

องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโดย ผ่านการรับรู้ของครู

Components Related to the Effectiveness of Lifelong Learning Facilitation of
Non-Formal Education and Educational Preference at the District Level in
Accordance with Teachers Perception

อุบล ทศนโกวิท¹ ศ.ดร.ทวีป ศิริรัศมี² ดร.สมเกียรติ ศรีจักรวาฬ³ ดร.วิกร ตัมพวุฒไธ⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) โดยผ่านการรับรู้ของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูหัวหน้าศูนย์ กศน.ตำบล สังกัด กศน.อำเภอ จำนวน 807 คน ที่ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และโปรแกรมสำหรับการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองของสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ และค่าดัชนีหาความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปน้อย คือ พฤติกรรมของครู คุณลักษณะของผู้เรียน และพฤติกรรมของผู้บริหาร ส่วนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อม เรียงตามลำดับได้แก่ สมรรถนะขององค์การ พฤติกรรมผู้บริหาร และพฤติกรรมของครู

คำสำคัญ: การเรียนรู้ตลอดชีวิต ศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research paper were to analyze influences of components related to the effectiveness of lifelong learning facilitation of non-formal education and Educational preference at the district level in accordance with teachers perception. The sample group of 807 staff working for non-formal and informal education centers was chosen by multi-stage sampling. The data was collected by using the questionnaire with the reliability or alpha coefficient of 0.99 and then analyzed

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ดุสิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²ศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ประธานที่ปรึกษา

³รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา

⁴รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษา

in terms of descriptive and inferential statistics by Statistical Package for Social Science and the Structural Equation Model analyzed program. The research results were summarized as follows:

1. The result of the goodness of fit test between the model and the empirical data analyzed by using Relative Chi-square, Goodness of Fit Index (GFI), Comparative Fit Index (CFI), and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) showed that the model was well fitted with the empirical data.
2. The components directly influencing the effectiveness of lifelong learning facilitation of the district non-formal and informal education centers ranked based on the level of coefficient from most to least were teacher behavior, learner characteristics, and administrator behavior, respectively. The components indirectly influencing the effectiveness were organization competency, administrator behavior, and teacher behavior, respectively.

Keywords: Lifelong Learning, Non-Formal Education and Educational Preference at the District Level, Effectiveness

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตามความต้องการของตนเองอย่างมีคุณภาพ ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) สำนักงาน กศน. ได้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนโดยมี กศน.ตำบล เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพในชุมชนซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของ กศน.อำเภอ แต่จากผลการประเมินสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ของ สมศ. พบว่าสถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินมีถึงร้อยละ 7.1 และมีผลการประเมินในระดับดีมาก เพียงร้อยละ 9.3 จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหรือเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษาของสำนักงาน กศน.

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีการบริหารสถานศึกษาที่ดีจะช่วยสร้างองค์การที่มีคุณภาพทั้งในด้านบุคลากรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ (Baskett & Miklos, 1992) นักวิชาการเป็นจำนวนมากมีความพยายามวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป แต่ที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดว่ามีส่วนสำคัญต่อการวัดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา คือ การวัดจากปฏิสัมพันธ์

ระหว่างมิติคุณภาพ 3 มิติ ได้แก่ มิติคุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (Input) มิติคุณภาพกระบวนการเรียนการสอน (Teaching Practices and Process) และมิติคุณภาพของผลผลิต (Outputs and Outcomes) ภายใต้สภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านโรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านนักเรียน (Hoy & Miskel, 2001) ซึ่งวิมลรัตน์ บุญชู (2549) ได้นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบด้านผู้บริหาร องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของครู และองค์ประกอบด้านนักเรียนไปใช้วัดประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ ได้สนใจที่จะศึกษาถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ โดยผ่านการรับรู้ของครู โดยพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับปัจจัยเชิงสาเหตุ วิเคราะห์จากความคิดเห็นของครูหัวหน้าศูนย์ กศน.ตำบล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อนำข้อค้นพบ ไปพัฒนาคุณภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ โดยผ่านการรับรู้ของครู

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ขอบเขตประชากร คือ ครูหัวหน้า กศน.ตำบล ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี และตัวแปรที่ใช้ศึกษาทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร (Administrator Behavior) สมรรถนะขององค์กร (Organization Competency) พฤติกรรมของครู (Teacher Behavior) คุณลักษณะของผู้เรียน (Learner Characteristics) และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Effectiveness of Lifelong Learning Facilitation)

สมมติฐานการวิจัย

แบบจำลองสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้น มีเส้นทางความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่กำหนดเป็นไปตามสมมติฐานดังต่อไปนี้

H1.1: พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร

H1.2: พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ

H1.3: พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมของครู

H2.1: สมรรถนะขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ

H2.2: สมรรถนะขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมของครู

H3.1: พฤติกรรมของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ

H3.2: พฤติกรรมของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณลักษณะของผู้เรียน

H4: คุณลักษณะของผู้เรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชน เพื่อพัฒนาประชาชนให้สามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลง ให้มีความรู้ มีทักษะ และมีคุณสมบัติในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สำหรับการวัดประสิทธิผลขององค์กรนั้น Hoy & Miskel (2001) ได้นำแนวคิดของ Parsons มากำหนดเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลในรูปแบบบูรณาการ 4 มิติ ได้แก่ มิติการปรับตัว มิติการบรรลุเป้าหมาย มิติการบูรณาการและมิติการรักษาแบบแผน ซึ่งแนวคิดดังกล่าววิมลรัตน์ บุญชู (2549) ได้นำไปใช้ร่วมกับเกณฑ์การวัดเครื่องมือประสิทธิผลองค์กร (Index of Perceived Organization Effectiveness: IPOE) เพื่อประเมินประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา โดยกำหนด ตัวแปรวัดประสิทธิผลในการจัดการการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนา การใช้ นวัตกรรม ความพึงใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร

มีผลงานการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (สมชาย พุทโกลัย, สุทธนู ศรีไสย์, และจันต์ วิภาตะกลัศ, 2556; สุขชาติ เอกปัทมา, สุทธนู ศรีไสย์, และจันต์ วิภาตะกลัศ, 2557) โดยเฉพาะพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม แนะนำจัดการเกี่ยวภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ (Good, 1973); ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มใจ นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษามากที่สุด (Hall, Rutherford, Hord, & Huling, 1984) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (ภารดี อนันต์นาวิ, 2549; นิศานาศ นนท์จุมจัง, 2553) นอกเหนือจากนั้น มีผลการวิจัยอื่นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษาและสามารถแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความ

สัมพันธ์สูงกับผลสำเร็จของสถานศึกษา (สุภัทรา วีระวุฒิ, 2554)

3. สมรรถนะขององค์การ

สมรรถนะขององค์การเป็นปัจจัยทางการบริหารจัดการที่มีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสนใจ คือ การบริหารจัดการเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สมรรถนะขององค์การจึงเป็นการบูรณาการสมรรถนะที่หลากหลายของแต่ละบุคคลหรือแต่ละส่วนขององค์การผสมผสานหน้าที่ ภารกิจ การบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ (O'Regan & Ghobadian, 2004; สุขชาติ เอกปชชา, สุทนต์ ศรีไสย์, และจินต์ วิภาตะกัลป์, 2557) ถ้าองค์การนั้นเป็นสถานศึกษา สามารถวัดสมรรถนะได้จากลักษณะขององค์การ สภาพแวดล้อม ลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน และนโยบายการปฏิบัติงาน (Steers & Black, 1985; Preedy, 1993) ซึ่งนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้พัฒนาตัวแบบสมรรถนะขององค์การภาครัฐโดยอาศัยบริบทสมรรถนะในแต่ละมิติของหน่วยงานภาครัฐ พบว่าสมรรถนะขององค์การมีความสัมพันธ์กับโดยวัดจากประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และความยั่งยืน (Hilderbrand & Grindle, 1994) พลุ เตชะรินทร์ (2555) เห็นว่าสมรรถนะขององค์การส่วนหนึ่งมาจากความสามารถของผู้บริหาร ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดสมรรถนะขององค์การประกอบด้วย นโยบายและกลไกการบริหาร การสื่อสารในการบริหาร บรรยากาศในองค์การ ความรู้ความสามารถของบุคลากร และการจัดการทรัพยากรการเรียนรู้

4. พฤติกรรมของครู

การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดีและเป็นคนมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (วิลลิตน์ บุญชู, 2549; ชนิตดา ภูหงษ์ทอง, 2556) ดังนั้น อาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของชาติค่อนข้างสูง องค์การวิชาชีพครูจึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานอย่างถูกต้องและเหมาะสมและนำไป

ใช้ในการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนา งานของครู ส่วนตัวครูนั้น Creemers (1994) เห็นว่าต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติทัศนคติ ความเชื่อ ความคิด และค่านิยม เพราะสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการวิจัยของวิลลิตน์ บุญชู (2549) และสุภัทรา วีระวุฒิ (2554) ต่างก็พบว่าพฤติกรรมของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน แม้ว่าสมชาย พุทธโกสัย, สุทนต์ ศรีไสย์, และจินต์ วิภาตะกัลป์ (2556) และสุขชาติ เอกปชชา, สุทนต์ ศรีไสย์, และจินต์ วิภาตะกัลป์ (2557) พบว่าตัวแปรมิติด้านครูไม่ใช่องค์ประกอบที่สำคัญกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาแต่ก็แนะนำให้สถานศึกษาต้องเอาใจใส่ให้ความสำคัญกับครูไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ามิติอื่น ๆ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดใช้พฤติกรรมของครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ และกำหนดให้พฤติกรรมของครู ประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพครู คุณภาพการจัดการเรียนรู้ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสนับสนุนทางสังคมของครู และการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

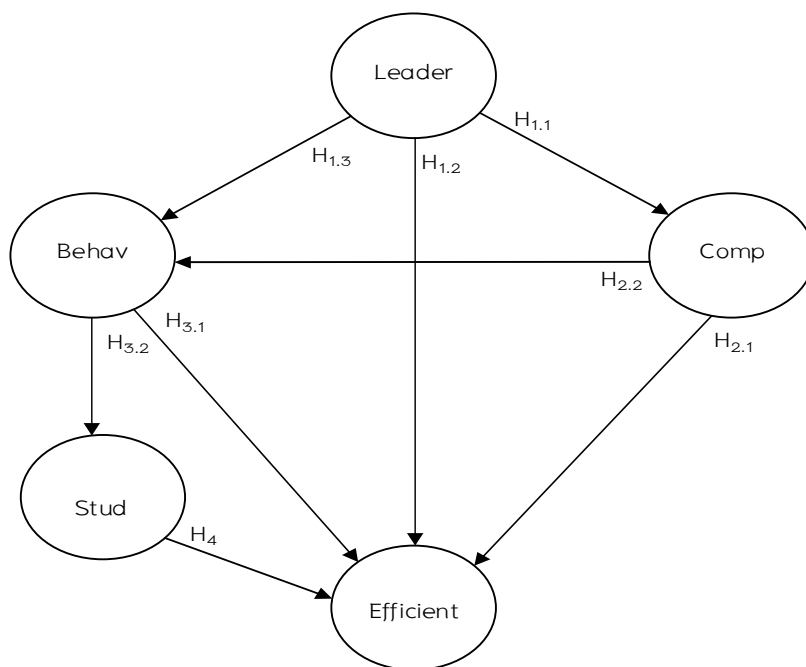
5. คุณลักษณะของผู้เรียน

การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีศักยภาพ มีทักษะพื้นฐานในการแสดงความรู้ และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามความต้องการของตนเอง มีนักวิชาการได้เสนอคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ค่อนข้างหลากหลาย ดังนี้ เป็นผู้ที่มีทักษะในการเรียนรู้ มีกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Copley, 1977) เป็นผู้ที่มีทักษะการรับรู้ มีค่านิยมของตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ มีแรงบันดาลใจ มีรูปแบบการคิดของตนเอง พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองในอนาคต มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน มีแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกในการเรียนรู้ (Medal-Añonuevo, 2001) เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะของผู้เรียนดังกล่าวล้วนแต่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (Hoy & Miskel, 2001) รวมทั้งมีการค้นพบเชิงประจักษ์ว่า คุณลักษณะของผู้เรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา (สุภัทรา วีระวุฒิ, 2554; วิลลิตน์ บุญชู, 2549) แม้ว่าผลการวิจัยของสุขชาติ เอกปชชา, สุทนต์ ศรีไสย์, และจินต์ วิภาตะกัลป์ (2557) พบว่า ตัวแปรมิติ

ด้านนักเรียนไม่ใช่องค์ประกอบสำคัญกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการสถานศึกษาแต่ก็แนะนำให้สถานศึกษาต้องเอาใจใส่เช่นเดียวกับมิติด้านครู สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดคุณลักษณะของผู้เรียน ประกอบด้วย เจตคติต่อการเรียนรู้ ทักษะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ค่านิยมด้านความรับผิดชอบ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

จากผลการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งหมด ได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พฤติกรรมของผู้บริหาร สมรรถนะขององค์การ พฤติกรรมของครู และคุณลักษณะของผู้เรียน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ (ดังแสดงในภาพ 1)

(Measurement Model) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดขององค์ประกอบที่ทำการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูหัวหน้า กศน.ตำบลที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่น้อยกว่า 3 ปี ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจาก กศน.อำเภอ ทั่วประเทศ ในปีการศึกษา 2555 จาก จำนวน 927 แห่ง ด้วยตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejeie & Morgan ได้จำนวน 269 แห่ง ทำการสุ่มหากกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยการจับสลากจนครบจำนวน กศน.อำเภอ ที่กำหนดและเก็บข้อมูลจากครูหัวหน้า กศน.ตำบล กศน.อำเภอละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 807 คน



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Method) เริ่มจากการศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้บริหาร สมรรถนะขององค์การ พฤติกรรมของครู และคุณลักษณะของผู้เรียน ได้พัฒนาเป็นแบบจำลองการวัด

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Seale Questionnaire) สำหรับรวบรวมข้อมูลการรับรู้ของครูหัวหน้า กศน.ตำบล ประกอบด้วยคำถามทั้ง 5 องค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 85 ข้อ ทำการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ดังนี้ (1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC)

มีค่ามากกว่า 0.50 (พิสนุ พงศ์ศรี, 2550) (2) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate Power) (3) หาค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ทั้งฉบับมีค่ามากกว่า 0.70 (Mitchell & Jolley, 2004) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มอย่างจำนวน 50 ฉบับ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.99

ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยการส่งทางไปรษณีย์และติดตามทางถามจนได้ข้อมูลครบ ตามจำนวนที่กำหนด แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบค่าสถิติดังนี้

1. การตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติพหูและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) ระหว่าง +3.00 ค่าความโด่ง (Kurtosis) ระหว่าง +10.00 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่สูงกว่า 0.85 (Kline, 2005)

2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สอง (1^{st} , 2^{nd} Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อ (1) ตรวจสอบความเชื่อถือได้และความเที่ยงตรงของแบบจำลองการวัด (Measurement Model) ด้วยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) พิจารณาจาก Standardized Regression Weight หรือ Factor Loading ของตัวแปรสังเกตต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า .70 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า Average Variance Extract (AVE) มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นโดยรวม (Composite Reliability: CR) มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (Fornell & Larcker, 1981; Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1995; Bagozzi, Yi, & Phillips, 1991) (2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ด้วยวิธีของ Anderson & Gerbing (1988 อ้างใน Farrel, 2010)

3. วิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนด้วยสถิติ ด้วยค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) ไม่เกิน 3.0 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เกินกว่า .80 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เกินกว่า .90 ค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ระหว่าง <.03 - .08 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Tasmin & Wood, 2008)

ผลการวิจัย

1. การตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติพหูและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติพหูคือ ค่าความเบ้สูงสุดเท่ากับ 0.01 ค่าสูงสุดเท่ากับ -0.77 และค่าความโด่งสูงสุดเท่ากับ 1.28 ต่ำสุด -0.28 ส่วนการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตไม่มีปัญหาความผันแปรร่วมคือ ค่าสูงสุดเท่ากับ 0.85 และค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.32

2. การตรวจสอบประสิทธิภาพแบบจำลองการวัดองค์ประกอบแบบจำลองประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ ของแบบจำลองการวัดทั้ง 2 ครั้ง พบว่า

(1) การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเหมือนของแบบจำลองการวัดทุกแบบจำลองการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเหมือนคือ สามารถวัดได้ตรงตามโครงสร้างจริง โดยพิจารณาจากค่าสถิติ คือ CR มีค่ามากกว่า 0.70 และค่า AVE มากกว่า 0.50 ค่า Factor Loading ของตัวแปรสังเกตจากองค์ประกอบมีค่าเกินกว่า 0.70 มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเกิน 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองการวัดของแบบจำลองการวิจัยต่อไปนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองการวัดของแบบจำลองการวิจัย

Constructs	CR	α	AVE
1. Leadera	0.88	0.93	0.79
1.1 Le.a1 ^b	0.89	0.89	0.66
1.2 Le.a2	0.91	0.91	0.67
2. Comp	0.91	0.96	0.68
2.1 Comp.b1	0.84	0.84	0.57
2.2 Comp.b2	0.85	0.85	0.59
2.3 Comp.b3	0.91	0.91	0.71
2.4 Comp.b4	0.91	0.91	0.66
2.5 Comp.b5	0.92	0.93	0.67
3. Behav	0.90	0.95	0.65
3.1 Behav.c1	0.91	0.91	0.73
3.2 Behav.c2	0.90	0.90	0.64
3.3 Behav.c3	0.91	0.92	0.72
3.4 Behav.c4	0.91	0.91	0.72
3.5 Behav.c5	0.89	0.89	0.68
4. Stud	0.94	0.95	0.80
4.1 Stud.d1	0.86	0.86	0.61
4.2 Stud.d2	0.87	0.87	0.62
4.3 Stud.d3	0.88	0.88	0.59
4.4 Stud.d4	0.90	0.90	0.64
5. Efficient	0.88	0.93	0.64
5.1 Eff.e1	0.83	0.84	0.63
5.2 Eff.e2	0.90	0.91	0.76
5.3 Eff.e3	0.91	0.91	0.67
5.4 Eff.e4	0.84	0.83	0.64

หมายเหตุ: ^a1st Order CFA, ^b2nd Order CFA

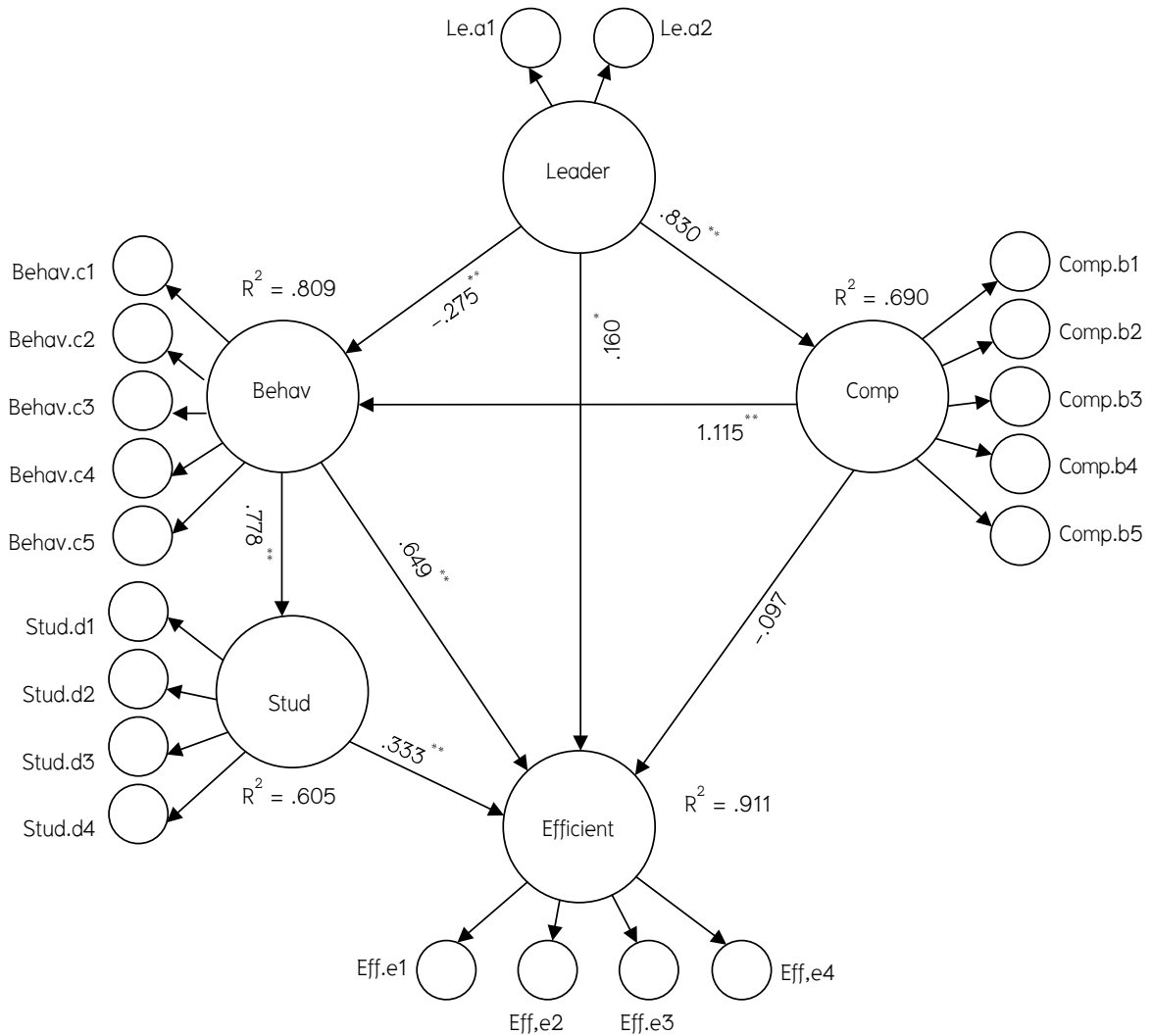
(2) การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก พบว่า ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองบังคับกับแบบจำลองทุกแบบจำลองมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ดังตาราง 2 ไม่บังคับต่อไป

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองบังคับและแบบจำลองไม่บังคับ

คู่เปรียบเทียบ	Constrained		Unconstrained		$\Delta\chi^2$	Δdf	P
	χ^2	Df	χ^2	df			
Leader Comp	4961.17	464	4370.53	463	590.64	1	.00
Leader Behav	5511.88	405	5200.99	404	310.89	1	.00
Leader Stud	2288.68	324	2153.54	323	135.14	1	.00
Leader Efficient	2772.97	231	2588.99	230	183.98	1	.00
Comp Behav	9356.24	902	8608.46	901	747.78	1	.00
Comp Stud	5745.87	779	5376.09	778	369.78	1	.00
Comp Efficient	6253.93	630	5816.10	629	437.83	1	.00
Behav Stud	6844.59	702	6316.36	701	528.23	1	.00
Behav Efficient	7271.14	561	6595.45	560	675.69	1	.00
Stud Efficient	3991.69	465	3387.52	464	604.17	1	.00

3. การวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบจำลอง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ พบว่า แบบจำลองการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติคือ $\chi^2 = 1.970$, GFI = 0.826, CFI = 0.937, RMSEA = 0.035 ทุกองค์ ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการจัดการ

เรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ ในระดับร้อยละ 91.10 ($R^2 = 0.911$) ซึ่งองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของครูสามารถ อธิบายได้สูงที่สุด ($R^2 = 0.809$) รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะ ขององค์การ ($R^2 = 0.690$) และด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ($R^2 = 0.605$) สามารถแสดงในภาพประกอบ 2



Chi-square = 9802.373. Chi-square/df = 1.970, df = 3453, P = .000

GFI = .826, CFI = .937, RMSEA = .035

หมายเหตุ: $**P < .01$, $*P < .05$

ภาพ 2 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ

ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง พบว่าองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านสมรรถนะขององค์การ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของครูมีค่าสัมประสิทธิ์ 0.830 และ -0.275 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนองค์ประกอบด้านประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ มีค่าสัมประสิทธิ์ -0.097 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และองค์ประกอบด้านประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.778 และ 0.649 ตามลำดับและองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้เรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.333 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตาราง 3

ทางอ้อมผ่านพฤติกรรมของครู และคุณลักษณะของผู้เรียน (สนับสนุนสมมติฐาน H_{1.2}) แสดงว่าผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสอดคล้องกับการวิจัยของ Hall, Rutherford, Hord, & Huling (1984) ภารดี อนันต์นารี (2549) และนิศานาศ นนท์จุมจิง (2553) และพบว่าพฤติกรรมผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมครู (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน H_{1.3}) ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยของพาสกร อินทร์เทพ (2555) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้ยุทธศาสตร์ยุทธวิธีการบริหารจัดการของผู้บริหารไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ ควรแก้ไขด้วยการสร้างความพึงพอใจและสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในองค์การให้มากยิ่งขึ้น (สนอง สุภาสัย, 2545)

2. สมรรถนะขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ ผ่านพฤติกรรม

ตาราง 3 ค่าประมาณพารามิเตอร์และผลการทดสอบสมมติฐาน

คู่ตัวแปรแฝง	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1.1:Leader → Comp	0.830**	ยอมรับ
H1.2: Leader → Efficient	0.160*	ยอมรับ
H1.3:Leader → Behav	-0.275**	ไม่ยอมรับ
H2.1:Comp → Efficient	-0.097	ไม่ยอมรับ
H2.2:Comp → Behav	1.115** ^{1/}	ยอมรับ
H3.1:Behav → Efficient	0.649**	ยอมรับ
H3.2:Behav → Stud	0.778**	ยอมรับ
H4:Stud → Efficient	0.333**	ยอมรับ

*** P < .01, * P < .05^{1/ a} ปกติแล้วน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่า < |1| แต่ Deegan (1978, pp.873-888) อธิบายว่าอาจเกินกว่า |1| ได้โดยมิใช่เกิดจากปัญหาความผันแปรร่วมที่สูงเกินไป (Multicollinearity)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์การ (สนับสนุนสมมติฐาน H_{1.1}) เป็นไปตามแนวคิดของ O'Regan & Ghobadian (2004) ที่อธิบายว่าสมรรถนะขององค์การนั้นเป็นผลมาจากผู้บริหารที่สามารถบริหารปัจจัยทางการบริหารเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ และมีอิทธิพล

ของครู (สนับสนุนสมมติฐาน H_{2.1}) และสมรรถนะองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมของครู (สนับสนุนสมมติฐาน H_{2.2}) เป็นเพราะสมรรถนะขององค์การเป็นการบูรณาการสมรรถนะที่หลากหลายของปัจเจกบุคคลหรือแต่ละส่วนขององค์การ ผสมผสานหน้าที่ ภารกิจ การบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร (O'Regan & Ghobadian, 2004; สุชาติ เอกปัชชา, สุทธนู ศรีไสย์, และจินต์ วิภาตะกลัด, 2557) จึงมีความสำคัญต่อการสร้างประสิทธิผลขององค์การ

3. พฤติกรรมของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านคุณลักษณะของผู้เรียน (สนับสนุนสมมติฐาน $H_{3.1}$) และพฤติกรรมของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณลักษณะของผู้เรียน (สนับสนุนสมมติฐาน $H_{3.2}$) แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของครู นอกจากจะมีส่วนสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุขแล้ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นผู้มีทัศนคติ ความเชื่อ ความคิด และค่านิยมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอน (Creemers, 1994) และพฤติกรรมของครูที่แสดงออกดังกล่าวยังมีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของ วิมลรัตน์ บุญชู (2549) และสุภัทรา วีระวุฒิ (2554)

4. คุณลักษณะของผู้เรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ (สนับสนุนสมมติฐาน H_4) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เรียนได้รับการถ่ายทอดความรู้จากครูที่มีการจัดการเรียนการสอนดี จนสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติอันก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ มีวิจรณ์ญาณในการเรียนรู้ มีทักษะในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบนำไปสู่ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของ วิมลรัตน์ บุญชู (2549) และสุภัทรา วีระวุฒิ (2554)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) ควรเร่งพัฒนาบุคลากรระดับต่างๆ ของสำนักงาน กศน. โดยจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ ให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

(2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ควรมีการประเมินผลความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งประเมินผลเพื่อการพัฒนาและการประเมินผลในภาพรวมเพื่อตัดสินผลการดำเนินงานของ กศน.อำเภอ นั้นว่ามีผลสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใด

(3) ควรเร่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชน หน่วยงาน องค์กร

เห็นความสำคัญและเข้าร่วมจัดการเรียนรู้

(4) ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาโยบายในการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารรูปแบบใหม่โดยเน้นความสำคัญในการพัฒนาผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และแนวคิดในการบริหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Faster Learning Organization)

(5) ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาหาองค์ความรู้ใหม่มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติการภายในสถานศึกษา

(1) สถานศึกษาควรพิจารณาแสวงหาแนวทางการสร้างสมรรถนะขององค์กรทั้งด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และรวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดส่งเสริม สนับสนุนประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน. อำเภอ ให้มีศักยภาพสูงขึ้น

(2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและมีคุณภาพมาใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของ กศน.อำเภอ หากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ สถานศึกษา อาจประสานขอรับการสนับสนุนจากประชาชนหรือท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)

(3) ครูทุกคนควรให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง รวมถึงจัดให้มีการสะท้อนผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปสู่ผู้เรียนทุกครั้ง เพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบถึงศักยภาพของตนเอง และหาทางแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง กศน.อำเภอ ควรเน้นการฝึกทักษะด้านการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีเหตุมีผล โดยแสวงหาข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ ซึ่งตรงกับหลักการของปรัชญา “คิดเป็น” ของ กศน.

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ควรมีลักษณะอย่างไร และมีแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับพฤติกรรมของครูให้สูงขึ้นได้อย่างไร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน. อำเภอ

เอกสารอ้างอิง

- ชนิดดา ภูหงษ์ทอง. (2556). การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 เจตคติต่อวิชาชีพครูและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาครูชั้นปีที่ 1 โดยใช้การฝึกอบรมเรื่องการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 กับการสอน แบบบรรยาย. *Veridan E-Journal, SU.*, 6,1(January-April), 154-164.
- นิตานาศ นนท์จุมจิง. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 4,2 (เมษายน-กันยายน), 87-99.
- พลุ เดชะรินทร์. (2555). พัฒนาการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2555. จาก http://www.opdc.go.th/oldweb/thai/E_Newsletter/oct_2006/e-newsletter/High%20Performance.htm
- พาสกร อินทร์เทพ. (2555). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านตัวแปรเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในประเทศไทย. *วารสารวิจัยและพัฒนา*, 4(4), 67-75.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2550). *วิจัยชั้นเรียน: หลักการและเทคนิคปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พริ้นต์.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2549). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผล ต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18,1(มิถุนายน-ตุลาคม), 89-102.
- วิมลรัตน์ บุญชู. (2549). *องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สนอง สุภาลัย. (2545). *การใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกัน: กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สมชาย พุทธโกสัย, สุทธนู ศรีไสย์, และจินต์ วิภาตะกลัศ. (2556). คุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารสยามคนกวี*, 18,2(พฤษภาคม-สิงหาคม), 84-98.
- สุชาติ เอกปัสชา, สุทธนู ศรีไสย์, และจินต์ วิภาตะกลัศ. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบล ในประเทศไทย. *วารสารสยามคนกวี*, 19,1(มกราคม-เมษายน), 47-58.
- สุภัทรา วีระวุฒิ. (2554, กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารการบริหารและพัฒนา*, 3(3), 111-126.
- Baskett, S., & Miklos, E. (1992). Perspectives of effective principals. *The Canadian Administrator*, 32(1), 1-10.
- Bagozzi, R.P., Yi, Y., & Phillips. L.W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 421-458.
- Creemers, B. (1994). *The Effective Classroom*. London: Cassell.
- Cropley, A.J. (1977). *Lifelong Education: A Psychological Analysis*. Hamburg: UNESCO Institute for Education.
- Deegan, Jr.J. (1978). On the occurrence of standardized regression coefficients greater than one. *Educational and Psychological Measurement*, 38, 373-888.
- Diamantopoulos, A., & Sigauw, J.A. (2000). *Introducing LISREL: A Guide for the Uninitiated*. London: SAGE Publications.
- Farrell, A.M. (2010). Insufficient discriminant validity: a comment on Bove, Pervan, Beatty, and Shiu (2009). *Journal of Business Research*, 63(3), 324-327.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981, February). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 10(1), 39-50.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.

- Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1995). *Multivariate Data Analysis with Reading* (4thEd). New York: Prentice Hall.
- Hall, G., Rutherford, W.L., Hord, S.M., & Huling, L.L. (1984). Effects of three principal styles on school improvement. *Educational Leadership*, 41(2), 22-26.
- Hilderbrand, M.E., & Grindle, M.S. (1994). Building Sustainable Capacity: Challenges for the Public Sector. Retrieved December 15, 2013, from <http://mirror.undp.org/magnet/cdrb/parti.htm>
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice* (6thEd). New York: McGraw-Hill.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2ndEd). New York: The Guilford Press.
- Medal-Añonuevo, Carolyn. (2001). *Revisiting Lifelong Learning for the 21st Century*. Humburg: UNESCO Institute for Education.
- Mitchell, M., & Jolley, J. (2004). *Research Design Explained* (5thEd). Toronto: Wadsworth.
- O'Regan, N., & Ghobadian, A. (2004). The importance of capabilities for strategic direction and performance. *Management Decision*, 42(2), 292-312.
- Preedy, M. (1993). *Managing the Effective School*. London: Paul Chapman.
- Steers, R.M., & Black, J.S. (1985). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Tasmin, R., & Wood, P. (2008). Knowledge management and innovation in Peninsular Malaysia. pp. 158-164. In *Transferring, Managing and Maintaining Knowledge for Nation Capacity Development*. Proceedings on Knowledge Management International Conference 2008 (KMICE 2008). Universiti Utara Malaysia, Sintok.