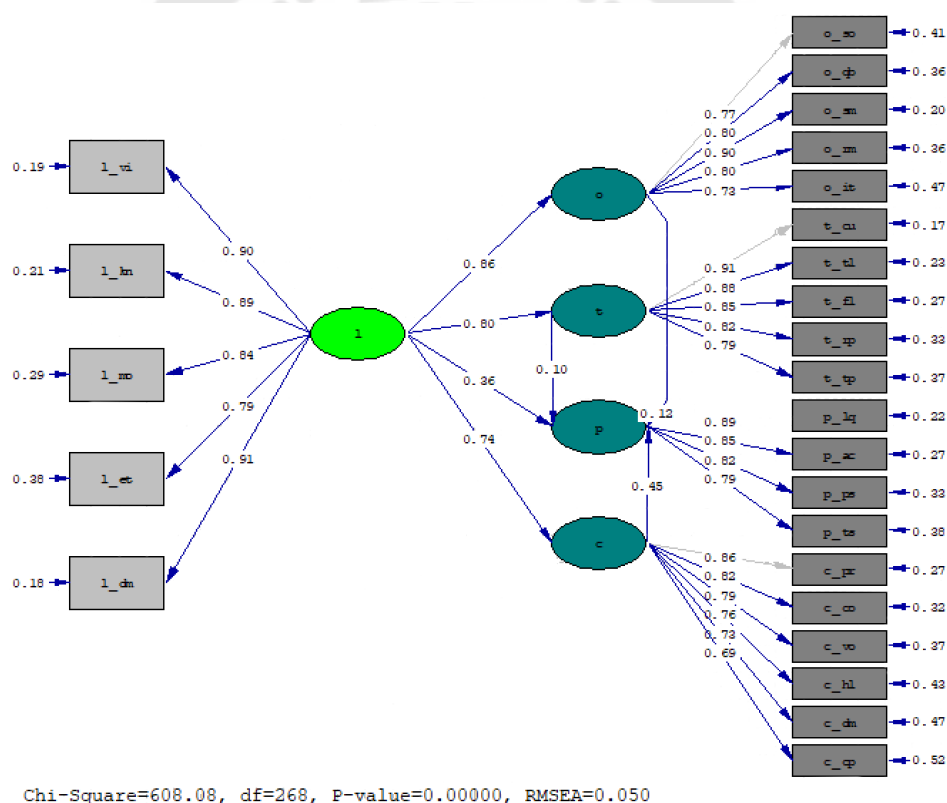
2.7 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัยได้กำหนดโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อวิเคราะห์โมเดลการทำนายในการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย คือ สมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสมมติฐานการวิจัย เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งมีค่าสถิติที่ใช้เป็นดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) ซึ่งเป็นค่าแสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Chi-square Goodness of Fit Test) 2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ที่คำนวณจากค่าไคสแควร์หารด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ (Chi-square / df) ซึ่งเป็นค่าแสดงระดับความสอดคล้อง 3) ดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่นิยมได้แก่ค่าสถิติที่แสดงความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ที่แสดงในรูปแบบของดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่า GFI ที่ปรับแก้ด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) 4) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) เป็นค่าที่แสดงว่าโมเดลของการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทฤษฎีดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย คือค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) 5) ค่าดัชนีรากมาตรฐานของ

ค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standard RMR: SRMR) และ 6) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Square Error of Approximation Index: RMSEA) เป็นค่าดัชนีบอกว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมากหรือไม่ นำค่าสถิติที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์อ้างอิงตามหลักวิชาการ ถ้าค่าที่คำนวณได้เป็นไปตามเกณฑ์ก็จะแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ก่อนการพัฒนา) ดังภาพประกอบ 21 และตารางที่ 12



ภาพประกอบ 21 ผลวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ก่อนปรับโมเดล)

ตาราง 12 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ (ก่อนปรับโมเดล)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติก่อนปรับ	ผลการพิจารณา
Chi-square	-	608.08	-
df	-	268	-
Chi-square / df	<2.00	2.26	ไม่ผ่านเกณฑ์
p	>.050	.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	>.900	.910	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>.900	.890	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	>.900	.999	ผ่านเกณฑ์
SRMR	<.050	.039	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<.050	.050	ผ่านเกณฑ์

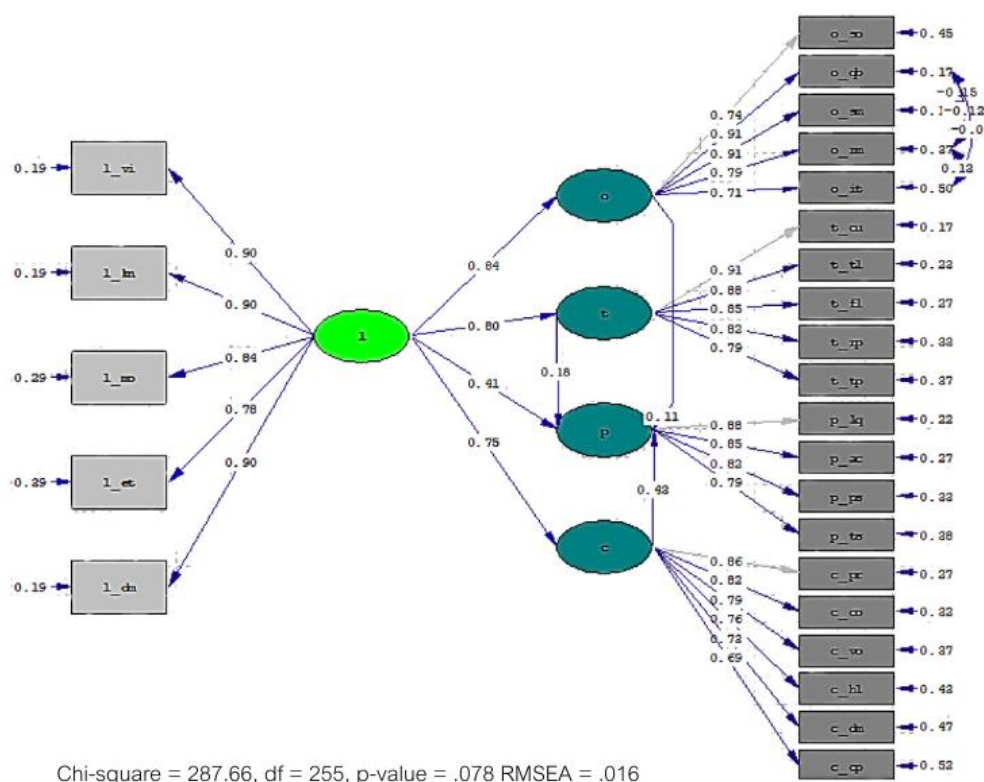
ที่มา : Diamantopoulos & Siguaw, 2000, p. 85-88

จากภาพประกอบ 21 และตารางที่ 12 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า Chi-Square, P-value, df, GFI, AGFI, CFI, SRMR, RMSEA ไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับบางเกณฑ์ แสดงถึงความไม่สอดคล้องกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถสรุป ค่าทางสถิติของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ก่อนปรับโมเดล) โดยพิจารณาค่าทางสถิติดังต่อไปนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 608.08 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) มีค่าเท่ากับ 0.000 ค่าองศาอิสระ(df) มีค่าเท่ากับ 268 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.910 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.890 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) 0.039 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.050

การทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดัชนีความกลมกลืนไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับบางเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลการ

ทำนายไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทำการพัฒนาโดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา หรือเพื่อให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาปรับค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐานใหม่ และทดสอบผลของการปรับโมเดลดังกล่าว เพื่อให้ค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยการพิจารณาปรับค่าโมเดลตามดัชนีดัดแปลง (modification indices) ที่โปรแกรมสำเร็จรูปเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ (หลังปรับโมเดล) แสดงดังภาพประกอบ 22 และตารางที่ 13



