

**การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

THE DEVELOPMENT OF COMPETENCY INDICATORS OF ADMINISTRATORS IN THE EXTENDED EDUCATIONAL
OPPORTUNITY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

จิโรบล มนต์รี^{1,*}, ดร.เพ็ญแข ภูผายาง², ผศ.ดร.ดุสิต วิพรรณ³ และ ผศ.ดร.สุนันท์ สิปหาย⁴

Jirobol Montree^{1,*}, Dr.Piangkhae Poopayang², Asst.Prof.Dr.Dusit Vipanna³ and Asst.Prof.Dr.Sunan Siphai⁴

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

³คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

⁴สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Chaiyaphum Rajabhat University,
Chaiyaphum 36000, Thailand

²Faculty of Education, Chaiyaphum Rajabhat University, Chaiyaphum 36000, Thailand

³Faculty of Education, Thailand National Sports University Chaiyaphum Campus, Chaiyaphum 36000, Thailand

⁴Program in Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Chaiyaphum Rajabhat University,
Chaiyaphum 36000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: pumpu7710@windowslive.com

รับบทความ 29 กรกฎาคม 2561 แก้ไขบทความ 24 มกราคม 2562 ตอรับบทความ 25 มกราคม 2562 เผยแพร่บทความ มกราคม 2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 420 คน โดยทำการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน โดยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้รายชื่อจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภูมิภาค เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้พัฒนาจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ เท่ากับ .995 ได้อ่านจจำแนก .34 - .96 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย 165 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 46 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีมมี 40 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านที่ 3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มี 32 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านที่ 4 ด้านการบริหารทรัพยากรมี 47 ตัวบ่งชี้

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวบ่งชี้, สมรรถนะผู้บริหาร, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to develop competency indicators of administrators in the extended educational opportunity schools under the Office of the Basic Education Commission. The samples were 420 school administrators from the extended educational opportunity schools under the Office of the Basic Education Commission, selected through simple random sampling without replacement and then purposively selecting a representative province within each region. The research instruments consisted of a set of 5-rating scale questionnaires concerning

competency indicators of administrators in the extended educational opportunity schools under the Office of the Basic Education Commission, which was developed by analyzing documents, concepts, theories, and related research studies, with the reliability of .995. and the discriminative power from .34 to .96. Data analysis was done through basic statistics. The confirmatory factor analysis was analyzed through the linear equation modeling with the computer software program.

The findings revealed that:

The competency of administrators in the extended educational opportunity schools under the Office of the Basic Education Commission comprised four major components with 16 sub-components and 165 indicators, including Result Based Management with 46 indicators, Teamwork with 40 indicators, Expertise with 32 indicators, and Resource Management with 47 indicators.

Keywords: Indicator Development, Competency of Administrators, the Extended Educational Opportunity Schools

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพมีโอกาสพัฒนาตนเองสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาสถิติของประเทศ การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติโดยกำหนดเจตนารมณ์ไว้อย่างชัดเจน หมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช, 2560)

ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปโดยเน้นที่การให้การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิต ชุมชน สังคมและประเทศ เป็นสำคัญ ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ขึ้น ซึ่งมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหาร การประถมศึกษาใหม่ กล่าวคือ ได้มีการโอนโรงเรียนประถมศึกษาจากหลายหน่วยงานมาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีภารกิจรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 35,228 โรงเรียน ในโรงเรียนจำนวนนี้มีโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา จำนวน 7,175 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ซึ่งจากการศึกษาสภาพและ ปัญหาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหา คือ โรงเรียนมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับโรงเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากขาดความพร้อมด้านปัจจัย เช่น สภาพครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน และงบประมาณไม่ เพียงพอในการบริหารจัดการ ธีระ รุญเจริญ (2554) กล่าวว่า การจัดการและบริหารการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการ ดำเนินการจึงจะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง วิชาชีพ หนึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ จะต้องเป็น “มืออาชีพ” จึงจะทำให้การศึกษาบรรลุ ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยที่สำคัญมากต่อประสิทธิภาพขององค์กร การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมี ภาวะผู้นำที่ปรากฏเด่นชัด ซึ่งแสดงถึงพลังแห่งอำนาจในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร “ผู้บริหารการศึกษา ทุกระดับหวังที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถสูง สามารถบริหารโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความ เรียบร้อย

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีความหลากหลายมีความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนเป็นอย่างมาก ทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 และ ช่วงชั้นที่ 3 การบริหารงานให้ดีและมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่

จะต้องใช้ความสามารถ เทคนิควิธีการและขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารงานและดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการพัฒนาให้โรงเรียนประสบความสำเร็จก้าวหน้า แต่ในขณะเดียวกันในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีการทำการสอนให้กับนักเรียนหลายระดับซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลยากต่อการดูแลและการบริหารจัดการ และในขณะเดียวกันแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคน มีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนและลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึงคุณภาพ ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการเป็นผู้นำหรือเป็นตัวจักรสำคัญ ในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องอาศัยความรู้และทักษะการบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษามาโดยตลอด และส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถด้านการบริหาร โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเอาตัวรอดในสังคมที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (เกษม วัฒนชัย, 2556)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากรได้รับความสนใจทั้งในสวนของภาครัฐและภาคเอกชน สำนักงาน ก.พ. ภายใตแผนแม่บทการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐ ได้นำเอาแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) สมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายในยุคสมัยที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีสมรรถนะทางการบริหารในด้านบริหารการศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์มีแนวคิดเชิงการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตลอดจนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจะสามารถนำพาองค์กรปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้ตรงตามสถานการณ์ที่เป็นจริงจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการศึกษาที่เน้นข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรจะต้องพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมมิติของคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาและมีกระบวนการพัฒนาที่มีความตรงความถูกต้องมีการกำหนดเกณฑ์ของตัวบ่งชี้โดยใช้ผลงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุน ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีระบบน่าเชื่อถือเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ในการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานการประเมินผลการดำเนินงานการวางแผนดำเนินงานและการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ในโรงเรียนในอนาคต (Burstein, Oakes, and Guiton, 2012; เอื้อมพร หลินเจริญ, 2547; สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2550)

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ในการติดตามความก้าวหน้า ในการดำเนินงานการประเมินผลการดำเนินงาน และการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ในโรงเรียนในอนาคต ตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด หน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การกำกับติดตามการประเมินผลหรือสร้างเกณฑ์ในการประเมินเพื่อสามารถพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง อันจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักศึกษา และนักวิชาการ แล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 3) กำกับติดตาม 4) การวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม

1.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสะสมความรู้ 2) การพัฒนาศักยภาพ 3) การประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการศึกษา

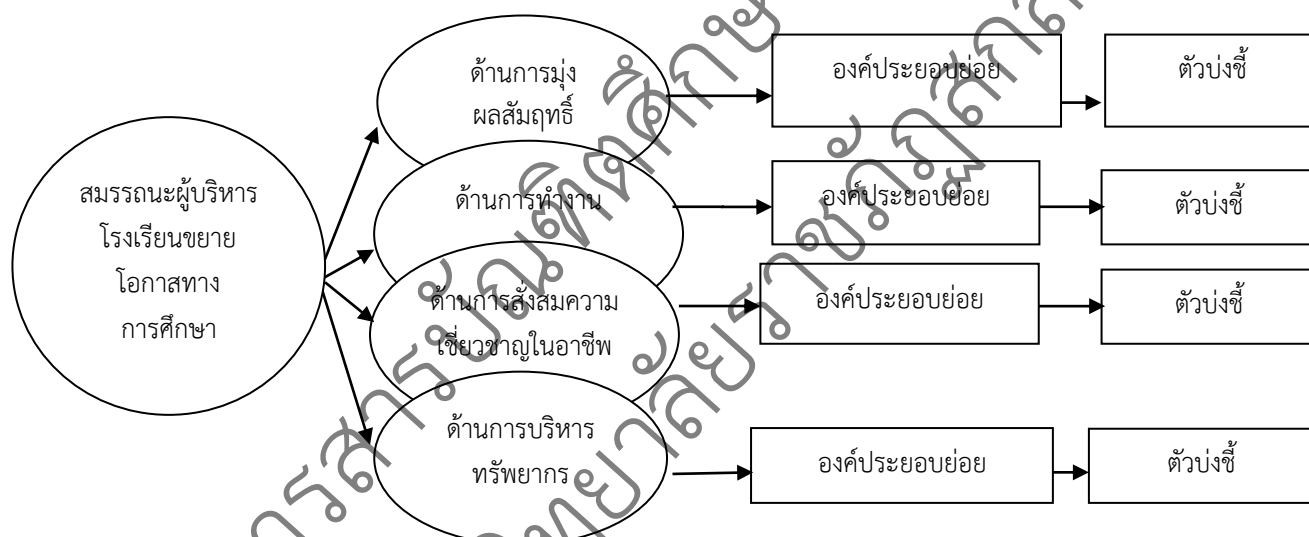
1.4 ด้านการบริหารทรัพยากร มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดการทรัพยากร 2) การบริหารจัดการองค์การ 3) การตัดสินใจที่ทันเวลาและเหมาะสม 4) กำหนดกลยุทธ์