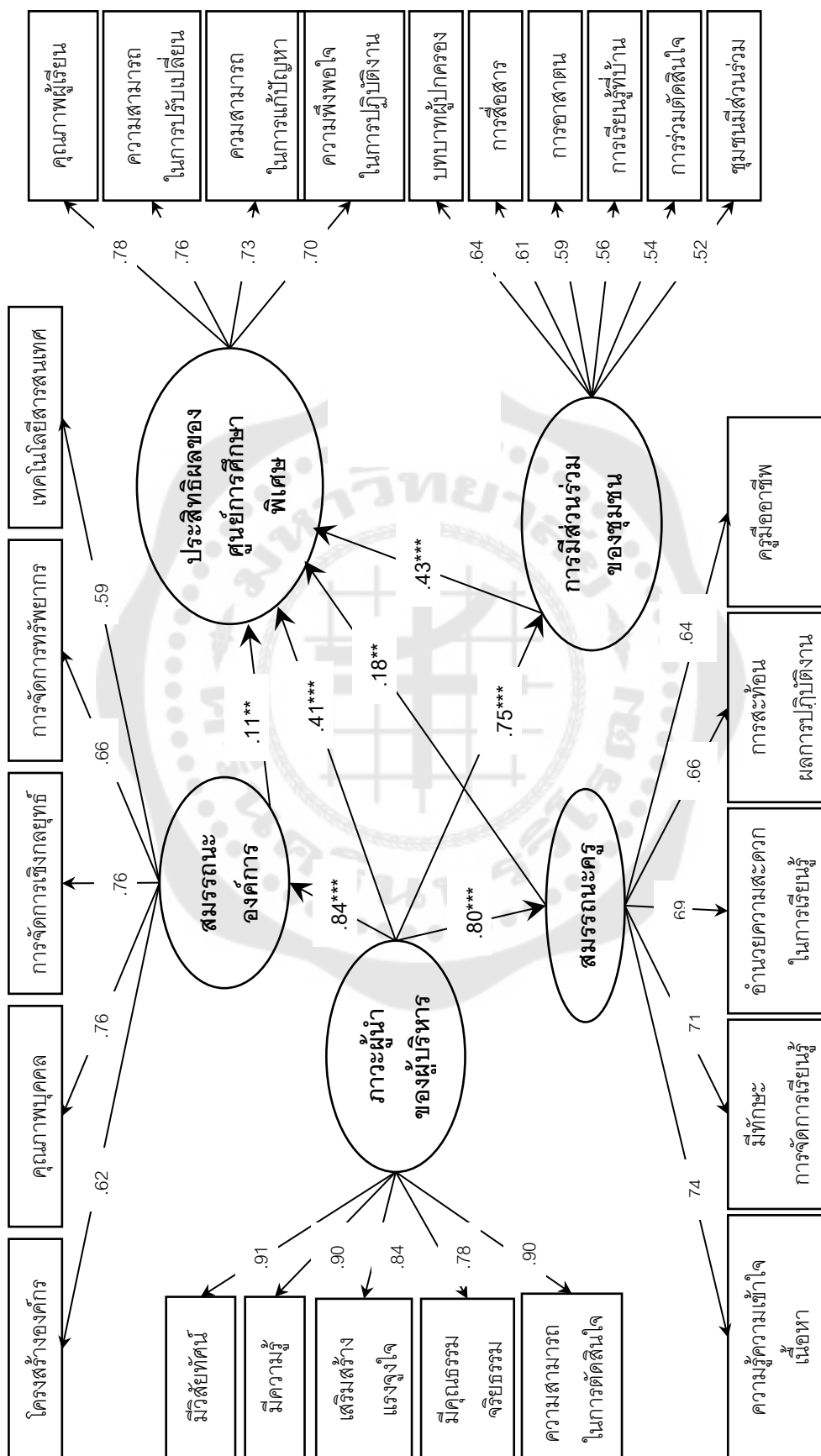
ภาพประกอบ 22 ผลวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(หลังปรับโมเดล)

ตาราง 13 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ (หลังปรับโมเดล)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติหลังปรับ	ผลการพิจารณา
Chi-square	-	287.66	-
df	-	255	-
Chi-square / df	<2.00	1.12	ผ่านเกณฑ์
p	>.050	.078	ผ่านเกณฑ์
GFI	>.900	.960	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>.900	.940	ผ่านเกณฑ์
CFI	>.900	.999	ผ่านเกณฑ์
SRMR	<.050	.029	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<.050	.016	ผ่านเกณฑ์

ที่มา : Diamantopoulos & Siguaw, 2000, p. 85-88

จากภาพประกอบ 22 และตารางที่ 13 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า Chi-Square, P-value, df, GFI, AGFI, CFI, SRMR, RMSEA ผ่านเกณฑ์การยอมรับแสดงถึงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถสรุป ค่าทางสถิติของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลังปรับโมเดล) โดยพิจารณาค่าทางสถิติดังต่อไปนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 287.66 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) มีค่าเท่ากับ 0.078 ค่าองศาอิสระ(df) มีค่าเท่ากับ 255 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.960 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.940 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) 0.029 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.016 จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ



ภาพประกอบ 23 ไม่เคลดความสัมพันธเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพประกอบ 23 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษหลังการปรับโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรในโมเดลทั้งหมด 5 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variable) 1 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variable) 4 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยตัวแปรทั้งหมดส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตาม มีรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะองค์การ ดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะองค์การ เท่ากับ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครู ดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครู เท่ากับ 0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน เท่ากับ 0.75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านสมรรถนะองค์การ สมรรถนะครู และการมีส่วนร่วมของชุมชนไปยังประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรสมรรถนะครู ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่าสมรรถนะครู ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรสมรรถนะองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่าสมรรถนะองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเท่ากับ 0.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำมาเขียนอธิบายในรูปแบบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลในแต่ละตัวแปร ดังนี้จึงได้รายละเอียด ตารางที่ 14

ตาราง 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ตัวแปรตาม ตัวแปรต้น	สมรรถนะองค์การ			สมรรถนะครู			การมีส่วนร่วม ของชุมชน			ประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	.84***	-	.84***	.80***	-	.80***	.75***	-	.75***	.41***	.47***	.88***
สมรรถนะ องค์การ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.11**	-	.11**
สมรรถนะครู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.18**	-	.18**
การมีส่วนร่วม ของชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.43***	-	.43***
R^2	.70			.65			.56			.87		

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 DE = ส่งผลทางตรง IE = ส่งผลทางอ้อม TE = ส่งผลโดยรวม

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษได้ร้อยละ 87.00 ($R^2 = .87$) โดยประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ในโมเดลทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะองค์การ สมรรถนะครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 4 ปัจจัย โดยเรียงจากลำดับของค่าอิทธิพลที่ส่งผลโดยรวมมากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ 0.88 รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

เท่ากับ 0.43 สมรรถนะครูส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ 0.18 และสมรรถนะองค์การ ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ 0.11

ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย โดยเรียงจากลำดับของค่าอิทธิพลที่ส่งผลทางตรงมากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชนส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ 0.43 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ 0.41 สมรรถนะครูส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ 0.18 และสมรรถนะองค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ 0.11

และปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 1 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ 0.47

2. ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 1 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน เท่ากับ 0.75 และปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 1 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน เท่ากับ 0.75

3. ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 1 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะครู เท่ากับ 0.80 และปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 1 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะครูเท่ากับ 0.80

4. ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 1 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะองค์การ เท่ากับ 0.84 และปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 1 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะองค์การ เท่ากับ 0.84

สำหรับตัวแปรแฝงภายในทั้ง 4 ปัจจัยในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ได้แก่ สมรรถนะองค์การ สมรรถนะครู การมีส่วนร่วมของชุมชน และประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายโดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายจากค่าอำนาจในการทำนายสูงที่สุด ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีค่าเท่ากับ 0.87 รองลงมา คือ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของสมรรถนะองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.70 ค่าสัมประสิทธิ์

การทำนายของสมรรถนะครู มีค่าเท่ากับ 0.65 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเท่ากับ 0.56 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ

ในขณะนี้เป็นการวิจัยที่ตอบวัตถุประสงค์ ข้อ 3 ของงานวิจัยนี้ คือ เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) ซึ่งมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครู และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้จากการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สะท้อนให้เห็นว่าทั้ง 4 ปัจจัย ส่งอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูง คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งส่งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ และการมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและสมรรถนะองค์การ ตามลำดับ ซึ่งส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ตามลำดับ แสดงได้ว่าเมื่อตัวแปรทั้ง 4 เพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเพิ่มขึ้นในระดับที่แตกต่างกันตามค่าอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในการเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังนี้

ข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 นโยบาย ดังนี้

1. เพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับคุณภาพของการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และตอบสนองต่อความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารจึงต้องครอบคลุมหลายด้าน ควรมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร ดังนี้

1) พัฒนาผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้มีความสามารถการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ด้วยการฝึกประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษและอื่นๆ

2) เพิ่มพูนความรู้และทักษะสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้วยการอบรมพัฒนา โดยมี สาระการพัฒนา ประกอบด้วย ความรู้ ประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษในบริบทที่แตกต่าง ทักษะสื่อสารกับครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิเคราะห์องค์การและการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา เป็นต้น

3) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากร

4) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรมและบริหารจัดการด้วยธรรมมาภิบาล

5) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกที่เกิดการยอมรับในการทำงานร่วมกัน

6) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษ ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษมีคุณภาพและตรงกับความต้องการของเด็กแต่ละบุคคล ควรมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1) เปิดโอกาสให้พ่อแม่และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาและส่งเสริมพัฒนาการของบุตรหลานที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

2) เพิ่มช่องทางการสื่อสารกับชุมชน จัดกิจกรรมหรือประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษในชุมชน สร้างความสัมพันธ์อันดี และนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ

3) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือ และการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

4) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่บ้าน โดยสนับสนุนองค์ความรู้ คู่มือ เอกสารในการพัฒนาผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ที่บ้านสำหรับเด็กมีความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมถึงการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดูแลพัฒนาผู้เรียนและติดตามผล

5) พัฒนาระบบการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมกับครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง

6) ประสานเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษ สร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษากับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสนับสนุนทรัพยากรที่มีประโยชน์

3. ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

การพัฒนาสมรรถนะครู เป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู ควรมีแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาครู ดังนี้

1) พัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยดำเนินการอบรมพัฒนาครูในสาระการพัฒนา ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิเศษ หลักสูตร การคัดกรองผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิเศษ

2) พัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ และใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตรงตามความต้องการของผู้เรียน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาพิเศษต้นแบบ

3) ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาวิจัยและพัฒนา สื่อ นวัตกรรมสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถนำไปใช้หรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4) สร้างและพัฒนากระบวนการ นิเทศ ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่สะท้อนต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) สนับสนุนครูให้พัฒนาตนเองและพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง

4. พัฒนาศักยภาพสมรรถนะองค์กรของศูนย์การศึกษาพิเศษ

การพัฒนาสมรรถนะองค์กรของศูนย์การศึกษาพิเศษ มักจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการทางการศึกษา ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1) ปรับโครงสร้างองค์กรในการดำเนินงานให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษให้เหมาะสมสอดคล้องกับการให้บริการทางการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบ

2) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหาร ครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้เหมาะสมตามความต้องการและบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ

3) พัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติ หรือปรับปรุงคู่มือแนวปฏิบัติการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบันโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

4) จัดให้มีหรือระดมทรัพยากรทางการศึกษา เช่น งบประมาณ สื่อและวัสดุอุปกรณ์ การเรียนที่ทันสมัยและเพียงพอ

5) จัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการบริหารและการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูและบุคลากร เช่น ซอฟต์แวร์ หรือสื่อการสอนดิจิทัล แพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ครู ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือพัฒนาการเรียนรู้และจัดทำระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลของส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 500 คนซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความโค้ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์ความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดลด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของงานวิจัย ได้แก่ 1) การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย ตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ เสริมสร้างแรงจูงใจ มีคุณธรรม จริยธรรมและความสามารถในการตัดสินใจ ตัวแปรแฝงภายในสมรรถนะองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ โครงสร้างองค์กร คุณภาพบุคคล การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรแฝงภายในการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกตได้ คือ บทบาทผู้ปกครอง การสื่อสาร การอาสาตน การเรียนรู้ที่บ้านและการร่วมตัดสินใจ ตัวแปรแฝงภายในสมรรถนะครู ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา มีทักษะการจัดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และครูมืออาชีพ และตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ คุณภาพผู้เรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการแก้ปัญหาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรและวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model : SEM) สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับตัวแปรประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สมรรถนะองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนี้

ตัวแปรแฝงประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาและความสามารถในการปรับเปลี่ยน

ตัวแปรแฝงสมรรถนะองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพบุคคล รองลงมา ได้แก่ การจัดการทรัพยากร โครงสร้างองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการเชิงกลยุทธ์

ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา ได้แก่ การเรียนรู้ที่บ้าน ชุมชนมีส่วนร่วม การอาสาตน บทบาทผู้ปกครอง และการร่วมตัดสินใจ

ตัวแปรแฝงสมรรถนะครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมืออาชีพ รองลงมาความรู้ความเข้าใจเนื้อหา อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจ และเสริมสร้างแรงจูงใจ

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องทำการตรวจสอบโมเดลการวัด (measurement model) ที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลกับตัวแปรแต่ละด้านว่ามีความสอดคล้องตามองค์ประกอบ ได้แก่ ตัวแปรประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ คุณภาพผู้เรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการแก้ปัญหาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรสมรรถนะองค์กร แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างองค์กร คุณภาพบุคคล การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชน แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ คือ บทบาทผู้ปกครอง การสื่อสาร การอาสาตน การเรียนรู้ที่บ้าน การร่วมตัดสินใจและชุมชนมีส่วนร่วม ตัวแปรสมรรถนะครู แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา มีทักษะการจัดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและครูมืออาชีพและตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ มีความรู้ เสริมสร้างแรงจูงใจ มีคุณธรรม จริยธรรมและความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งทุกองค์ประกอบของตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวแปร

2.3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าทางสถิติดังต่อไปนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 287.66 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) มีค่าเท่ากับ 0.078 ค่าองศาอิสระ(df) มีค่าเท่ากับ 255 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.960 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.940 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) 0.999 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.016 ทุกค่าผ่านเกณฑ์และค่าสัมประสิทธิ์การทํานาย (R^2) เท่ากับ 0.87 จึงสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะองค์การ สมรรถนะครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ คิดเป็นร้อยละ 87

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะองค์การ เท่ากับ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครู เท่ากับ 0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน เท่ากับ 0.75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

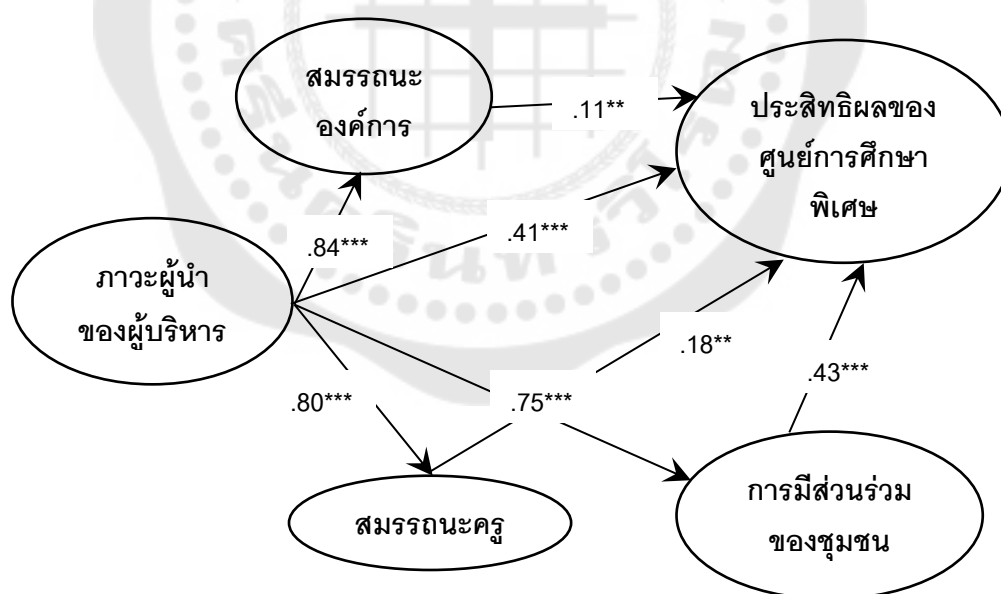
การมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมรรถนะครู ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมรรถนะองค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเท่ากับ 0.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นสรุปผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เรียงตามค่าน้ำหนัก มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชน ($DE = 0.43$) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($DE = 0.41$) สมรรถนะครู ($DE = 0.18$) สมรรถนะองค์การ ($DE = .011$) ในส่วนปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($DE = 0.47$)

องค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้นแสดงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพประกอบ 24



ภาพประกอบ 24 ค่าอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลได้ดังนี้

การยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะครูและสมรรถนะองค์กร ตามลำดับ โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 นโยบายสรุปได้ ดังนี้

1. เพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

มีแนวทางการดำเนินการ 6 แนวทาง ประกอบด้วย 1) พัฒนาผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้มีความสามารถการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา 2) เพิ่มพูนความรู้และทักษะสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้วยการอบรมพัฒนาความรู้ 3) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากร 4) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและบริหารจัดการด้วยธรรมมาภิบาล 5) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกที่เกิดการยอมรับในการทำงานร่วมกัน 6) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษวิเคราะห์และใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการบริหาร

2. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

มีแนวทางการดำเนินการ 6 แนวทาง ประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้พ่อแม่และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาและส่งเสริมพัฒนาการ 2) เพิ่มช่องทางการสื่อสารกับชุมชน จัดกิจกรรมหรือประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์อันดี และนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือ และการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการจัดการศึกษา 4) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่บ้าน โดยสนับสนุนองค์ความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน และถึงการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดูแลพัฒนาผู้เรียน 5) พัฒนาระบบการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมกับครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง และ 6) ประสานเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษกับองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

มีแนวทางในการดำเนินการ 5 แนวทางประกอบด้วย 1) พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยดำเนินการอบรมพัฒนาครู 2) พัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ และใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตรงตามความต้องการของผู้เรียน 3) ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาวิจัยและพัฒนา สื่อ นวัตกรรมสำหรับผู้เรียน 4) สร้างและพัฒนากระบวนการ นิเทศ ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และ 5) สนับสนุนครูให้พัฒนาตนเองและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4. พัฒนาศักยภาพสมรรถนะองค์การของศูนย์การศึกษาพิเศษ

มีแนวทางในการดำเนินการ 5 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ปรับโครงสร้างองค์กรในการดำเนินงานให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ 2) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหาร ครูหรือบุคลากรตามความต้องการและบริบท 3) พัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติ คู่มือการดำเนินงานให้ชัดเจน 4) จัดให้มีหรือระดมทรัพยากรทางการศึกษา และ 5) จัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการบริหารและการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูและบุคลากร และสนับสนุนให้ครู ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและจัดทำระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน

อภิปรายผลการวิจัย

จากวิจัย เรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลมาอภิปรายผลตามข้อค้นพบ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ เสริมสร้างแรงจูงใจ มีคุณธรรม จริยธรรมและความสามารถในการตัดสินใจ ทั้งนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับ Sheninger (2014) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารใช้มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จและวิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, น. 60) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ เสริมสร้างแรงจูงใจ ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล

ตัวแปรแฝงภายในสมรรถนะองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ โครงสร้างองค์กร คุณภาพบุคคล การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เป็นการสนับสนุนผู้บริหารและบุคลากรได้บริหารจัดการศึกษาและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอนุสรณ์ แสนเคน (2562) ที่กล่าวไว้ว่า สมรรถนะองค์การเป็นปัจจัยในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและสุนทรภู่ (2557) ที่ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะองค์การดำเนินการทั้งในด้านโครงสร้าง

ยุทธศาสตร์ ความสามารถบุคลากร การจัดทรัพยากรและและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ตัวแปรแฝงภายในการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกตได้ คือ บทบาทผู้ปกครอง การสื่อสาร การอาสาตน การเรียนรู้ที่บ้านและการร่วมตัดสินใจ ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสำคัญต่อการพัฒนา ให้ตอบสนองและสอดคล้องตามบริบทของสังคมและเศรษฐกิจของชุมชนถ้าสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ จะได้ผลลัพธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ วิบูลธอร์ นิธิพิบูลย์ (2563) ที่กล่าวว่า การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานเป็นการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย และเอปสแตน (Epstein, 2011, pp. 81- 96) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน สามารถร่วมมือกันให้เกิดประสิทธิผลได้

ตัวแปรแฝงภายในสมรรถนะครู ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา มีทักษะการจัดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และครูมืออาชีพ เพราะครูคือผู้พัฒนาผู้เรียนโดยตรง จึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) และอารีย์ อิศวนุภาพ (2559, น. 14) ที่กล่าวว่า ครูที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่นๆ ของครูช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

และตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ คุณภาพผู้เรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการแก้ปัญหาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีกระบวนการจัดและดำเนินการและมีผลเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ Hoy & Miskel (2013) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมได้และสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2565) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่จะเป็นดัชนีชี้วัดระดับความสำเร็จ และจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและสมรรถนะองค์การ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอภิปราย ได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ แสดงว่าหากผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีวิสัยทัศน์ ความรู้ เสริมสร้างแรงจูงใจ มีคุณธรรม จริยธรรมและความสามารถในการตัดสินใจ ส่งผลให้ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม ช่วยให้ผู้บุคลากรประสานงานเพื่อความสำเร็จของงานปฏิบัติงานและทำให้บุคลากรบรรลุถึงความต้องการและเกิดความพึงพอใจ (Agasisti, 2017, p. 187) ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการนำพาองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในศูนย์การศึกษาพิเศษ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาที่โดดเด่น ต้องมีความรับผิดชอบผลลัพธ์ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ (รังสิสุตสิ สุวรรณโรจน์, 2560, น. 2) ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและเซเวล โกคาก(Sevel Kocak, 2020) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของภาวะผู้นำในการปรับปรุงประสิทธิผลโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน

และการวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารมีการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ก็จะส่งผลผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะครูและสมรรถนะองค์การ ทำให้ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีภาวะผู้นำ มีการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับชุมชน ประสานงานกับเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ชุมชนสนับสนุนการจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ย่อมส่งผลดีประสิทธิผลของการจัดการศึกษา (ภาคภูมิ เผ่าเจริญ, 2563, น. 4) และผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่าง สามารถชักจูงให้ครูทำงานและพัฒนาสมรรถนะครู ให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน มีความรู้ทักษะ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรต้องการ จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง, 2565, น. 59) และรวมถึงการบริหารจัดการ กำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเหมาะสมโดยคำนึงสภาพแวดล้อมองค์กรช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ (อุมาพร ธรรมสมบัติ, 2563, น. 28)

2.2 การมีส่วนร่วมของชุมชนส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ แสดงว่าหากศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงบทบาทของผู้ปกครอง การสื่อสาร การอาสาตน การเรียนรู้ที่บ้าน การร่วมตัดสินใจ และชุมชนมีส่วนร่วม จะส่งผลให้ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแก่เด็กพิการและจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแล ครู บุคลากรและชุมชน รวมถึงประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการในจังหวัด (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566, น. 5) จึงมีการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรเครือข่าย ในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เด็กพิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาและตอบสนองความต้องการของชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเจมส์ พี คอนแคนนอน (James P. Concannon, 2015, pp.410 - 420) ได้ศึกษาประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษในประเทศจอร์แดนในมิติของการดำเนินการ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนที่ส่งผลกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษและวรชัย ภิรมย์ (2559) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. สมรรถนะครูส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ แสดงได้ว่าหากศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการพัฒนาสมรรถนะครู ส่งเสริมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหา มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและครูมีอาชีพ จะส่งผลให้ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะครู การส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามแนวทางและมาตรฐานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลทางการศึกษา (พวงเพ็ญ อินทรประวัติ, 2564, น. 183) ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสรี ราชายู (Sri Rahayu, 2017) ที่ศึกษาพบว่า สมรรถนะครูส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการศึกษาและสไบภรณ์ พงศาสดร์ (2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิภาพโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า สมรรถนะครูมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน และพบว่า สมรรถนะครูมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน เช่นกัน

4. สมรรถนะองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ แสดงว่าหากศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความพร้อมในด้านโครงสร้างองค์กร คุณภาพบุคคล การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ จะส่งผลดีกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรได้รับการพัฒนาให้

ไปสู่เป้าหมายขององค์การ สมรรถนะขององค์การต้อง มีลักษณะที่บุคลากรในองค์การที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายเหมาะสมกับยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม (รินทร์ลภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา, 2565, น. 71) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนียดา เปี่ยมพีชนะ (2559) ที่ศึกษาพบว่าสมรรถนะขององค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาและธีระนันท์ พิรุณสุนทร (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยและพบว่า ตัวแปรสมรรถนะขององค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน

5. การอภิปรายผลข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรพิจารณาในภาพรวมของการพัฒนาองค์กรด้วยข้อเสนอเชิงนโยบาย ในการเพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและการพัฒนาสมรรถนะขององค์การของศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงผลของการจัดการศึกษา คือผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ ต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนและมีคุณภาพ จึงต้องพัฒนาทั้งผู้บริหาร ครู การบริหารจัดการที่มีส่วนร่วม และศักยภาพขององค์กร ทั้งนี้การพัฒนาประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยการขับเคลื่อนการยกระดับการจัดการศึกษาพิเศษอย่างมีหลักการ ส่งผลให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ (ชัยพร พันธุ์น้อย, 2562, น. 200) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนนิเฟอร์ เมลเลอร์ (Jennifer Meller, 2021, p. 3 - 8) ที่ได้อธิบายว่า ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษและปัจจัยการดำเนินการจัดการศึกษาพิเศษที่มีประสิทธิผลจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดเรียนรู้และบริการ การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ระบบและโครงสร้าง และพนักงานที่มีคุณสมบัติทำให้มีการจัดการศึกษามีประสิทธิผลสูงและงานวิจัยของเลิศชัย แก้วภักดี (2565) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ และได้กล่าวว่า การพัฒนาเป้าหมายกลยุทธ์ กลไกเชิงนโยบาย ของกรอบการบริหารคุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นพัฒนาการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1. จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังนั้นเพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษมีประสิทธิผลสูงขึ้น ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ ความสำเร็จความสามารถในการตัดสินใจ เสริมสร้างแรงจูงใจและมีคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังนั้นเพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษมีประสิทธิผลสูงขึ้น ศูนย์การศึกษาพิเศษต้องสร้างเครือข่ายการทำงานการมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้ปกครองในการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การอาสาตน การเรียนรู้ที่บ้าน การร่วมตัดสินใจและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.3 จากผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังนั้นเพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษมีประสิทธิผลสูงขึ้น ศูนย์การศึกษาพิเศษจะต้องส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงพัฒนางานปฏิบัติงานและพัฒนาทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

1.4 จากผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังนั้นเพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษมีประสิทธิผลสูงขึ้น ศูนย์การศึกษาพิเศษจะต้องพัฒนาสมรรถนะองค์การ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ปรับโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับบริบท สนับสนุนทรัพยากร และมีการจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษาวิจัย พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ จึงควรมีการศึกษาวิจัยทัศนคติของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ผลการศึกษาวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ จึงควรมีการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการจัดการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม

2.3 ผลการศึกษาวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุส่งอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ จึงควรนำแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษตามความเหมาะสมของแต่ละบริบทพื้นที่



บรรณานุกรม

- Agasisti, T. (2017). *Management of Higher Education Institutions and the Evaluation of their Efficiency and Performance*. (Vol. 23(3)).
- Alig-Mielcarek, M. J. (2003). *A model of school success: Instructional leadership, academic press, and student achievement*
- Babu, S., & Mendro, R. . (2003). Teacher accountability: HLM-based teacher effectiveness indices in the investigation of teacher effects on student achievement in a state assessment program. *Presented at the annual meeting of the American Educational Research Association (AERA)Chicago, IL.*
- Barnard, C. I. (1996). *Organization and Management*. Harvard University Press.
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2006). *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases*. . Pearson: Harlow.
- Bartol. (1998). *Management Quality*. Prentice-Hall.
- Bass, B. M. B., R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (4th ed ed.). Free Press.
- Bass, B. M. R., Ronald E. . (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Blandul, V. C. (2010). International approaches to inclusion of children with special educational needs in mainstream education. *Problems of Education in the 21st Century*, 21.
- Brown, J. (2002). Training needs assessment: A must for developing an effective training program. *Public Personnel Management*, 31(4), 569-578.
- Burton, G. T., M. (2016). *Management Today: Principles and Practice* (9 th ed. ed.). Tata McGraw-Hill.
- Buytendijk, F. (2006). The Five Keys to Building a High-Performance Organization. *Business Performance Management Magazine*

- Cheng, Y. C. (1996). *An investigation of the relationship of organizational commitment and job attitudes to organizational culture organizational structure, leadership and social norms* Harvard University]. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Chien, Y. (2004). Teacher Stress in Taiwanese Primary Schools. *Journal of Educational Enquiry*, 2(5).
- Christiansen, J. A. (2000). *Building the innovative organization: Management systems that encourage innovation*. Macmillan Press.
- Concannon, J. P. (2015). The Effectiveness of Special Education Center in Jordan. *Journal of Scientific Research & Reports*, 4(5), 410-420.
- Daft, R. L. (2003). *Organization Theory and Design* (8th ed. ed.). OH: RR Donnelley & Sons Company Willard.
- De Saa-Perez, P. D. a. G.-F., J. M. (2002). A resource-based view of human resource management and organizational capabilities development. *International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 123-140.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. . (2000). *Introducing LISREL*. London.
- Duongjan, Y., Wichit, K. & Kriangsak, S. . (2022). A Structural Equation Model of Factors Affecting Effective Academic Affairs Administration of Secondary Schools in Northeast of Thailand. *International Education Studies*, 15(6).
- Epstein, J. L. (2011). *School, family and community partnerships: Preparing educators and improving schools* (2nd ed. ed.). Suite: Westview Press.
- Escrig-Tena, A. B., & Bou-Llusar, J. C. (2005). A Model for Evaluating Organizational Competencies: An Application in the Context of a Quality Management Initiative*. *Decision Sciences*, 36(2), 66-67.
- Farazmand, A. (2007). *Handbook of Globalization, Governance, and Public Administration*. CRC/Taylor & Francis.
- Gerritsen, S. P. E., & Webbink, D. (2016). Teacher quality and student achievement: Evidence from a sample of Dutch twins. *Journal of applied econometrics*, 30(3), 101-110.

- Ghobadian, O. R. a. (2004). Testing the homogeneity of SMEs the impact of size on anagerial and organizational processes. *European Business Review*, 64-79.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M. & Donelly, J.H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14 ed.). McGraw-Hill, Inc.
- Glickman, C. D. (2001). *Supervision of Instruction: A developmental Approach* (5th ed. ed.). Allyn and Bacon.
- Gold, S. E. (2000). "Community Organizing at a Neighborhood High School: Promises and Dilemmas in Building Parent - educator Partnership and Collaborations". *ProQuest Digital Dissertations*, 60(7), 295.
- Hall, G. E., & Hord, S. M. (2001). *Implementing change: Patterns, principles, and potholes*. Allyn & Bacon.
- Hayter, R. (1997). High performance organizations and employment flexibility: a case study of in situ change at the Powell river paper mill, 1980-1994. *The Canadian Geographers*, 4(1), 26-40.
- Heneveld, W., & Craig, H. (1996). *Schools count: World Bank project designs and the quality of primary education in Sub-Saharan Africa*. World Bank.
- Hilderbrand, M. E., & Grindle, M. S. (1994). *Building sustainable capacity: challenges for the public sector: Prepared for the United Nations Harvard University*].
- Hoover-Dempsey, K. V. S., H. M. (2005). *The social context of parental involvement: A path to enhanced achievement*. Institute of Education Sciences.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed. ed.). McGraw-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (7th ed. ed.). McGraw-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed. ed.). McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed. ed.). McGraw-Hill.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools. *Educational Administration Quarterly*.
- INNOTECH, S. (2010). *Teaching Competency Standards in Southeast Asian Countries: Eleven Country Audit*. SEAMEO INNOTECH.
- Judith, B. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity* (Vol. 33). Routledge.
- Khine, I. M. S. M. S. (2014). *Reframe Transformational leadership: New School culture and Effectiveness*. Sense publishers.
- KOCAK, S. (2020). Does Public Leadership Improve School Effectiveness through Strengthening Teacher Professionalism. *Eurasian. Journal of Educational Research*, 90, 19-44.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5th ed. ed.). Harper Colins Publishers.
- Kouzes, J. M. P., Barry Z. (2002). *The Leadership Challenge*. Jossey Bass Publishers.
- Lado, A. A., Boyd, N.G., & Wright, P. (1992). A competency-based model of sustainable competitive advantage: Toward a conceptual integration. *Journal of Management*, 18(1), 77-91.
- Leithwood, K. a. J., D. (2006). Transformational School Leadership for Large-Scale Reform: Effects on Students, Teachers, and Their Classroom Practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17, 201-227.
- Liu, M. (2006). *Anxiety in Chinese EFL Students at Different Proficiency Levels* (Vol. 34). System.
- Lock, P. C., J. (2000). The Application of Diagnostic Model and Surveys in Oranizational Development. *Journal of Management Psychology*, 15(2), 1-7.
- Lunenburg, F. C., and Ornstein, Allan C. (2008). *Educational Administration: Concept and Practices* (5th ed. ed.). Cengage Learning.
- M., F. (2016). Effectiveness of Special Education in Educating Special Children in Government Special Education Center Faisalabad District. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 7(5).

- M., J. (2021). PCG Special Education Effectiveness Framework. *Public consultant group*.
- McClelland, C. (1998). Identifying Competencies with Behavioral-Event Interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331-339.
- McNamara, C. (1999). *General Guidelines for Conducting Interviews*. Sage.
- Melkote, S. R. L. S. H. (2001). *Communication for Development in the Third World: Theory and Practice for Empowerment*.
- Meta L. Krüger, B., W. & Peter, S. (2007). The impact of school leadership on school level factors: Validation of a causal model. *School Effectiveness and School Improvement*, 18(1), 1-20.
- Milton, C. R. (1981). *Human Behavior in Organizations: Three Levels of Behavior*. Prentice - Hall Inc.
- Mondal, A. (2020). Attitude of Teacher-Educators and Pupil-Teachers Towards the Two-Year B.Ed. Programme: A Review-Based Evaluation Ajit Mondal Department of Education. *West Bengal State University, West Bengal-700126*.
- Mortimore, P. M., John. (2003). *School Effectiveness and Improvement: The Story so Far*. Open University Press.
- Muhammad, A. (2012). Determinants of School Effectiveness: A study at Punjab level. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14), 242-249.
- Muijs, D. (2006). Improving schools in challenging contexts: Exploring the possible. *School Effectiveness and School Improvement. An international Journal of Research, Policy and Practice* 17.
- Muijs, D., & Harris, A. (2006). Teacher led school improvement: Teacher leadership in the UK. *Teaching and Teacher Education*, 22(8), 961-972.
- Narula, U. (1994). *Development Communication: Theory and Practice*. Har-Anand Publications.
- Naylor, R. a. S., Y. (2014). *Teacher quality: evidence review*. The Department of Foreign Affairs and Trade.
- Nessipbayeva, O. (2012). *The Competencies of The Modern Teacher*. Retrieved May 31 from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567059.pdf>

- Omolade, A. (2007). Chronic lymphoid leukaemia: clinico-haematological correlation and outcome in a single institution in Niger Delta region of Nigeria. *International journal of laboratory hematology*, 29(6), 426-432.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, Consequences*. SAGE Publications.
- Pam Sammons, Q. G., Christopher, D. and James, K. (2011). Exploring the Impact of School Leadership on Pupil Outcomes: Results from a Study of Academically Improved and Effective Schools in England. *International Journal of Educational Management*, 25(1), 83-101.
- Pascale, R. a. A., A. (1982). *The Art of Japanese Management: Application for American Executives*. Simon & Schuster.
- Phatak, B. a. K. (2009). *International Management*. Mcgraw Hill Book.
- Podsakoff, P. M., Bommer, W. H., Podsakoff, N. P., & MacKenzie, S. B. (2006). Relationships between leader reward and punishment behavior and subordinate attitudes, perceptions, and behaviors: A meta-analytic review of existing and new research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99(2), 113-142.
- Rahayu, S. (2017). The Effect Of Teacher ,s Concern To Innovation And Emotional Intelligence On The School Effectiveness Mediated By The Professional Competency Of Teachers And School Culture. *International Journal of Education and Research*, 5(12).
- Rahmatullan, M. (2016). The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia. *Higher Education Studies*, 6(1).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2006). *Management* (8th ed ed.). Prentice Hall.
- Robert, N. L. C., F.A. (2010). *Effective Leadership*. Thomson South-Western.
- Scheerens, J. (2005). *Improving school effectiveness*.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001224/122424e.pdf,2000>
- Schermerhorn, J. R., Jr. (2002). *Management*. John Wiley & Sons.

- Schumacker, L. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (3rd ed. ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.
- selvi, K. (2010). Teachers' Competencies. *International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 7(1).
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective* (4th ed. ed.). Allyn & Bacon.
- Shaeffer, S. (1992). Collaborating for educational change: The role of parents and The community in school improvement. *International Journal of Educational Development*, 12(4), 277-295.
- Sheninger, E. C. (2014). *Digital leadership : changing paradigms for changing times*. Corwin.
- Skipper, S. (2006). *Conceptual framework for effective inclusive schools*.
<http://www.leadership.fau.edu/icsei2006/Papers/skipper.doc>
- Slavik, M. (2008). *Teachers' Competences*. Institute of Education and Communication. University of Life Sciences Prague.
- Steers, M. R., Ungson, R.G., Mowday T.R. Managing. (1977). *Effective Organization: An Introduction*. Kent Publish company.
- Teddlie, C. R., David. (2000). *The International Handbook of School Effectiveness Research*. Louisiana State University.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., & Younger, J. (2007). Human Resource Competencies: Responding to Increased Expectations. *Employment Relations Today*.
- Vedung, E. (2005). *Public Policy and Program Evaluation*. Transaction Publishers.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed. ed.). Prentice-Hall.
- Yukl, G. A. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *The Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66-85.
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2562). *นิยามและประเภทครอบครัว. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*.

กรรณิกา เพชรน้อย. (2561). การสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].

กรองแก้ว ชุมเพชร. (2560). การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหน่วยบริการศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, Vol.7(No.6).

กระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551. กรุงเทพฯ. ครูสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคณิศรทางการศึกษา พ.ศ. 2552. กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ . กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM). ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา. กาญจนนา หรุเจริญพรพานิช. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย มหาวิทยาลัยบูรพา].

คณาณูมิ ขอดอนุ. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2558). รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 11(2).

จริยา ทองนิพิฐกุล. (2562). บทบาทของผู้ปกครองกับการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มหาวิทยาลัยศิลปากร].

- จารุพันธ์ พิฆาต. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(39), 96 – 108.
- จินตนา กุลากุล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- จีระพรรณ โพนพุด. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยบูรพา].
- จุฑามาศ ดีแป้น. (2563). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- จุฑามาศ พันสุวรรณ. (2562). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.].
- ชัยพร พันธุ์น้อย. (2562). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์ 47(4).
- ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2556). การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร. ชานเมืองการพิมพ์.
- ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- ณัฐชนันท์ โพชะราช. (2562). การพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ทวีวัฒน์ ช่างทิพย์. (2562). ปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้อยู่ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ทินกร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์สาร, 13(2).

- ธนนท์ วีรนนท์. (2559). การพัฒนาระบบองค์การเพื่อควมมีประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยสยาม].
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของ
ประเทศไทย มหาวิทยาลัยคริสเตียน].
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ
กรรมการองค์การนิสิตนักศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 29(2).
- ธัญย์ สุภาแสน. (2563). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมพัฒนาการเด็กปฐมวัย
โรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].
- ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์. (2556). ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- ธีระนัน พิรุณสุนทร. (2561). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- นงนุช จิตตะเสถียร. (2561). อาสาสมัครกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต: กรณีศึกษาอาสาสมัครพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลีเรียล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นเรศ ปุบุตรชา. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพ
ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- นิตยา วีระพันธ์. (2559). รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารวิจัยและพัฒนาโดยรองกณในพระบรมราชูปถัมภ์ 11(2).
- นิตดา เปี่ยมพีชนะ. (2559). โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา
ระดับอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารราช
พฤกษ์ 14(1).

นิรุฒ ชัยปิ่น. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

บุญมา แพ่งศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่. วารสารวิชาการ มจร. นครน่านปริทรรศน์, 2(2).

บุญร่วม เทียมจันทร์, & ศรัญญา วิชาธรรม. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) พร้อมหัวข้อเรื่องทุกมาตราฉบับสมบูรณ์.

ปนัดดา หัสปราบ. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์. (2557). การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน มหาวิทยาลัยศรีปทุม].

ประยูร ธีรวโร. (2565). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. วารสารบวรสหการศึกษา และมนุษยสังคมศาสตร์, 3(1).

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

พวงเพ็ญ อินทรประวัติ. (2564). สมรรถนะของครู 4 ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ 1(22).

พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและปัญญาชน.

พัชรภรณ์ มาสุวัตร. (2559). รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์].

พัทธนันท์ หรรษาภิรมย์โชค. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา, 6(12).

- พิไลวรรณ แดงขาว. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการ
แข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2).
- เพ็ญทิพย์ เฟื่องกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี].
- เพ็ญศิริกรณั ประเทียบอินทร์. (2559). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการ
บริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.].
- ภาคภูมิ เผ่าเจริญ. (2563). การจัดการศึกษาพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุดรธานี
มหาวิทยาลัยราชธานี].
- มณีรัตน์ คุ่มวงศ์ดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผล
ของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ยุวธิดา ซาปัญญา. (2559). ภาวะผู้นำและจริยธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด].
- เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ. (2558). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดสมรรถนะสูงสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- รังสิสุภา สุวรรณโรจน. (2560). การสังเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- รัชพล จอมไตรคุป. (2563). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การประชุมวิชาการและนำเสนอ
ผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5.
- รัตนภรณ์ กังสันเทียะ. (2566). ประสิทธิภาพการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.].
- รินทร์ภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา. (2565). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- เรณู ฤาชา. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มหาวิทยาลัยบูรพา.].

- เรืองยศ เรืองจันทร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มหาวิทยาลัยบูรพา].
- เลิศชัย แก้วภักดี. (2565). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพการจัดการศึกษา สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 18(1).
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการ.
- วรชัย ภิรมย์. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มหาวิทยาลัยบูรพา].
- วรรณภา สมตา. (2560). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 13(1).
- วราภรณ์ จารุเมธิชน. (2564). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัด กำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร].
- วราภรณ์ ทิพสุข. (2563). สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- วิเชียร วาพัดไทย. (2560). ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- วิบูลธ นิลพิบูลย์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราช ภัฏสกลนคร].
- ศยานนท์ ศิริจันทร์. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

- สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สรญา ทองธรรมมา, & พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2564). การศึกษาองค์ประกอบตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูงในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ 6(8).
- สันหวัช อุดมเจริญศิลป์. (2564). อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและความเหนื่อยหน่ายในงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- สันติ สุขสัถย์. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2556). คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2565). หลักการพื้นฐานการศึกษาพิเศษ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. สืบค้นจาก <http://gpa.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2555. สืบค้นจาก <http://www.obec.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. สำนักทดสอบทางการศึกษา. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570). กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2563). รายงานการพัฒนาระบบราชการไทย ประจำปี พ.ศ. 2561. บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). กรอบสมรรถนะครู เอเชียวตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-พีซีเอฟ). บริษัทออนป้า จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา) (1).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. บริษัทออนป้าจำกัด.

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2566). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 (พิมพ์ครั้งที่ 3). แอคทีฟพริ้นท์.

สุคนธา ชินศิริ. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยบูรพา.].

สุจินต์ สว่างศรี. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในประเทศไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต].

สุชาดา บรรณกิจ. (2563). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

สุชาติ เอกปัชชา. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 19(1), 47-58.

สุนทร กุญชร. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา].

สุนิสา ธิปัตย์, & พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบก. วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 11(2), 103-118.

สุปัน สุรันนา. (2559). ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

สุพจน์ รัตนกุล. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยบูรพา].

- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, & รัชนีกุล ภิญโญภานุวัฒน์. (2557). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. เจริญดี มั่นคงการพิมพ์.
- สุเมธ งามกนก. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์: คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ. วารสารสมาคมพัฒนานิเทศการศึกษาระดับประถมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- สุริศา ริมศิริ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยรำไพพรรณี 14(2).
- สุวิตรา บุญแจ้ง. (2565). โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยาภาศโรงเรียนความคล่องตัว ขององค์กรผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- โสภณ ภูเก้าล้วน. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับผู้จัดการในสายงานในทศวรรษหน้า. แปลน พรินติ้ง.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยบูรพา.].
- อนุสรณ์ แสนเคน. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ สถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มศว 16(30).
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร].
- อัญชลี โพธิ์ทอง, & สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2564). ศึกษาวิเคราะห์คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารใน สถานศึกษา
- อัมรินทร์ พันธุ์วัลย์. (2562). รูปแบบการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำพูนตาม แนวทางการศึกษาออลดอร์ฟสำหรับเด็กพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- อาภรณ์ อ่อนคง. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยใช้แนวคิดการ บริหารแบบสมดุล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช].

- อารีย์ อัสวณูภาพ. (2559). ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- อุมาพร ธรรมสมบัติ. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อุษา เทวรัตติกาล. (2564). โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันการศึกษาในประเทศไทย. วารสารรัชต์ภาคย์ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 15(3).







ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา มิตรานันท์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปุณณิสฐา มาเชค
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวิง เรืองสังข์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณราย ทรัพย์แสนดี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
6. ดร.สมพร หวานเสด็จ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล อุดมพิริยะศักดิ์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.สมบุญ อาศิรพจน์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
4. ดร.สุรางค์ วิสุทธิสระ
ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
5. ดร. สุวรรณ บัวพันธ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
6. ดร. นະวงษ์ ชาวเพชร
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
7. ดร.เกตุอรอินท์ พิทักษ์โคชนากุล
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น
8. ดร. รังสิวุฒิ สุวรรณโรจน
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา

9. ดร.สุรัญจิต วรรณนวล

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง

10. ดร.กาญจนา ฮวดศรี

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์

11. ดร.กำพล พากักดี

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดยโสธร

12. ดร.วิชุดา ไชคภูเขียว

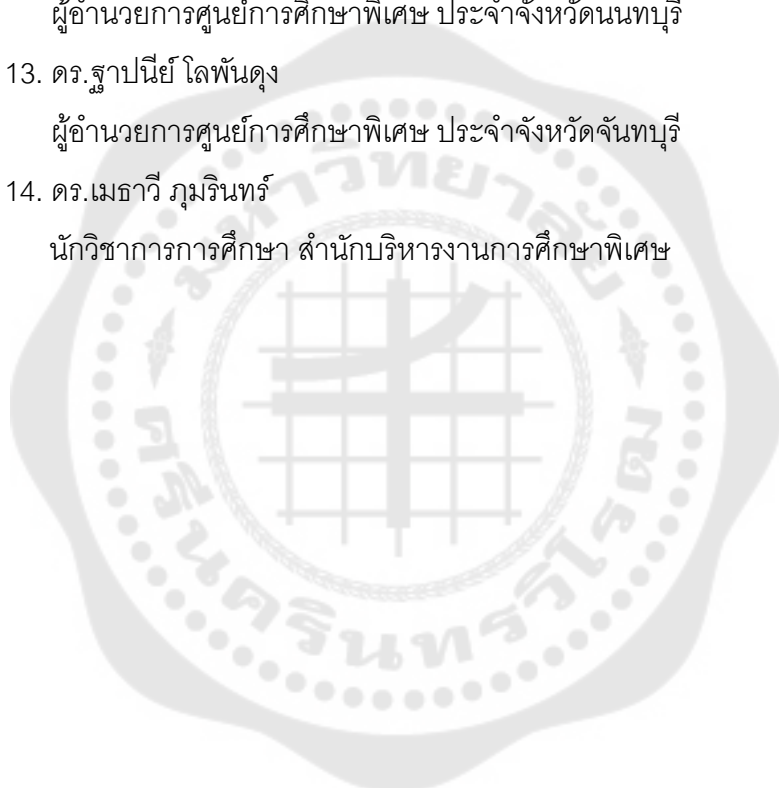
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนนทบุรี

13. ดร.ฐาปนี โลพันธุ์

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดจันทบุรี

14. ดร.เมธาวี ภูมรินทร์

นักวิชาการการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ





ภาคผนวก ข
แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา
(IOC : Index of item objective congruence) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการสถานภาพส่วนตัว	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum x$	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	อายุ ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51- 60 ปี	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
3	วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ....)	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	ประสบการณ์การทำงาน (มากกว่า 6 เดือนนับเป็น 1 ปี) ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
คุณภาพผู้เรียน									
1	ผู้เรียนมีพัฒนาการตามศักยภาพของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและทักษะที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้เรียนมีความพร้อมสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อหรือส่งต่อเข้าสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นหรือดำรงชีวิตได้ตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับเปลี่ยน									
5	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษมีรูปแบบการทำงานสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจสังคม การเมืองและเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหา									
9	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันเวลา	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
11	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาในการจัดบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน									
12	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ครูและบุคลากรได้รับความไว้วางใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ครูและบุคลากรมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและพร้อมใช้งาน	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
15	ครูและบุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพมีความก้าวหน้าหรือมีค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเพียงพอ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตอนที่ 3 สมรรถนะองค์การ

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
โครงสร้างองค์กร									
1	ศูนย์การศึกษาพิเศษมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซับซ้อน สะดวกและคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
คุณภาพบุคคล									
5	ครู บุคลากรมีวุฒิการศึกษาและมีคุณสมบัติตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	ครูและบุคลากรมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
8	บุคลากรมีส่วนร่วม และทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
การจัดการเชิงกลยุทธ์									
10	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	ศูนย์การศึกษาพิเศษมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำแผนกลยุทธ์ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบติดตาม ประเมินผล ตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การจัดการทรัพยากร									
15	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการจัดหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอื่นๆ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
16	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการจัดหาหรือจัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์เทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัย และเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
17	ศูนย์การศึกษาพิเศษ จัดแหล่งเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	5	1	ใช้ได้
18	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการระดมทรัพยากรจากภาครัฐและภาคเอกชนมาสนับสนุนการจัดการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
เทคโนโลยีสารสนเทศ									
19	ศูนย์การศึกษาพิเศษ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ใช้เทคโนโลยีในส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
21	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบการควบคุม การบำรุงรักษา อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
22	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบข้อมูล สารสนเทศ ที่นำไปใช้บริหารจัดการได้สะดวก รวดเร็ว และเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมของชุมชน

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
บทบาทผู้ปกครอง									
1	ผู้ปกครองส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจัดขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	ผู้ปกครองปรับสภาพแวดล้อมให้กับผู้เรียนที่บ้านเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกวัน	+1	+1	+1	0	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้ปกครองติดตามความก้าวหน้าของพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
การสื่อสาร									
4	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการประสานงานกับผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการวางแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลร่วมกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้และการดูแลผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการรายงานความก้าวหน้าและผลการจัดการศึกษาแก่ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
8	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีช่องทาง การสื่อสารที่ให้ผู้ปกครองและ ผู้เกี่ยวข้องเข้าถึงได้ อย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การอาสาดน									
9	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มี นโยบายให้ผู้ปกครองหรือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
10	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิด โอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนรู้การสอนและกิจกรรม ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีกิจกรรม ที่ดำเนินงานร่วมกับชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
การเรียนรู้ที่บ้าน									
12	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มี โครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนที่บ้าน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
13	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีข้อมูล สารสนเทศ การเรียนรู้ของ ผู้เรียนตามบ้าน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
14	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการให้ ความรู้กับผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้องในการดูแลผู้เรียน หรือแนวทางในการพัฒนา ผู้เรียนที่บ้าน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
การร่วมตัดสินใจ									
15	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการและดำเนินงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
16	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำและเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
17	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
18	ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้องและชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหา หรือช่วยในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ชุมชนมีส่วนร่วม									
19	ศูนย์การศึกษาพิเศษได้รับความร่วมมือจากชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ในการดำเนินงาน และการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ชุมชนให้การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
21	ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรมและพัฒนาการดำเนินงานร่วมกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 5 สมรรถนะครู

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา									
1	ครูมีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	ครูจัดทำเนื้อหาในการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ครูมีการปรับปรุงเนื้อหาในการสอนผู้เรียนให้เหมาะสม และทันการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ทักษะในการจัดการเรียนรู้									
5	ครูจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยใช้เทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
8	ครูจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้									
9	ครูจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ครูจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ครูจัดเตรียมสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน									
12	ครูมีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
13	ครูมีการรายงานผลการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
14	ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ครูมืออาชีพ									
15	ครูมีตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีวินัยและปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
16	ครูมีความประพฤติปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ครูใช้ความรู้ความสามารถในการสอนผู้เรียนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
18	ครูมีเจตคติและรู้สึกดีในการทำ หน้าที่สอนและปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
มีวิสัยทัศน์									
1	ผู้บริหารสามารถวางเป้าหมายการพัฒนา พันธกิจและกลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์อย่างมีส่วนร่วมและสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล การดำเนินงานสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
มีความรู้									
5	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาพิเศษและพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและนโยบายการจัดการศึกษาพิเศษ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจและ วางแผน การพัฒนาให้สอดคล้องกับ บริบทสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
เสริมสร้างแรงจูงใจ									
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำ แผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมี ความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ใน การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูทุก คนเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารชมเชย หรือให้รางวัล หรือมี กิจกรรมที่ส่งเสริมขวัญ กำลังใจครู อยู่เสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
มีคุณธรรม จริยธรรม									
14	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และซื่อสัตย์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเท่า เทียมและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีความประพฤติดีตนตาม หลักศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความรักและศรัทธา ใน วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ความสามารถในการตัดสินใจ									
19	ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ค

แบบประเมินความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

คำนวณค่า Cronbach's Alpha พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.975

ตัวแปร	ค่า Cronbach's Alpha
1.ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	
1) คุณภาพผู้เรียน	0.865
2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	0.773
3) ความสามารถในการแก้ปัญหา	0.832
4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.774
2.สมรรถนะองค์การ	
1) โครงสร้างองค์กร	0.806
2) คุณภาพบุคคล	0.784
3) การจัดการเชิงกลยุทธ์	0.856
4) การจัดการทรัพยากร	0.795
5) เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.807
3. การมีส่วนร่วมของชุมชน	
1) บทบาทผู้ปกครอง	0.898
2) การสื่อสาร	0.946
3) การอาสาตน	0.800
4) การเรียนรู้ที่บ้าน	0.857
5) การร่วมตัดสินใจ	0.786
6) ชุมชนมีส่วนร่วม	0.961
4. สมรรถนะครู	
1) ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา	0.751
2) ทักษะในการจัดการเรียนรู้	0.946
3) การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	0.986
4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	0.823
5) ครูมืออาชีพ	0.791
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	
1) มีวิสัยทัศน์	0.884
2) มีความรู้	0.766
3) เสริมสร้างแรงจูงใจ	0.843
4) มีคุณธรรม จริยธรรม	0.748
5) ความสามารถในการตัดสินใจ	0.813

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย



เครื่องมือการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 1

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการศึกษา และผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ
3. ลักษณะของการสัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ บันทึกเสียง พร้อมบันทึกภาพการสัมภาษณ์ไปพร้อมกันด้วย
4. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และเป็นการสรุปภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อคำให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด
5. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
6. เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้แสดงความมุ่งหมายของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย และกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพร้อมกันนี้

ผู้วิจัย

นางสาวทักษิณา ช่วยบำรุง นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ ศุภดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง/หน้าที่

หน่วยงาน

หมายเลขโทรศัพท์.....e-mail.....

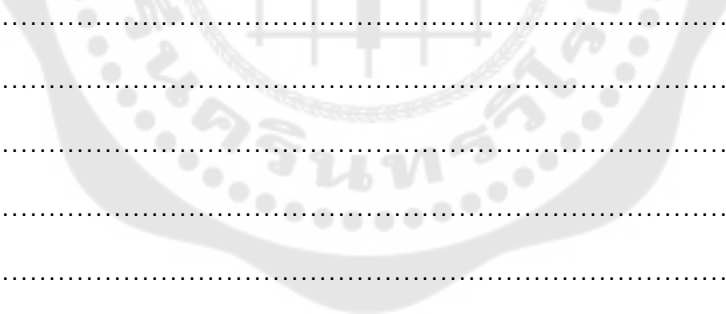
วันสัมภาษณ์ วันที่ เดือน พ.ศ. เวลา.....ถึง น.

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของศูนย์
การศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่

1. คุณภาพผู้เรียน
2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ท่านมีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอะไรบ้าง



ตอนที่ 3 ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่จะทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์เพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่อนุเคราะห์ให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ผู้วิจัย

ผู้วิจัย

เครื่องมือการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
สำหรับการวิจัย เรื่องการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จาก
ความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่า
จะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณา
โปรดตอบให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ตอน จำนวน 102 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 สมรรถนะองค์การ

ตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมของชุมชน

ตอนที่ 5 สมรรถนะครู

ตอนที่ 6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา
ณ โอกาสนี้

นางสาวทักษิณา ช่วยบำรุง

นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 - 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ปริญญาตรี

☐ปริญญาโท

☐ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

4. ประสบการณ์การทำงาน (มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความในระดับมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	คุณภาพผู้เรียน					
1	ผู้เรียนมีพัฒนาการตามศักยภาพของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและทักษะที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล					
2	ผู้เรียนมีความพร้อมสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อหรือส่งต่อเข้าสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นหรือดำรงชีวิตได้ตามศักยภาพ					
3	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด					
4	ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยน					
5	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษมีรูปแบบการทำงานสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี					
6	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
7	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน					
	ความสามารถในการแก้ปัญหา					
9	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม					
10	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ สามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลา					
11	การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาในการจัดบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
12	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม					
13	ครูและบุคลากรได้รับความไว้วางใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
14	ครูและบุคลากรมีวัสดุ อุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและพร้อมใช้งาน					
15	ครูและบุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ มีความก้าวหน้าหรือมีค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเพียงพอ					

ตอนที่ 3 สมรรถนะองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	โครงสร้างองค์กร					
1	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
2	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซับซ้อน สะดวกและคล่องตัว					
3	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร					
4	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	คุณภาพบุคคล					
5	ครู บุคลากรมีวุฒิการศึกษาและมีคุณสมบัติตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ					
6	ครูและบุคลากรมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีกระบวนการทำงาน อย่างเป็นระบบ					
7	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
8	บุคลากรมีส่วนร่วม และทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ					
9	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการอบรมพัฒนามุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร					
	การจัดการเชิงกลยุทธ์					
10	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา					
11	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย					
12	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา					
13	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำแผนกลยุทธ์ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ					
14	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบติดตาม ประเมินผล ตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
	การจัดการทรัพยากร					
15	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการจัดหา งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และอื่นๆ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
16	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการจัดหาหรือจัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์ เทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัยและเพียงพอ					
17	ศูนย์การศึกษาพิเศษ จัดแหล่งเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการระดมทรัพยากรจากภาครัฐและภาคเอกชนมาสนับสนุนการจัดการศึกษา					
	เทคโนโลยีสารสนเทศ					
19	ศูนย์การศึกษาพิเศษ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
20	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน					
21	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบการควบคุม การบำรุงรักษา อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
22	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีระบบข้อมูล สารสนเทศ ที่นำไปใช้บริหารจัดการได้สะดวก รวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุด					

ตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมของชุมชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	บทบาทผู้ปกครอง					
1	ผู้ปกครองส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจัดขึ้น					
2	ผู้ปกครองปรับสภาพแวดล้อมให้กับผู้เรียนที่บ้านเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกวัน					
3	ผู้ปกครองติดตามความก้าวหน้าของพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การสื่อสาร					
4	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการประสานงานกับผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน					
5	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการวางแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลร่วมกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง					
6	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้และการดูแลผู้เรียน					
7	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการรายงานความก้าวหน้าและผลการจัดการศึกษาแก่ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง					
8	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีช่องทางการสื่อสารที่ให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องเข้าถึงได้ อย่างเป็นระบบ					
	การอาสาตน					
9	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีนโยบายให้ผู้ปกครองหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา					
10	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมของสถานศึกษา					
11	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีกิจกรรมที่ดำเนินงานร่วมกับชุมชน					
	การเรียนรู้ที่บ้าน					
12	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่บ้าน					
13	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีข้อมูลสารสนเทศ การเรียนรู้ของผู้เรียนตามบ้าน					
14	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการให้ความรู้กับผู้ปกครองผู้เกี่ยวข้องในการดูแลผู้เรียนหรือแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนที่บ้าน					
	การร่วมตัดสินใจ					
15	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ และดำเนินงานต่าง ๆ					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำและเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา					
17	ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
18	ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้องและชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา หรือช่วยในการพัฒนาผู้เรียน					
	ชุมชนมีส่วนร่วม					
19	ศูนย์การศึกษาพิเศษได้รับความร่วมมือจากชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ในการดำเนินงาน และการจัดการเรียนการสอน					
20	ชุมชนให้การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน					
21	ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรมและพัฒนากิจการดำเนินงานร่วมกับชุมชน					

ตอนที่ 5 สมรรถนะครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา					
1	ครูมีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับ ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ					
3	ครูจัดทำเนื้อหาในการสอนให้ สอดคล้องกับพัฒนาการ ของผู้เรียน					
4	ครูมีการปรับปรุงเนื้อหาในการสอนผู้เรียนให้เหมาะสม และทันการเปลี่ยนแปลง					
ทักษะในการจัดการเรียนรู้						
5	ครูจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียน					
6	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยใช้เทคนิค วิธีการ สอนที่หลากหลาย					
7	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
8	ครูจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็น รายบุคคล					
อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้						
9	ครูจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่าง เหมาะสม					
10	ครูจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ อย่างหลากหลาย					
11	ครูจัดเตรียมสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนเพื่อให้ ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้					
การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน						
12	ครูมีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ					
13	ครูมีการรายงานผลการจัดการเรียนการสอนและการ ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ					
14	ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง อย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ครูมืออาชีพ					
15	ครูมีตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีวินัยและปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค					
16	ครูมีความประพฤติปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ					
17	ครูใช้ความรู้ความสามารถในการสอนผู้เรียนอย่างเต็มที่					
18	ครูมีเจตคติและรู้สึกดีในการทำหน้าที่สอนและปฏิบัติงาน					
19	ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน					

ตอนที่ 6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	มิวสิคัล					
1	ผู้บริหารสามารถวางแผนเป้าหมายการพัฒนา พันธกิจและกลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
2	ผู้บริหารจัดทำมิวสิคัล พันธกิจและกลยุทธ์อย่างมีส่วนร่วมและสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา					
3	ผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล การดำเนินงานสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	มีความรู้					
5	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาพิเศษและพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
6	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและนโยบายการจัดการศึกษาพิเศษ					
7	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจ และวางแผน การพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ					
	เสริมสร้างแรงจูงใจ					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ					
11	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
12	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
13	ผู้บริหารชมเชย หรือให้รางวัล หรือมีกิจกรรมที่ส่งเสริมขวัญ กำลังใจครูอยู่เสมอ					
	มีคุณธรรม จริยธรรม					
14	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์					
15	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม					
16	ผู้บริหารมีความประพฤติตนตามหลักศีลธรรมและขนบธรรมเนียม					
17	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียน					
18	ผู้บริหารมีความรักและศรัทธา ในวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา					
	ความสามารถในการตัดสินใจ					
19	ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
21	ผู้บริหารเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



เครื่องมือการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 3

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

วิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการด้านการบริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพิเศษ จำนวนกลุ่มละ 3 คน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ มีประสบการณ์ในตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายศูนย์การศึกษาพิเศษ

วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion)

เพื่อขอข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายการยกระดับประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจงการสนทนากลุ่ม

1. การสนทนากลุ่ม เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา(Moderator) เป็นผู้ให้ประเด็นในการสนทนาเพื่อให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้งทุกคน
2. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม
 - 2.1 ผู้ดำเนินการสนทนาแนะนำตนเองและทีมงาน
 - 2.2 อธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการสนทนากลุ่มและวัตถุประสงค์ของการศึกษา
 - 2.3 เริ่มคำถามในแนวการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ตามประเด็น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น
 - 2.4 สรุปประเด็นจากการสนทนากลุ่ม

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

- 1) ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยเพื่อเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับ
ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างไร

.....

.....

.....

- 2) ท่านมีข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะองค์การของศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อ
การบริหารที่มีประสิทธิผลอย่างไร

.....

.....

.....

- 3) ท่านมีข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนามีส่วนร่วมของชุมชนของศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อ
การบริหารที่มีประสิทธิผลอย่างไร

.....

.....

.....

- 4) ท่านมีข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะครูของศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อการ
การบริหารที่มีประสิทธิผลอย่างไร

.....

.....

.....

- 5) ท่านมีข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษ
เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิผลอย่างไร

.....

.....

.....

6) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้



ประวัติผู้เขียน