2. โมเดลองค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. โมเดลองค์ประกอบ ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 3) กำกับติดตาม 4) การวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม

4. โมเดลองค์ประกอบด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสะสมความรู้ 2) การพัฒนาศักยภาพ 3) การประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการศึกษา

5. โมเดลองค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากร มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดการทรัพยากร 2) การบริหารจัดการองค์การ 3) การตัดสินใจที่ทันเวลาและเหมาะสม 4) กำหนดกลยุทธ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี จำนวน 7,157 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2560 ทำการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) โดยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้รายชื่อจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภูมิภาค มีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ทั้งสิ้น จำนวน 420 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำกร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถิติและการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยเฉพาะกรณีไม่เห็นด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่า IOC จากการกำหนดความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษา
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษา

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อความหรือตัวบ่งชี้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่มุ่งวัด) ประเด็นคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 - 1.00

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 165 ข้อ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

คะแนน	ระดับความเหมาะสม
5 หมายถึง	มากที่สุด
4 หมายถึง	มาก
3 หมายถึง	ปานกลาง
2 หมายถึง	น้อย
1 หมายถึง	น้อยที่สุด

3. วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จากทุกสำนักงานเขตได้ตอบกลับแบบสอบถามและส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม เดือนกรกฎาคม 2560 จำนวน 500 ได้รับกลับมา 465 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93 จากนั้นข้อมูลที่ได้มาทดสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

$\bar{x}$ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

χ^2 คือ ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติ ไค-สแควร์

Df คือ ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)

CFI คือ ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

SRMR คือ ค่ามาตรฐานดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual)

RMSEA คือ ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ

สรุปผลการวิจัย

ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลจากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป การสังเคราะห์ค่าให้สัมภาระของผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันร่างตัวบ่งชี้ สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ จำนวน 165 ตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบองค์ประกอบ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน มี 15 ตัวบ่งชี้ 2) การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมี 11 ตัวบ่งชี้ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 10 ตัวบ่งชี้ และ 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มี 10 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 46 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 การทำงานเป็นทีมมี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี 9 ตัวบ่งชี้ 2) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงานมี 11 ตัวบ่งชี้ 3) กำกับติดตาม มี 10 ตัวบ่งชี้ และ 4) การวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีมมี 10 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 40 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสะสมความรู้มี 8 ตัวบ่งชี้ 2) การพัฒนาศักยภาพมี 8 ตัวบ่งชี้ และ 3) การประยุกต์ใช้ความรู้ มี 7 ตัวบ่งชี้ และ 4) การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการศึกษา มี 10 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 33 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 4 การบริหารทรัพยากรมี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดทรัพยากรมี 13 ตัวบ่งชี้ 2) การบริหารจัดการองค์กรมี 11 ตัวบ่งชี้ และ 3) การตัดสินใจที่ทันเวลาและเหมาะสมมี 8 ตัวบ่งชี้ และ 4) การกำหนดกลยุทธ์ มี 15 ตัวบ่งชี้ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 47 ตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก พบว่า คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมากกว่า .30 คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักตั้งแต่ .44 ถึง .99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และองค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการบริหารทรัพยากร เป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยองค์ประกอบหลักดังกล่าว มีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อย หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ ประมาณร้อยละ 19 ถึงร้อยละ 95

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้ การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการรวมทั้งผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส โดยได้รวบรวมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องตามสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาวิเคราะห์ สังเคราะห์สรุปผลเป็นข้อมูลนำมาใช้ในการจัดทำร่างตัวบ่งชี้ จัดทำกรอบเพื่อนำเสนอผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมแล้วจึงนำมาทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ ทั้งนี้สามารถกำหนดกรอบองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (result based management) 2) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (expertise) และ 4) การบริหารทรัพยากร (resource management) สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ องค์ประกอบหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (result based management) จากผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน (planning) 2) การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (doing) 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (evaluation) 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จากค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 932.86 มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df เท่ากับ

.983 เมื่อพิจารณา ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 0.943 GFI เท่ากับ 0.91 AGFI เท่ากับ 0.90 CFI เท่ากับ 1.00 Standardized RMR เท่ากับ 0.012 RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่า Critical N เท่ากับ 334.16 แสดงว่า องค์ประกอบหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork) จากการวิจัยพบว่า ม้องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) 2) สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน (cooperation) 3) กำกับติดตาม (monitoring) และ 4) การวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม (team planning) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จากค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 778.89 มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df เท่ากับ 731 เมื่อพิจารณา ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 1.06 GFI เท่ากับ 0.90 AGFI เท่ากับ 0.89 CFI เท่ากับ 1.00 Standardized RMR เท่ากับ 0.032 RMSEA เท่ากับ 0.021 และค่า Critical N เท่ากับ 480.18 แสดงว่า องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) จากการวิจัยพบว่า ม้องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบคือ 1) การสะสมความรู้ (accumulating knowledge) 2) การพัฒนาศักยภาพ (development) 3) การประยุกต์ใช้ความรู้ (application of knowledge) และ 4) การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการศึกษา (communication) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จากค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 207.97 มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df เท่ากับ 458 เมื่อพิจารณา ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 0.45 GFI เท่ากับ 0.94 AGFI เท่ากับ 0.92 CFI เท่ากับ 1.00 Standardized RMR เท่ากับ 0.022 RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่า Critical N เท่ากับ 327.08 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารทรัพยากร (resource management) จากการวิจัยพบว่า ม้องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดการทรัพยากร (knowledge and skill) 2) การบริหารจัดการองค์การ (management) 3) การตัดสินใจที่ทันเวลา (decision) และ 4) การกำหนดยุทธศาสตร์ (strategy) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักด้านการบริหารทรัพยากร พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จาก ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 1071.48 มีนัยสำคัญทางสถิติค่า df เท่ากับ 1024 เมื่อพิจารณา ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 1.04 GFI เท่ากับ 0.90 AGFI เท่ากับ 0.98 CFI เท่ากับ 1.00 Standardized RMR เท่ากับ 0.030 RMSEA เท่ากับ 0.011 และค่า Critical N เท่ากับ 508.39 แสดงว่าองค์ประกอบหลักด้านการบริหารทรัพยากรสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

ควรนำโมเดลไปเป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านการบริหารทรัพยากร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *ผลการประเมินคุณภาพภายนอก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา*. เข้าถึงจาก <http://www.aga.onesga.or.th>. 20 พฤษภาคม 2558.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). *ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- รัฐธรรมนูญ ฉบับที่ 20. (2560). เข้าถึงได้จาก <https://drive.google.com/file/d/0Bzwvg2V5ymQ-NWM0VERTQ0ZTbjg/view>. 20 เมษายน 2560.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2562)*. เข้าถึงจาก [http://www.pld.rmutt.ac.th/download/Download\(2\)/plan%20yuthasart/11.pdf](http://www.pld.rmutt.ac.th/download/Download(2)/plan%20yuthasart/11.pdf). 21 พฤษภาคม 2558.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560. เข้าถึงจาก http://202.143.174.33/efa/chk_area_p.php. 12 พฤษภาคม 2558.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2550). *ข้อวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดระบบองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษา : กลุ่มกฎหมาย*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายด้านการศึกษามหาภาค.
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Burstien, L., J. Oakes and G. Gupton. (2012). *Encyclopedia of Educational Research*. (5thed). New York: McMillan.

วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร