

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

บาทหลวงสมจิตร์ พึ่งพรพร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

An Analysis of the Administrative Systematic Factors affecting Effectiveness
of catholic network schools under Chantaburi Diocese

Rev.Somchit Phuenghassaporn

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี

โดย

บาทหลวงสมจิตร พึ่งหรรษาพร

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร. นันทรัตน์ เจริญกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร. พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี เณรยอด)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร. นันทรัตน์ เจริญกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร. พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโห)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(บาทหลวง ดร. วีระ ผ่องรักษา)

สมจิตร พึ่งพรพรรณ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (An Analysis of the Administrative
Systematic Factors affecting Effectiveness of catholic network schools under Chantaburi
Diocese) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อ.ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล, อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม : รศ.ดร. พงษ์ศิริบรรณพิทักษ์, 372 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประสิทธิผล
สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจำนวน 14 โรงเรียน และการสนทนากลุ่มผู้บริหาร
สถานศึกษาและนักวิชาการจำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกระบบอยู่ในระดับ
มาก เรียงตามลำดับ คือ (1) ระบบวัฒนธรรม (2) สภาพแวดล้อม (3) ระบบโครงสร้าง (4) ระบบการเมือง และ
(5) ระบบปัจเจกบุคคล

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงตามลำดับ คือ (1) ด้านกระบวนการภายใน (2) ด้านผู้รับบริการ (3) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา และ (4)
ด้านการเงิน

3. ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสัง
ฆมณฑลจันทบุรีได้ค่า $\chi^2 = 5.63$, $df = 9$, $p = 0.78$, $RMSEA = 0.00$, $NFI = 1.00$, $SRMR = 0.01$, $GFI =$
 1.00 , $AGFI = 0.98$ แสดงว่าปัจจัยเชิงระบบในการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่าย
คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = 0.93)

4. ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีควรให้
ความสำคัญมากที่สุดคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยระบบการเมือง

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและ

ความเป็นผู้นำทางการศึกษา.....ลายมือชื่อนิสิต.....

สาขาวิชา บริหารการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา 2552.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

4884692027 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : ADMINISTRATIVE FACTORS/ CATHOLIC SCHOOL/ EFFECTIVENESS

SOMCHIT PHUENGHASSAPORN : AN ANALYSIS OF THE ADMINISTRATIVE SYSTEMATIC FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF CATHOLIC NETWORK SCHOOLS UNDER CHANTABURI DIOCESE. THESIS ADVISORS: NUNTARAT CHAROENKUL, Ph.D., THESIS CO-ADVISOR: ASSOC. PROF. PRUET SIRIBANPITAK, Ph.D., 372 pp.

This study aimed to analyze the administrative systematic factors affecting effectiveness of catholic network schools under Chantaburi Diocese. The instruments used for data collecting was questionnaires concerning the effectiveness of 14 catholic network schools under Chantaburi Diocese and the focus group discussions between the schools' administrators and 9 academicians. The factors were validated by the LISREL PROGRAM, and found out that;

1. The administrative conditions of catholic network schools under Chantaburi Diocese was high rate in every systems. Arrange into order as follow ; (1) cultural system (2) environmental (3) structural system (4) political system and (5) individual system.

2. The effectiveness of catholic network schools Chantaburi Diocese was high rate in every perspectives. Arrange into order as follow ; (1) internal process perspective (2) customer perspective (3) learning and growth perspective and (4) financial perspective.

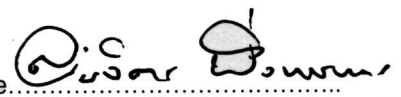
3. The administrative systematic factors affected effectiveness of catholic network schools under Chantaburi Diocese result was $\chi^2 = 5.63$, $df = 9$, $p = 0.78$, $RMSEA = 0.00$, $NFI = 1.00$, $SRMR = 0.01$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$ state that the administrative systematic factors affected effectiveness of catholic network schools under Chantaburi Diocese, the statistical significant .01 (coefficient effective 0.93).

4. The most important factors that catholic network schools under Chantaburi Diocese should focus on were the environment and political system factors.

Department : Educational Policy,

Management and Leadership

Student's Signature



Field of Study : Educational Administration

Advisor's Signature



Academic Year : 2009

Co-advisor's Signature



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และรองศาสตราจารย์ ดร. พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวคิด วิธีการทำงานและกำลังใจที่ดีเยี่ยมมาโดยตลอด

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงแต่รองศาสตราจารย์ ดร.สนานจิตร์ สุขนทรทรัพย์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการทำเครื่องมือวิจัย และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งขอขอบคุณอาจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและช่วยให้การนำเสนอข้อมูลมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด ประธานการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโห และบาทหลวง ดร.วีระ ผังรักษ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการอนุมัติอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำที่มีคุณค่าสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบพระคุณบาทหลวง ดร.ลือชัย จันทรเป็ ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยฉบับนี้ และขอขอบคุณผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาคาทอลิกทุกท่านที่ได้สละเวลามาร่วมการสนทนากลุ่มและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทุกท่านในสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณคณะครู อาจารย์และบุคลากรทุกท่านของโรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจที่คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือทุกอย่างที่ผู้วิจัยขอความช่วยเหลือ

คุณความดีหรือประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ คุณพ่อ ศรศักดิ์ และคุณแม่แจ็ก พิงหรรษาพร ผู้ให้ชีวิตและอบรมเลี้ยงดูจนมีความภาคภูมิใจในวันนี้

สารบัญ

| | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญภาพ..... | ฐ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 7 |
| คำถามในการวิจัย..... | 7 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 7 |
| คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... | 7 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 11 |
| วิธีดำเนินการวิจัย..... | 13 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 14 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง..... | 15 |
| ตอนที่ 1 สถานศึกษาเครือข่ายชายคาทอริกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี | 15 |
| ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลองค์การ..... | 36 |
| ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 90 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 101 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 101 |
| วิธีดำเนินการวิจัย..... | 101 |

| | หน้า |
|-------------------------------------------------------------|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 112 |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 113 |
| ตอนที่ 2 สภาพในการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก | |
| สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 116 |
| ตอนที่ 3 เปรียบเทียบข้อมูลของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน..... | 137 |
| ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา | |
| เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 151 |
| ตอนที่ 5 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการบริหาร | |
| ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก | |
| สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 204 |
| | |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 209 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 210 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 220 |
| ข้อเสนอแนะจากการวิจัย..... | 240 |
| | |
| รายการอ้างอิง..... | 243 |
| ภาคผนวก..... | 253 |
| ภาคผนวก ก..... | 254 |
| ภาคผนวก ข..... | 366 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... | 372 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 | จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้..... | 105 |
| 2 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม สถานภาพ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และจำนวนนักเรียน..... | 113 |
| 3 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อสภาพการบริหารในภาพรวมของสถานศึกษา เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 116 |
| 4 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อระบบโครงสร้างของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 118 |
| 5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อระบบวัฒนธรรมของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 120 |
| 6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อระบบการเมืองของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 122 |
| 7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อระบบปัจเจกบุคคลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 124 |
| 8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 126 |
| 9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อประสิทธิผลองค์การในภาพรวมของสถานศึกษา เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 128 |
| 10 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อของประสิทธิผลองค์การด้านการเงิน..... | 129 |

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อประสิทธิผลองค์การด้านผู้รับบริการ..... 131 |
| 12 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อประสิทธิผลองค์การด้านกระบวนการภายใน..... 133 |
| 13 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อประสิทธิผลองค์การด้านการเรียนรู้และพัฒนา..... 135 |
| 14 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 137 |
| 15 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 139 |
| 16 | ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษากับ ปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามปัจจัย..... 141 |
| 17 | การเปรียบเทียบผลการทดสอบปัจจัยเชิงระบบเป็นรายคู่ของสถานศึกษา เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามขนาดของสถานศึกษา..... 142 |
| 18 | การเปรียบเทียบผลการทดสอบระบบโครงสร้างเป็นรายคู่ของสถานศึกษา เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามขนาดของสถานศึกษา..... 143 |
| 19 | การเปรียบเทียบผลการทดสอบระบบวัฒนธรรมเป็นรายคู่ของสถานศึกษา คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามขนาดของสถานศึกษา..... 144 |
| 20 | การเปรียบเทียบผลการทดสอบระบบปัจเจกบุคคลเป็นรายคู่ของสถานศึกษา คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามขนาดของสถานศึกษา..... 145 |
| 21 | การเปรียบเทียบผลการทดสอบสภาพแวดล้อมเป็นรายคู่ของสถานศึกษา คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามขนาดของสถานศึกษา..... 146 |
| 22 | ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามด้าน... 147 |
| 23 | การเปรียบเทียบผลการทดสอบประสิทธิผลองค์การเป็นรายคู่ของสถานศึกษา คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 148 |

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 24 | การเปรียบเทียบผลการทดสอบด้านกระบวนการภายในเป็นรายคู่ของ สถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา..... 149 |
| 25 | การเปรียบเทียบผลการทดสอบด้านการเรียนรู้และพัฒนาเป็นรายคู่ของ สถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา..... 150 |
| 26 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยเชิงระบบ..... 152 |
| 27 | ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยเชิงระบบ..... 153 |
| 28 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยระบบโครงสร้าง..... 154 |
| 29 | ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบโครงสร้าง..... 156 |
| 30 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยระบบวัฒนธรรม..... 157 |
| 31 | ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบวัฒนธรรม..... 159 |
| 32 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยระบบการเมือง..... 161 |
| 33 | ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบการเมือง..... 163 |
| 34 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล..... 165 |
| 35 | ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล..... 167 |
| 36 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม..... 169 |
| 37 | ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม..... 171 |
| 38 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างประสิทธิผลองค์การ..... 172 |
| 39 | ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านประสิทธิผลองค์การ..... 173 |
| 40 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างประสิทธิผลด้านการเงิน..... 174 |
| 41 | ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ประสิทธิผลด้านการเงิน..... 176 |
| 42 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ..... 177 |
| 43 | ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ..... 179 |
| 44 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน.... 180 |
| 45 | ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน.... 182 |
| 46 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา.. 184 |
| 47 | ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา.. 186 |

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 48 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน..... 187 |
| 49 | ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านการเงินของ สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน..... 189 |
| 50 | ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ ของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน..... 191 |
| 51 | ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการ ภายในของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน..... 193 |
| 52 | ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้ และพัฒนาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน..... 195 |
| 53 | วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน..... 201 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 | กรอบแนวคิดในการวิจัย | 12 |
| 2 | โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 30 |
| 3 | แสดงองค์ประกอบกลไกการควบคุมและการจัดตั้งองค์การ..... | 38 |
| 4 | องค์ประกอบของระบบ..... | 40 |
| 5 | องค์ประกอบระบบงาน | 41 |
| 6 | ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ..... | 45 |
| 7 | BSC ในมุมมองด้านสถาบันทางการศึกษา..... | 82 |
| 8 | ขั้นตอนการวิจัย..... | 102 |
| 9 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงระบบ..... | 153 |
| 10 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยระบบโครงสร้าง..... | 155 |
| 11 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยระบบวัฒนธรรม..... | 158 |
| 12 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยระบบการเมือง..... | 162 |
| 13 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล..... | 166 |
| 14 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยสภาพแวดล้อม..... | 170 |
| 15 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลองค์การ..... | 173 |
| 16 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านการเงิน..... | 175 |
| 17 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ..... | 178 |
| 18 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน.. | 181 |
| 19 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และ พัฒนา..... | 185 |
| 20 | ค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านการเงินของ สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน..... | 190 |
| 21 | ค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการของ สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน..... | 192 |

| ภาพที่ | หน้า | |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 22 | ค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน ของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน..... | 194 |
| 23 | ค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และ พัฒนาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน..... | 196 |
| 24 | ค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน..... | 197 |
| 25 | ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี..... | 200 |
| 26 | ปัจจัยเชิงระบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่าย คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุน..... | 202 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6 ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” แสดงให้เห็นถึงเจตนาของการจัดการศึกษาว่าเป็นการให้การอบรมกับประชากรในชาติ ทุกเพศ ทุกวัย ให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมความดี เพื่อดำรงชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าอยู่ได้อย่างมีความสุขและสันติภาพ

โรงเรียนเป็นสถานที่พัฒนาทักษะพื้นฐาน อุบนิสัยแรกเริ่มและความรู้ให้แก่เด็ก รวมถึงอุปนิสัยซึ่งเชื้ออำนวยการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2 อย่าง อุปนิสัยแรก คือ เรียนรู้วิธีการศึกษาหาความรู้ ทักษะนี้นับเป็นหัวใจสำคัญของสังคมที่จำเป็นต้องกลั่นกรอง ทบทวน และสังเคราะห์ข้อมูลใหม่ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ใหม่ ซึ่งต้องอาศัยการวินิจฉัยรูปแบบใหม่ อุปนิสัยที่สอง คือนิสัยรักการเรียนรู้ ซึ่งกระตุ้นให้ตระหนักว่า การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไม่ว่าจะทำอะไรอยู่ที่ไหนก็ตาม นั่นคือ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่แทรกอยู่ในพัฒนาการส่วนบุคคล ในครอบครัว สถานะที่ทำงาน และชุมชน หากโรงเรียนสามารถบ่มเพาะอุปนิสัยทั้ง 2 ประการ ให้กับเด็กควบคู่ไปกับการปลูกฝังทักษะพื้นฐานที่จำเป็น และความรู้ในชั้นแรกเริ่มที่มีมาตรฐานได้สำเร็จ ก็นับได้ว่าโรงเรียนได้วางรากฐานที่มั่นคงที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ในเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่เด็กนักเรียนของตน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2543 : 64-65) โรงเรียนจึงเป็นสถานที่สำคัญที่ผู้บริหารในองค์การทุกระดับชั้นควรให้ความเอาใจใส่ และสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าอยู่ในทิศทางที่ถูกต้อง มีรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เหมาะสม โดยส่งเสริมให้สถานศึกษามีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองต่อความต้องการของประเทศชาติและประชาชน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ดังคำกล่าวของ ฯพณฯ อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เมื่อครั้งเป็นรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ที่กล่าวในพิธีเปิดสัมมนาและปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “เส้นทางปฏิรูปการศึกษาไทยในโรงเรียนเอกชน” เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2542 (การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 2543 : 41-52) สรุปความได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีความมุ่งหวังที่จะได้เห็นกฎหมายการศึกษาของประเทศ เป็นกุญแจสำคัญไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับระบบการศึกษา

ของประเทศในปัจจุบันด้วย เช่น การมีใบประกอบวิชาชีพ, โครงสร้างการบริหาร, การจัดระบบครู คุณอาจารย์ บุคลากร, การจัดทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับ คุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับผลผลิตของระบบการศึกษา อันนำมาซึ่งรากฐานที่แข็งแกร่งของสังคม

สิ่งที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการศึกษาคือ คุณภาพการศึกษาซึ่งแสดงออกมาในตัว ผู้เรียนสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งในสังคมยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้มากมายที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ การเรียนรู้ การสร้างความ เชื่อมโยงระหว่างความรู้กับชีวิตจริง เป็นสิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คุณอาจารย์ และบุคลากรสนับสนุนกำลังเผชิญกับสถานการณ์เหล่านี้อยู่ ดังมุมมองหนึ่งของ เกษม วัฒนชัย (2546 : 261) ที่กล่าวเน้นถึง การทำให้ระบบการศึกษามีคุณภาพ ในยุคของการเปลี่ยนแปลง ที่มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นทั้งนอกระบบและในระบบการศึกษา และในช่วงเวลาที่ประเทศไทยอยู่ใน ระยะของการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาชนิดถอนรากถอนโคน ทั้งในเรื่องโครงสร้างและระบบ การศึกษา จำเป็นต้องมีระบบใหม่ ๆ เข้ามา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศในการ จัดระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ โรงเรียนเป็นสถานที่ให้การศึกษาอบรมกับเด็กและเยาวชนของ ชาติ ตามเจตนารมณ์การศึกษาของประเทศและตามปรัชญาการศึกษาของแต่ละโรงเรียน โดยมี ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการดูแลให้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์ การเรียนรู้เท่า ทันต่อสภาพแวดล้อม การปรับเปลี่ยนแนวคิด การจัดระบบใหม่ การศึกษาถึงรูปแบบการบริหารที่ เหมาะสม เพื่อปรับองค์การให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์การต้องให้ ความเอาใจใส่

โรงเรียนคาทอลิกเป็นสถานศึกษาแบบหนึ่งที่มีอัตลักษณ์เกิดขึ้นในประเทศไทยมากกว่า 340 ปี ซึ่งมีพันธกิจและมีปรัชญาการศึกษาแบบคาทอลิกเพื่อพัฒนาให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ดังที่ สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก(1997) ได้ออกเอกสารเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของการศึกษา คาทอลิกว่าจำเป็นต้องมีโรงเรียนคาทอลิก โดยมีพันธกิจเฉพาะของการเป็นโรงเรียนคาทอลิก มี วัตถุประสงค์ให้เป็นสถานที่พิเศษที่ก่อให้เกิดการอบรมแบบบริบูรณ์ ในรูปแบบของการยอมรับคุณค่า สูงสุดในชีวิตจริงและแสวงหาการสอดแทรกคุณค่าวัฒนธรรมที่ดีงามในกิจกรรมทุกอย่างของ ชีวิต ในสมณสาธกกล่าวถึงจุดประสงค์ทั่วไปของโรงเรียนคาทอลิกในกระบวนการที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนตอนหนึ่งว่า “วัฒนธรรมจะกลายเป็นการศึกษาได้ก็ต่อเมื่อเยาวชนสามารถเชื่อมโยงการ เล่าเรียนของตนกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ของชีวิตจริงที่ตนคุ้นเคย โรงเรียนจะต้องกระตุ้นให้นักเรียน ฝึกฝนสติปัญญาอาศัยความเข้าใจ เพื่อที่จะเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน รวมถึงรู้จักมี จินตนาการในการสร้างสรรค์ด้วย โรงเรียนจะต้องพรั่าสอนให้นักเรียนรู้จักหาความหมายแห่ง

ประสบการณ์และความจริงที่อยู่เบื้องหลังประสบการณ์เหล่านั้น โรงเรียนใดที่ละเลยหน้าที่นี้และสอนเฉพาะข้อสรุปต่าง ๆ ที่สำเร็จรูปมาแล้ว ถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสำหรับเด็กนักเรียนของตนแต่ละคน” โดยบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้พันธกิจสำเร็จไปจากเอกสารสภาสังคายนาว่าติกันที่ 2 (อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก, 2551: 63) คือ “ผู้อำนวยการ ผู้แนะนำ ครูผู้สอน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาหรือช่วยในการบริหาร ซึ่งลักษณะพิเศษของครูคาทอลิกคือ การสอนความจริง ถ่ายทอดความจริงในฐานะทางวิชาการ ให้การอบรมอย่างครบครันในทุก ๆ ด้าน เป็นการเตรียมไปสู่อาชีพการทำงาน รวมทั้งการศึกษาทางด้านวิชาการ ทางด้านศีลธรรมและสังคม รวมทั้งทางด้านศาสนาด้วย โดยมีจุดประสงค์ว่าจะอบรมบุคคลให้เป็นคนที่มีความมั่นคง มีความรับผิดชอบ สามารถจะมีการวินิจฉัยที่ดี ตระเตรียมให้เยาวชนไปสู่โลกกว้าง สอนเขาให้รู้จักความหมายของชีวิต”

จากเจตนาทางด้านการศึกษาที่สืบทอดต่อเนื่องกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยได้เติบโตพัฒนาแนวคิดในการบริหารจัดการมาอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้จากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้รับประสบการณ์เรียนรู้และพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม จากเอกสารประกอบการประชุมสัมมนาประจำปีการศึกษา 2550 ของสภาการศึกษาคาทอลิกประเทศไทย ครั้งที่ 37 ในหัวข้อเรื่องการศึกษาเพื่อชีวิต คุณธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยภราวาดิษฐศรีวิชัยรัตน์ เลขานุการสภาการศึกษาคาทอลิกประเทศไทย (วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์, 2550 : 93) ที่แสดงผลการวิจัยในโครงการศึกษาเรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาระบบการศึกษาไทยจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในเชิงรุกตั้งแต่วันนี้ โดยหาทางเข้าไปใช้ประโยชน์สูงสุดที่จะมาถึงและหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในทิศทางที่จะสามารถแข่งขันพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพื่อจัดการศึกษาและทรัพยากรให้เป็นไปตามเป้าหมาย และมีคุณภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือ พัฒนาผู้เรียนให้คิดเป็นและมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถอยู่รอดได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้พร้อมรับสภาพโลกาภิวัตน์ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพล มีระดับความไม่แน่นอนสูงหรือปัจจัยที่อาจปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขได้ คือ กลุ่มปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา เช่น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นองค์การสำคัญที่ต้องการมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลมืออาชีพ ที่จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพ และสอดคล้องเท่าทันต่อความเจริญก้าวหน้าของกระแสโลกาภิวัตน์ การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจสภาพของสังคมพร้อม

กับการเรียนรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็น เพื่อคิดวางแผนตอบรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในขณะที่เดียวกันการศึกษาถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นแล้วในองค์การสถานศึกษาของตน ว่าอดีตเกิดอะไรขึ้น ปัจจุบันองค์การอยู่ในสถานะอย่างไร มีสภาพและปัญหาอะไรบ้าง เกิดประสิทธิผลอย่างไร สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นพื้นฐาน ให้องค์การเรียนรู้เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งกว่า เพราะเป็นส่วนที่สามารถศึกษา วิจัยและหาความแน่นอนได้มากกว่า หากได้รับทราบความเป็นจริงขององค์การและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นย่อมเป็นประโยชน์ต่อการบริหารให้องค์การประสบความสำเร็จและจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์ต่อไปในอนาคต

จากแนวคิดและผลการศึกษาของสถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (ไอเอฟดี) (วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์, 2550 : 74-94) ซึ่งศึกษาผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า พบว่า แนวทางของสังคมยุคโลกาภิวัตน์แตกต่างจากสภาพสังคมในอดีตที่สถาบันการศึกษามีความมั่นคงแน่นอน มีการแข่งขันน้อย มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาน้อย ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป แตกต่างจากสภาพสังคมในปัจจุบันที่สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด เป็นพิเศษ ในช่วงประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา สังคมมีการเปลี่ยนแปลงทางการเรียนรู้มาก ข้อมูลข่าวสารถูกนำมาใช้ในการบริหารและการทำความเข้าใจเพื่อพัฒนาองค์การอย่างกว้างขวาง มีการวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบ การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันเป็นสิ่งที่จำเป็น เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ที่กำลังเกิดขึ้น ทั่วไป กล่าวได้ว่าความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ ผลักดันให้สถานศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยมีการวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการคิดวิเคราะห์บนพื้นฐานที่เป็นจริง มีการประเมินประสิทธิผลองค์การอย่างเหมาะสม เพื่อจัดหาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน ซึ่งสถานศึกษาเป็นสถาบันที่สำคัญของสังคม ในการผลิตทรัพยากรบุคคลที่เป็นเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพสู่สังคมและบุคลากรที่เข้ามาในองค์การได้รับคุณภาพที่ดี บุคลากรทุกระดับมีชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ซึ่งสมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก ได้ออกเอกสารมิติด้านศาสนาของการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกเพื่อพิจารณาใคร่ครวญและการฟื้นฟูขึ้นใหม่ ในประเด็นที่แสดงให้เห็นความสำคัญของการประเมินผลว่า “เป้าหมายทางการศึกษาควรได้รับการทบทวนแก้ไขทุกปี โดยอาศัยประสบการณ์และความต้องการเป็นพื้นฐาน เป้าหมายจะบรรลุผลสำเร็จโดยผ่านทางกระบวนการตามลำดับขั้น มีจุดเริ่มต้น จุดระหว่างกลางต่าง ๆ กัน และมีบทสรุปในแต่ละ

ขึ้น ครู นักเรียนและครอบครัวนักเรียน ควรกำหนดระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายเหล่านี้
 ที่ได้มีความก้าวหน้าไม่พอ ก็ควรมองหาเหตุผลและหาทางแก้ไขที่เหมาะสม เป็นเรื่องสำคัญที่
 จะต้องถือว่า การประเมินผลดังกล่าวเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะต้องทำให้สำเร็จไปอย่าง
 สัตย์ซื่อ ทุกปลายปีการศึกษา เป็นช่วงเวลาอันเหมาะสมสำหรับดำเนินการประเมินผลดังกล่าว”
 (อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก, 2551:156) จากข้อความนี้เห็นได้ว่า การประเมินผลเป็นสิ่งที่
 สำคัญและจำเป็นเพื่อการพัฒนาชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเข้าใจปัญหาและสภาพความ
 เป็นจริงขององค์การและหาทางพัฒนาองค์การต่อไปในอนาคต การรับทราบประสิทธิผลองค์การ
 ว่าเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้หรือไม่ จะส่งผลต่อการพัฒนาวิธีการบริหาร
 และการค้นพบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของ
 นักบริหาร

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เทคโนโลยีสมัยใหม่เจริญก้าวหน้ามาก การเรียนรู้แบบใหม่ ทั้ง
 แนวคิดและชีวิตความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากสังคมไทยแบบเดิม ๆ ตัวอย่างเช่น แนวคิดทาง
 ธุรกิจที่เข้ามาสู่สถานศึกษาซึ่งทำให้เกิดมุมมองว่าผู้เข้ามารับบริการเปรียบเสมือนลูกค้า ความ
 ยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด การมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมใหม่
 ๆ ทางการศึกษา ความซับซ้อนของความสำเร็จทางเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ
 และการค้าระหว่างประเทศ เป็นต้น สถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา
 จำเป็นต้องให้ความสนใจ ไตร่ตรองและปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการบริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอ
 ทั้งในด้านบุคลากร ชุมชนและสังคม ค่านิยมตามสมัยปัจจุบันที่ส่งผลต่อการคิด การตัดสินใจ
 ของผู้บริหารและวิวัฒนาการของโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงเติบโตอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อวิถี
 ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลทุกอาชีพ ทุกฐานะ ทุกกลุ่ม ทุกองค์การ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการ
 หนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัย ที่จะผลักดันให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงเท่าทันกับยุคสมัยที่
 เปลี่ยนไป เพราะผู้นำคือ บุคคลสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้ง
 ไว้ นอกจากปัจจัยด้านผู้นำแล้ว เด็กและเยาวชนเป็นทั้งปัจจัยนำเข้าและผลผลิตที่มีความสำคัญ
 มากประการหนึ่งในกระบวนการบริหารจัดการศึกษา ดังคำกล่าวที่ว่า “เด็กและเยาวชนเป็น
 ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของชาติ.. หากได้รับการส่งเสริมอย่างถูกวิธี เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ จะ
 สามารถสร้างคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติได้ แต่หากไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพใน
 ด้านที่ถนัดและสนใจก็อาจสูญเสียดีกรีภาพได้” (ธงชัย ชิวปรีชา, 2550 : 196)

จากแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2008) ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาเป็นกรอบแนวคิดที่
 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ เช่น ปัจจัยด้านระบบโครงสร้าง ปัจจัย

ด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านระบบวัฒนธรรม ปัจจัยด้านระบบการเมือง และปัจจัยสภาพแวดล้อม เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้รับผลกระทบโดยตรงคือเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผลผลิตสำคัญที่แสดงถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิผลที่แสดงออกในตัวผู้เรียนนี้เป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่สำคัญ บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวของกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงองค์รวมของประสิทธิผลขององค์การได้อย่างชัดเจนคือแนวความคิดการประเมินองค์การแบบสมดุลหรือ Balanced Scorecard (BSC) ของ Kaplan และ Norton (1996) ซึ่งอธิบายมุมมองทางการบริหารให้เกิดประสิทธิผลว่าประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านผู้รับบริการ 3) ด้านกระบวนการภายใน และ 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งแสดงให้เห็นภาพรวมขององค์การได้อย่างรอบด้านและครอบคลุมการบริหารในทุก ๆ ส่วน ทำให้เห็นภาพว่าการบริหารจะคิดถึงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้นไม่ได้ เช่น คิดถึงด้านผลกำไรของการบริหารจัดการ และมุ่งแต่จะแสวงหาผลกำไรที่เป็นตัวเงินเท่านั้นไม่ได้ เนื่องจากยังมีผลกำไรที่ไม่สามารถคิดเป็นตัวเงินได้ เช่น การเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์การมีความสุข เป็นส่วนสำคัญของการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ และเป็นการร่วมสร้างสรรค์สังคมที่ดี สอดคล้องกับอุดมการณ์ตามจิตตารมณ์การศึกษาแบบคาทอลิก เป็นต้น

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในบริเวณชายฝั่ง 8 จังหวัดภาคตะวันออก เป็นกลุ่มโรงเรียนคาทอลิกที่บริหารสถานศึกษาโดยคณะบาทหลวงพื้นเมืองในสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีคณะกรรมการที่ร่วมประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์การ ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งจะรับนโยบายของคณะกรรมการไปปฏิบัติ มีระบบการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์แบบโรงเรียนคาทอลิก มีความร่วมมือช่วยเหลือกันวางแผนและพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายได้นำแนวคิดเรื่อง การประเมินองค์การแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard (BSC) มาเป็นกรอบแนวคิดในการคิดวางแผนกลยุทธ์ปีการศึกษา 2547-2551 และต่อเนื่องมาถึงปัจจุบันด้วย โดยกำหนดให้มีการสัมมนาจัดทำแผนกลยุทธ์โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีทุก 5 ปี จัดได้ว่าเป็นสถานศึกษาที่มีมุมมองใหม่ตามยุคสมัยที่กำลังเจริญก้าวหน้าและกำลังเกิดการพัฒนาให้เป็นระบบที่มั่นคงยั่งยืน

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีการประเมินผล การวางแผน มีการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ แต่การบริหารองค์การในภาพรวมยังไม่มีการวิจัยที่วิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งที่

ผู้วิจัยให้ความสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดการประเมินองค์การแบบสมดุล หากผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาสภาพขององค์การและทำความเข้าใจอย่างรอบคอบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ก็จะทำให้ได้รับรู้ถึงสภาพที่สำคัญในการบริหารองค์การ รวมทั้งประเด็นและปัจจัยที่องค์การควรมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารองค์การโดยตรง นอกจากนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกด้าน ทั้งด้านผู้เรียนที่เข้ามาใช้บริการ ด้านบุคลากรภายในองค์การ การเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงการบริหารงบประมาณที่จะเป็นส่วนกำไรที่สถานศึกษาในสังกัดจะได้รับผลประโยชน์ร่วมกันด้วย ซึ่งส่งผลให้องค์การอยู่รอดและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

คำถามในการวิจัย

1. สภาพการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
3. สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีควรให้ความสำคัญกับปัจจัยใดบ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 14 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ โรงเรียนดาราสมุทร สระแก้ว โรงเรียนดาราจรัส โรงเรียนศรีฤทัย โรงเรียนปริษานูศาสน์

โรงเรียนคริสตสงเคราะห์ โรงเรียนประชาสงเคราะห์ โรงเรียนวัฒนาอนุศาสตร์ โรงเรียนปัญญทรัพย์ ดินแดง โรงเรียนปัญญทรัพย์ มีนบุรี โรงเรียนเทวรักษ์ โรงเรียนสันติภาพ และโรงเรียนชุมชนพัฒนา

2. ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี หมายถึง สถานศึกษาเอกชน ที่อยู่ในเขตปกครองของศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ภายใต้การบริหารงาน ดูแล ปกครอง โดยคณะบาทหลวงสังฆมณฑลจันทบุรี ประกอบด้วย 14 โรงเรียน ดังนี้

1) โรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา 2) โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ 3) โรงเรียนดาราสมุทร สระแก้ว 4) โรงเรียนดาราจรัส 5) โรงเรียนศรีฤทัย 6) โรงเรียนปริษานุศาสตร์ 7) โรงเรียนคริสตสงเคราะห์ 8) โรงเรียนประชาสงเคราะห์ 9) โรงเรียนวัฒนาอนุศาสตร์ 10) โรงเรียนปัญญทรัพย์ ดินแดง 11) โรงเรียนปัญญทรัพย์ มีนบุรี 12) โรงเรียนเทวรักษ์ 13) โรงเรียนสันติภาพ 14) โรงเรียนชุมชนพัฒนา

2. สังฆมณฑลจันทบุรี หมายถึง เขตการปกครองของฝ่ายศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกในประเทศไทย ซึ่งแบ่งการปกครองออกเป็น 10 สังฆมณฑล โดยมีมุขนายกศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกแต่ละสังฆมณฑลเป็นหัวหน้าดูแลการปกครอง สำหรับสังฆมณฑลจันทบุรีมีอาณาเขตการปกครองในจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้ นครนายกบางส่วน ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา (ยกเว้นฝั่งขวาของแม่น้ำบางปะกง) ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด รวมทั้งโรงเรียนปัญญทรัพย์ในกรุงเทพฯ ทั้ง 2 แห่งด้วย และปัจจุบันมีมุขนายก สิริพงษ์ จรัสศรี เป็นผู้ปกครองสูงสุด

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

4. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน ในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

5. เจ้าหน้าที่สนับสนุน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักในการสนับสนุนให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น ในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

6. ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารหมายถึง ตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการในการบริหาร 5 ระบบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้แก่

- 1) ปัจจัยระบบโครงสร้าง
- 2) ปัจจัยระบบวัฒนธรรม

- 3) ปัจจัยระบบการเมือง
- 4) ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล
- 5) ปัจจัยสภาพแวดล้อม

7. ปัจจัยระบบโครงสร้าง (Structural System) หมายถึง ปัจจัยส่วนประกอบขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) บทบาท (Roles) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ที่จะต้องแสดงออกให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับของบุคคลนั้น ๆ ในสถานศึกษา

2) ลำดับชั้นของการบริหาร (Hierarchy of offices) หมายถึง ลำดับชั้นการบริหารตามแผนภูมิของสถานศึกษา ซึ่งการจัดลำดับมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและประสานงานที่รับผิดชอบให้เป็นไปอย่างราบรื่น มีลักษณะทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3) ตำแหน่ง (Positions) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตในแผนภูมิโครงสร้างขององค์การที่ได้กำหนดไว้ของสถานศึกษา

4) ระเบียบ (Rules) และข้อบังคับ (Regulations) หมายถึง แบบแผนหรือข้อกำหนดที่วางไว้เป็นแนวทางให้สมาชิกในสถานศึกษาปฏิบัติ เพื่อความสงบและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานศึกษา

5) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) หมายถึง ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรที่แสดงออกทางพฤติกรรมการทำงาน

8. ปัจจัยระบบวัฒนธรรม (Cultural System) หมายถึง ปัจจัยของวิถีการดำเนินชีวิตที่บุคลากรในสถานศึกษายึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งได้จากการสร้างวัฒนธรรม ถ่ายทอดปรับเปลี่ยนและรักษาไว้เป็นวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1) ค่านิยมร่วม (Shared values) หมายถึง สิ่งที่สถานศึกษาถือว่ามีค่าพึงปรารถนา ต้องการให้เป็นเป้าหมายขององค์การ และปลูกฝังให้สมาชิกขององค์การยึดถือเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตร่วมกัน

2) บรรทัดฐาน (Norms) หมายถึง ข้อตกลงทั่วไปของสถานศึกษาที่มีส่วนช่วยควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การทั้งส่วนบุคคลและกลุ่ม ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี การเคารพนับถือและการยอมรับภายในองค์การ

3) ความเชื่อ (Beliefs) หมายถึง ความมั่นใจต่อสถานศึกษาคาทอลิกว่าเป็นความจริง เป็นสิ่งที่สืบต่อกันมาเป็นเวลานานและบุคลากรมีความเชื่อเป็นหนึ่งเดียวกัน

4) แนวคิด (Ways of thinking) หมายถึง รูปแบบและวิธีการใช้เหตุผลที่มีอยู่ในระบบสังคมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา

9. ปัจจัยระบบการเมือง (Political System) หมายถึง ปัจจัยระเบียบแบบแผนที่สถานศึกษาได้กำหนด เพื่อการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย

1) กลยุทธ์และเกมทางการเมือง (Political tactics and games) หมายถึง วิธีการที่แบบคายที่แสดงถึงความสามารถหรือคุณสมบัติของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา

2) การเจรจาต่อรอง (Bargaining) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเจรจาต่อรองโดยเน้นเป้าหมายหรือข้อยุติที่มีผลประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษาเป็นที่ตั้ง

3) การแก้ไขข้อขัดแย้ง (Conflict resolution) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจยุติปัญหาหรือข้อถกเถียงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

4) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ (Relationship between members) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษา หรือความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นักศึกษาในสถานศึกษาและชุมชน

10. ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล (Individual System) หมายถึง ปัจจัยพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลในสถานศึกษาแสดงออก ประกอบด้วย

1) ความต้องการ (Needs) หมายถึง ความมุ่งหวังที่บุคคลในองค์การสถานศึกษามีหรือแสดงออกเมื่อปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา

2) เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดมุ่งหมายที่บุคลากรมีต่อสถานศึกษาเป็นเหมือนเข็มทิศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3) ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในเนื้องานที่รับผิดชอบซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้องตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา

11. ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมที่อยู่ทั้งภายนอกและภายในเครือข่ายสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการบรรลุประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2) ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment) หมายถึง ปัจจัยการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในสถานศึกษากับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบข้างที่เข้ามากระทบตัวบุคคล

ในรูปแบบ ต่าง ๆ บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน หรือความสัมพันธ์ต่อสิ่งของ หรือ ความสัมพันธ์ต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ สังเกตได้จากบรรยากาศขององค์กร และการใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์ ต่าง ๆ ซึ่งหมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน การบริหารงานให้มีความทันสมัยและ เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา

12. ประสิทธิภาพขององค์กร (Organization effectiveness) หมายถึง ความสามารถของ สถานศึกษาในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยประยุกต์ตามแนวความคิดของ Kaplan และ Norton (1996) ซึ่งประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพด้านการเงิน
- 2) ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ
- 3) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน
- 4) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา

13. ประสิทธิภาพด้านการเงิน (Financial Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถาน ศึกษาในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส สามารถ บริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร

14. ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ (Customer Perspective) หมายถึง ความสามารถของ สถานศึกษาในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการของสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน เช่น ความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือผู้เข้ามา ติดต่อกับสถานศึกษาในด้านกาให้บริการทางวิชาการ หรือบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความพึง พพอใจของนักเรียน นักศึกษาต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบริการ ความพึงพอใจของ ชุมชน เป็นต้น

15. ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน (Internal – Process Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการบริหารภายใน ตั้งแต่การวิเคราะห์ การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการในการบริหาร เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการ สอน การสร้างและปลูกฝังแนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การ เรียนการสอน การติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เป็นต้น

16. ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในระยะยาว ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดี และสร้างความสำเร็จก้าวหน้าให้กับสถานศึกษาในอนาคต

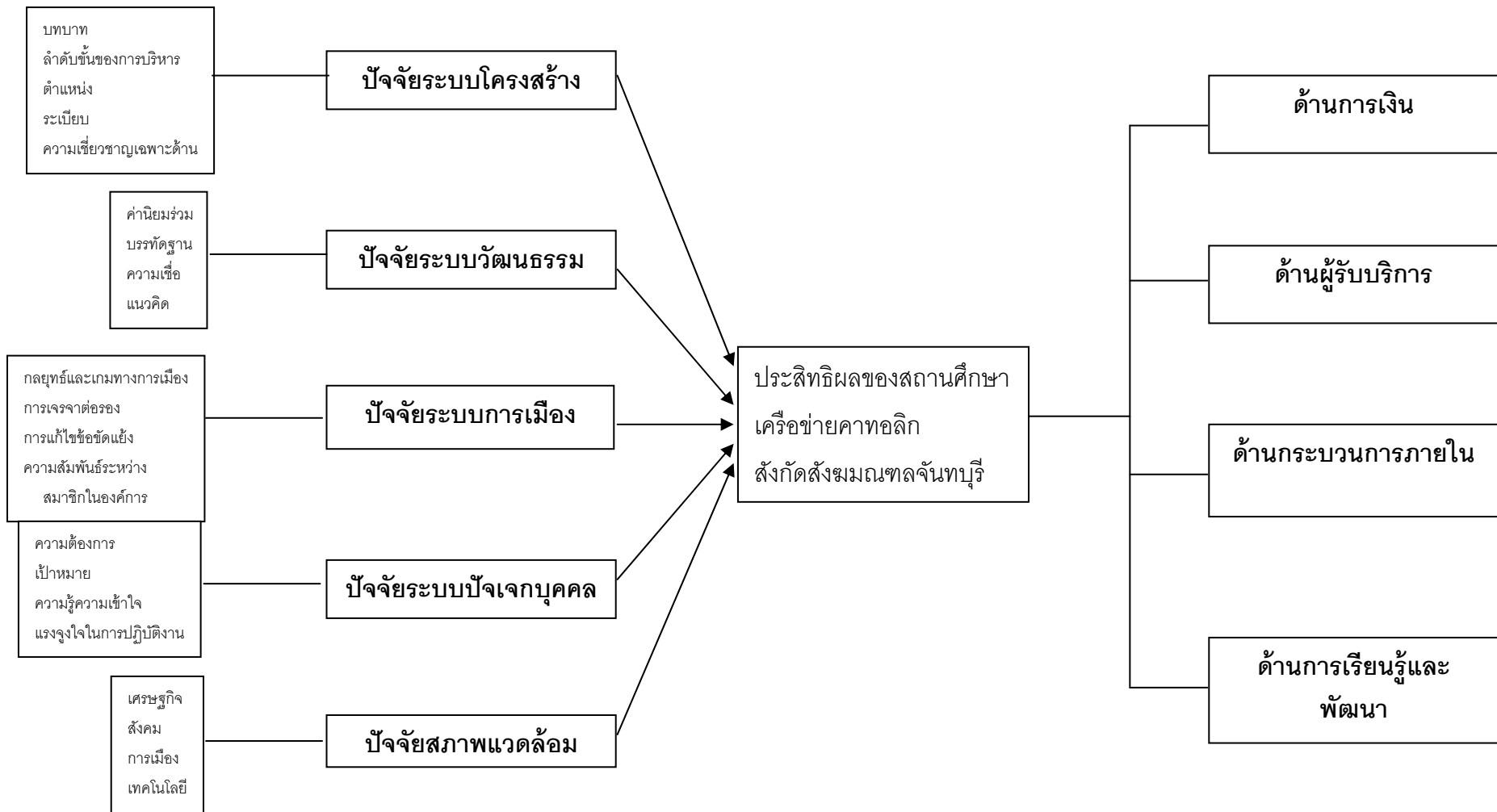
17. สภาพการบริหาร หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบย่อย 5 ด้าน แนวความคิดของ Hoy และ Miskel (2008) ดังนี้ 1) ระบบโครงสร้าง 2) ระบบปัจเจกบุคคล 3) ระบบวัฒนธรรม 4) ระบบการเมือง และ 5) สภาพแวดล้อม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผู้วิจัยได้เลือกแนวความคิดของ Hoy และ Miskel (2008) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ระบบโครงสร้าง (Structural System) 2) ระบบปัจเจกบุคคล (Individual System) 3) ระบบวัฒนธรรม (Cultural System) 4) ระบบการเมือง (Political System) และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment)

2. กรอบแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้กรอบแนวคิดการประเมินองค์การแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard ของ Kaplan และ Norton (1996) ประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านผู้รับบริการ 3) ด้านกระบวนการภายใน และ 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

3. กรอบแนวคิดด้านปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ใช้แนวคิดของ Hoy และ Miskel (2008) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยระบบโครงสร้าง (Structural System) 2) ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล (Individual System) 3) ปัจจัยระบบวัฒนธรรม (Cultural System) 4) ปัจจัยระบบการเมือง (Political System) และ 5) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดการบริหารสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ
4. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 14 แห่ง ดังนี้ 1) โรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา 2) โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ 3) โรงเรียนดาราสมุทรสระแก้ว 4) โรงเรียนดาราจรัส 5) โรงเรียนศรีหฤทัย 6) โรงเรียนปรีชานุศาสน์ 7) โรงเรียนคริสตสงเคราะห์ 8) โรงเรียนประชาสงเคราะห์ 9) โรงเรียน วัฒนานุศาสน์ 10) โรงเรียนปัญญาทรัพย์ ดินแดง 11) โรงเรียนปัญญาทรัพย์ มีนบุรี 12) โรงเรียนเทวรักษ์ 13) โรงเรียนสันติภาพ 14) โรงเรียนชุมชนพัฒนา โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่ามีความเหมาะสมเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมารวบรวมเข้าโปรแกรมริสเวล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตรวจหาค่าน้ำหนักและทิศทางที่ปัจจัยด้านต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ

ระยะที่ 2 จัดการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เป็นการเผยแพร่แนวคิดทาง การบริหาร และเป็นการขยายแนวคิดการวิจัยให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอข้อมูล

- ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ในลักษณะของการบรรยาย โดยมีขั้นตอนในการนำเสนอ ดังนี้
- บทที่ 1 บทนำ
 - บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงระบบที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายของเครือข่ายมากขึ้น

2. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

3. นำผลการวิจัยที่เป็นข้อค้นพบ มาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในเครือข่ายให้บรรลุประสิทธิผลมากขึ้น โดยอาศัยปัจจัยในการบริหารแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1. สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

1.1 ความเป็นมาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

จากเอกสารของกลุ่มโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (2551) แสดงให้เห็นความเป็นมาของการเป็นสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 3 ช่วงที่สำคัญ ดังนี้

ช่วงแรก ระยะเวลาตั้งกลุ่มคริสตชน (พ.ศ. 2443 -2483) ในระยะเริ่มแรกนี้ โรงเรียนที่เกิดขึ้นอยู่ในลักษณะ “โรงเรียนวัด” เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้ตั้งกลุ่มคริสตชนและสร้างวัดขึ้นมาแล้ว สิ่งหนึ่งที่ขาดเสียไม่ได้ คือ การจัดสถานที่เพื่อใช้ในการสอนคำสอน บางที่มีการดัดแปลงเรือนไม้ 2 ชั้น ชั้นบนใช้เป็นวัดส่วนชั้นล่างใช้สอนคำสอน ในขณะเดียวกัน ก็มีการสอนวิชาการอื่น ๆ ด้วย แต่มักสอนเป็นภาษาวัด จุดมุ่งหมายหลัก คือ เพื่อให้เด็ก ๆ มีโอกาสเรียนคำสอนอยู่ใกล้ชีวิตวัด ต่อมามีการขยายขยายสร้างเป็นโรงเรียนขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กที่ไม่ได้เรียนคำสอน ได้เล่าเรียนบ้าง แต่ก็มุ่งหนักไปทางศาสนาและบทสวด ในช่วงเวลานี้มีโรงเรียนเกิดขึ้น 6 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนนักบุญฟิลิป และยากอบ ปัจจุบันคือโรงเรียนประชาสงเคราะห์, โรงเรียนเรเดมเตอร์ปัจจุบันคือโรงเรียนคริสตสงเคราะห์, โรงเรียนนักบุญยอแซฟ ปัจจุบันคือโรงเรียนวัฒนานุศาสตร์, โรงเรียนพระบาทพระเยซู ปัจจุบันคือโรงเรียนปรีชานุศาสตร์, โรงเรียนสแตลลามาริส ปัจจุบันคือโรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา, และโรงเรียนสันติภาพ

ช่วงที่สอง วิกฤติการณ์สงครามอินโดจีน ถึงยุคฟื้นฟู (พ.ศ. 2484-2523) ปี พ.ศ.2484 เกิดสงครามและความขัดแย้งในแถบอินโดจีนสร้างความวุ่นวายไปทั่วอาณาบริเวณนี้ วิกฤติการณ์อินโดจีนและภัยที่เกิดขึ้นในระหว่างมีสงครามได้ส่งผลกระทบต่อวัด โรงเรียน และกลุ่มคริสตชนเป็นอย่างมาก วัดบางแห่งถูกเผา โรงเรียนถูกปิด กลุ่มคริสตชนบางแห่งถูกกล่าวหาว่าไม่รักชาติ โรงเรียนถูกมองว่าเป็นโรงเรียนของฝรั่งเศส ทางราชการได้เพ่งเล็งจับตาดูความเคลื่อนไหวการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนที่เริ่มดำเนินการอยู่นั้น ต้องปิดตัวลงเกือบทุกโรงเรียน ยกเว้น โรงเรียนดาราสมุทรที่ศรีราชาเท่านั้น ที่ยังเปิดสอนอยู่อย่างต่อเนื่อง ภายหลังสงครามอินโดจีนสงบ โรงเรียนของวัดหลายแห่งได้ฟื้นฟูและกำเนิดขึ้นมา แต่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปพอสมควร เช่น การปรับให้เข้ากับระเบียบ กฎเกณฑ์ของทางราชการ มีการขออนุญาตเปิดโรงเรียนอย่างเป็นทางการ มีรัฐบาลคอยควบคุมทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียน จึงมิใช่เน้นแต่เพียงสอนคำสอนเท่านั้น ในช่วงเวลานี้มีโรงเรียนเกิดขึ้น 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนแม่พระประจักษ์ ปัจจุบันคือโรงเรียนดาราจารย์, โรงเรียนศรีฤทัย, โรงเรียนประชาบาลเทวดารักษาตัว ปัจจุบันคือโรงเรียนเทวรักษ์, โรงเรียนปัญญาทรัพย์ ดินแดง และโรงเรียนอนุบาลชุมชนพัฒนา ปัจจุบันคือโรงเรียนชุมชนพัฒนา

ช่วงที่สาม (พ.ศ.2524-ปัจจุบัน) วิกฤติการณ์แห่งความอยู่รอดของโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นหนึ่งเดียวของกลุ่มโรงเรียน ในช่วงนี้ถือว่าเป็นช่วงที่โรงเรียนต่าง ๆ ของสังฆมณฑลได้มีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน เป็นปีกแผ่นมั่นคงมากขึ้นในช่วงเวลาดังกล่าวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา แม้อุปสรรคต่าง ๆ ในช่วงวิกฤติการณ์แห่งสงครามอินโดจีนผ่านพ้นไปแล้ว การดำเนินการโรงเรียนในสังฆมณฑลยังคงมีปัญหาและอุปสรรคตามมา ส่วนหนึ่งคงเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายในกิจการของโรงเรียนสูงขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาการศึกษา และค่าจ้างเงินเดือนครู อีกทั้งโรงเรียนของวัดมีเป้าหมายบริการให้ลูกหลานคริสตชน เพื่อจะได้เรียนคำสอนของศาสนา จึงไม่เก็บค่าเล่าเรียน หรือเก็บค่าเล่าเรียนแต่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น กอปรกับทางรัฐบาลในขณะนั้น มีนโยบายลดจำนวนโรงเรียนเอกชนที่ไม่มีคุณภาพ และจะไม่ช่วยเหลือเงินอุดหนุนอีกต่อไป ก่อให้เกิด “กระแสวิกฤติการณ์แห่งการอยู่รอด” ของโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไป โรงเรียนของสังฆมณฑลในขณะนั้น ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ตามวัดทั่วสังฆมณฑล ได้รับผลกระทบกระเทือนเป็นอย่างมาก บรรดาพระสงฆ์และฆราวาสที่ดูแลรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมดำเนินการกิจการโรงเรียนของสังฆมณฑลเหล่านั้นต่างรู้สึกตระหนก และเป็นห่วงในความอยู่รอดของโรงเรียน จึงได้หาแนวทางเข้ามาช่วยกันและร่วมมือช่วยเหลือกัน เพื่อฟันฝ่าอุปสรรคเหล่านั้นร่วมกัน ดังนั้น จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการผู้บริหารทั้งหมดจำนวน 11 โรงเรียนเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2525 และได้แต่งตั้ง

คณะกรรมการโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีชุดแรกขึ้น ได้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อวางแผนแนวทางปฏิบัติ มีรูปแบบและโครงการทำงานร่วมกันของโรงเรียนสังฆมณฑล โดยผ่านทางคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งและเลือกตั้งมาตามวาระตามยุคสมัย ในช่วงเวลานี้มีโรงเรียนเกิดขึ้น 7 แห่ง ได้แก่ อนุบาลโสทรพัฒนา, บ้านยอแซฟพิทักษ์, มารีเยนอสเซอริ, โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ, อันตนเนอสเซอริ, โรงเรียนดาราสมุทร สระแก้วและโรงเรียนปัญญทรัพย์ มีนบุรี

สรุปได้ว่า จากประวัติความเป็นมาสะท้อนให้เห็นภาพการศึกษาคาทอลิกที่มีพัฒนาการเปลี่ยนแปลง มีความก้าวหน้า เจริญเติบโต และปรับตัวไปตามสถานการณ์ทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ มีรูปแบบการบริหารจัดการที่รวมกลุ่มกันเป็นลักษณะแบบเครือข่ายมากขึ้น มีการประชุมโดยคณะกรรมการบริหาร มีการประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ พัฒนาโรงเรียนในแนวทางเดียวกัน มีการวางวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน การพัฒนาบุคลากรร่วมกัน การปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาคุณภาพร่วมกัน สิ่งเหล่านี้เป็นภาพลักษณ์ที่ปรากฏและแสดงให้เห็นถึงความเป็นสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีที่ชัดเจน ปัจจุบันโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีทั้งสิ้น 18 แห่ง เป็นโรงเรียนระดับอาชีวศึกษา 1 โรงเรียน โรงเรียนสายสามัญที่ให้การศึกษาระดับพื้นฐาน 13 โรงเรียน เป็นโรงเรียนสำหรับผู้พิการทางการได้ยิน 1 โรงเรียน และเป็นนอสเซอริ 3 แห่ง

1.2 แนวคิดการจัดการศึกษาคาทอลิก

การศึกษาคาทอลิกมีปรัชญาและนโยบายการบริหารการศึกษา ยึดองค์พระคริสต์ผู้ทรงชีวิต นำคำสั่งสอนของพระองค์เป็นหลักในการบริหารงานในสถาบันการศึกษา ศึกษาพระคัมภีร์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับคำสั่งสอนของพระองค์ เป็นการเพิ่มพลังภายในให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้เด็กเยาวชนพัฒนาศักยภาพของตนตามจิตตารมณ์ของพระคริสต์ ดำเนินชีวิตของตนอย่างมีความสุข ให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ทำคุณประโยชน์แก่สังคม ซึ่งมีผู้กล่าวถึงการจัดการศึกษาคาทอลิกไว้หลากหลาย ดังนี้

วิวัฒน์ แพร์สิริ (2543 : 14) ได้สรุปเรื่องราวเกี่ยวกับการศึกษาคาทอลิกว่า การศึกษาเป็นแก่นของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในการเรียนรู้ เป็นกระบวนการจัดการศึกษาและวิทยาความรู้ (Knowledge) ที่เป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการรักษาชีวิต ถ่ายทอดและพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าครบทุกด้าน ให้บุคคลสามารถบรรลุถึงความดีงามของมนุษย์ตามหลักพระคริสตธรรม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม ด้วยความรัก รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เคารพสิทธิ

เสรีภาพของบุคคล รักและภูมิใจในวัฒนธรรมของตน นอกจากนี้ การศึกษาเป็นสิทธิและหน้าที่ของมนุษย์ที่พึงต้องแสวงหาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าตามศักยภาพความสามารถของแต่ละบุคคล และเป็นหน้าที่สำคัญประการแรกของพ่อแม่ที่จะให้การศึกษาอบรมแก่ลูกหลาน เพื่อให้ทุกคนเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ รู้จักใช้ทักษะต่าง ๆ มีการใช้ศิลปะวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์ของชีวิตในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ปลูกฝังความรู้สึก รักหวงแหนประเพณี มรดก และวัฒนธรรมของชาติอย่างรู้คุณค่า และธำรงรักษาไว้ให้มั่นคงเพื่อประโยชน์ของลูกหลาน และสังคม รวมทั้งให้การช่วยเหลือปกป้องผู้อ่อนแอ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม ให้ได้รับเกียรติศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ เป็นสมาชิกของสังคม ในด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเอง และสังคม การศึกษามีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มนุษย์ทุกคนใช้ความรู้ ความสามารถในการรักษาความยุติธรรมของสังคม แสวงหาความครบครันของตนเองด้วยการ อุทิศตนช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อเป็นฐานแห่งความร่วมมือกันในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้ก้าวหน้า มั่นคง ตลอดจนไปในประวัติศาสตร์ของมนุษย์

วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ และปรีชา เมธาวัชรภาคย์ (2544 : 9 – 10) ได้ ทำการศึกษาบทบาทการจัดการศึกษาเอกชนในเครือคาทอลิก ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่า การจัดการศึกษาคาทอลิกในปัจจุบัน อยู่ใน การดูแลของสภากาการศึกษา คาทอลิก (ประเทศไทย) ซึ่งทำหน้าที่ในการดูแลการจัดการศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นโดยคณะบุคคล องค์การศาสนาหรือมูลนิธิของคริสต์ศาสนา นิกายโรมันคาทอลิก ทุกระดับในประเทศไทย ภายใต้ โครงสร้างของสภามุขนายกคาทอลิกแห่งประเทศไทย สังกัดกรมการฝ่ายการอบรมศึกษา ซึ่ง จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ.2502 ในรูป “คณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย” และได้เปลี่ยนชื่อ เป็น “สภากาศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย” ซึ่งเป็นสมาชิกของสภากาศึกษาคาทอลิกสากล และมีความสัมพันธ์กับสหพันธ์มหาวิทยาลัยคาทอลิกโลก ทั้งสององค์การอยู่ในโครงสร้างของ พระศาสนจักรสากล ซึ่งมีสถานะเป็นผู้สังเกตการณ์ในองค์การสหประชาชาติ และเป็นสมาชิกของ สมาพันธ์สมาคมการศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย พร้อมกับจดทะเบียนเป็นสภากาการศึกษา (ประเทศไทย) เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2532 อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาของพระศาสนจักร คาทอลิกในประเทศไทยอยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย การจัดการศึกษาคาทอลิกจำแนกได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ จากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญ ในระดับก่อน ประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

1.2 ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ จากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นโรงเรียนที่จัดการ เรียนการสอนประเภทศิลปศึกษาและอาชีวศึกษา

3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ

4. สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่ สถาบันที่ จัดการเรียนการสอนประเภทวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้การศึกษาคาทอลิกยังจัดการศึกษาในรูปแบบของการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ใน รูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งองค์กรพัฒนาเอกชนคาทอลิก การออกวารสาร จุลสาร รายการวิทยุ โทรทัศน์ การจัดฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ และกิจกรรมทางศาสนา เป็นต้น

วิภา เลค (2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของโรงเรียนคาทอลิกว่า โรงเรียนคาทอลิก มีลักษณะพิเศษ กล่าวคือ โรงเรียนคาทอลิกมีปรัชญาในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งอบรม พัฒนามนุษย์ทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะค่านิยมของมนุษย์ทุกอย่างพบความกลมกลืนและ ความสำเร็จในองค์พระคริสตเจ้า ผู้เป็นมนุษย์ที่ดีพร้อมลักษณะที่เป็นคาทอลิกแท้ของโรงเรียนอยู่ ตรงนี้ หน้าที่ของโรงเรียนที่จะกล่อมเกลาค่านิยมของมนุษย์ ทุกคนมีกำเนิดมาจากองค์พระเยซู คริสต์ พระองค์เป็นพระเจ้าผู้ทำให้มนุษย์มีศักดิ์ศรี ทำให้ชีวิตของมนุษย์มีความหมาย และเป็นผู้ที่ โรงเรียนยกให้เป็นแบบฉบับแก่นักเรียนของตน

ชนะ ธนสมบุญ (2526 : 5) กล่าวว่า โรงเรียนคาทอลิกมีลักษณะเฉพาะ คือ มุ่งสร้างให้ ประชากรในโรงเรียนเกิดบรรยากาศอันมีชีวิตชีวาด้วยจิตตารมณ์เสรีภาพและความรักแบบพระวร สาร มุ่งช่วยคนรุ่นหนุ่มสาวให้พัฒนาบุคลิกภาพ ในขณะเดียวกันโรงเรียนคาทอลิกอบรมนักเรียน ของตนให้ทำงานอย่างเกิดผลเพื่อประโยชน์ของประเทศ นอกจากนี้โรงเรียนคาทอลิกยังมีลักษณะ พิเศษอีกประการหนึ่งคือ เป็นโรงเรียนที่เน้นให้นักเรียนรู้จักบังคับตัวเอง มีระเบียบวินัย โดยถือว่าการ บังคับตัวเองนั้นจะนำไปสู่ความสำเร็จทางโลกและทางจริยธรรม

สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2532) ได้มีสมณสารเรื่อง “มิติด้านศาสนาของ การศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก แนวทางเพื่อการพิจารณาใคร่ครวญ และการฟื้นฟูขึ้นใหม่” ได้

กล่าวถึงสิ่งที่ทำให้โรงเรียนคาทอลิกมีลักษณะเด่นเป็นพิเศษออกไป คือ มิติด้านศาสนาซึ่งสามารถพบได้ในบรรยากาศการศึกษา พัฒนาการส่วนตัวของนักเรียนแต่ละคน สัมพันธภาพอันมั่นคงระหว่างวัฒนธรรมและพระวรสารและการจุดความกระจำจั่งให้แก่ครูทั้งมวลด้วยแสงแห่งความเชื่อ ซึ่ง นิลวรรณ แซ่จิว (2546 : 18 – 19) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. บรรยากาศที่ซึมซาบไปด้วยจิตตารมณ์แห่งเสรีภาพ และความรักที่แสดงออกโดยการเผยแพร่ค่านิยมแบบคาทอลิกในพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนและพร้อมที่จะทำตนให้เป็นประโยชน์

2. บรรยากาศแบบครอบครัวภายในโรงเรียน ที่จะช่วยทดแทนความชื่นชมและความสุขใจที่ขาดไปจากบ้าน ทั้งในแง่มนุษย์และแง่ของจิตวิญญาณ

3. เป็นแบบอย่างของความเรียบง่ายและยากจนตามพระวรสาร แต่ไม่ขัดกับการมีวัสดุที่จำเป็นแก่การศึกษาอย่างเหมาะสม เนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว

4. เป็นผู้ชี้แนะให้ทั้งชายและหญิงให้ไปสู่ความดีสมบูรณ์ ทั้งแง่ความเป็นมนุษย์ และวิญญาณ คือ ช่วยอบรมให้เป็นพลเมืองและเป็นคริสตชนที่ดี

5. เป็นสื่อกลางระหว่างความเชื่อและวัฒนธรรม ในการเจรจาเพื่อทำความเข้าใจระหว่างพระศาสนจักรและชุมชนมนุษย์ และในการป้องกันรักษาเสรีภาพแห่งมโนธรรม

6. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับครอบครัวอย่างเข้มแข็ง สร้างความสำนึกให้ครอบครัวตระหนักในความรับผิดชอบเรื่องการศึกษาในเบื้องต้น

7. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้สึกไวต่อค่านิยมทางวัฒนธรรมและเคารพต่อผู้นำประเทศ

8. จุดให้เกิดความรักต่อสังคม ปลูกสำนึกในเชิงวิพากษ์วิจารณ์ และช่วยให้นักเรียนเข้าใจว่าวิทยาศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของจักรภพ ซึ่งพระเป็นเจ้าเป็นผู้สร้าง

9. ดำเนินการสอนสอดคล้องกับมรดกทางปรัชญา แต่ปฏิบัติให้สำเร็จภายในกรอบความมุ่งมั่นทั่วไปของศาสนา

มิเกล กาไรซาบาล (2539 :15) ได้พิจารณาจากแนวทางของพระสังคายนาว่าติกันที่ 2 และสรุปเอกลักษณ์ของการศึกษาคาทอลิก ไว้ดังนี้

1. เป้าหมายของการศึกษาคาทอลิก คือ การพัฒนาที่ครบครันของนักเรียน ทั้งในด้านสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม และร่างกาย

2. การสอนศาสนาและการสร้างเสริมมโนธรรม เป็นภารกิจหลักของการศึกษาคาทอลิก

3. นักเรียนพึงได้รับการอบรมให้เป็นสมาชิกที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถเอาชนะการมองแต่ประโยชน์ส่วนตนในทุกรูปแบบ

4. โรงเรียนคาทอลิกเป็นกลุ่มสังคมที่ดำเนินชีวิตตามค่านิยมแห่งพระวรสาร ซึ่งได้แก่ การร่วมแรงร่วมใจกัน มีความยุติธรรม และเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำพระศาสนจักร

5. ครูของโรงเรียนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาหล่อหลอมนักเรียน

คุณลักษณะของนักเรียนที่พึงประสงค์ คือผลผลิตของการจัดการศึกษาคาทอลิก ซึ่งเป็นความมุ่งหวังที่ต้องการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมให้ศิษย์ได้พัฒนาตนเอง ในกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และการเป็นสมาชิกที่รับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่สังคมที่ตนเป็นสมาชิก ในความเป็นคนไทยและบริบทของวัฒนธรรมและสังคมไทย

วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ (2543 : 76 – 81) กล่าวถึงคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ครู อาจารย์ และนักเรียนไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้นำ

1.1 ผู้บริหารหรือผู้นำในสถาบันการศึกษาคาทอลิก ถือว่าเป็นผู้ที่พระเจ้าส่งมา เพื่อปฏิบัติภารกิจที่ยิ่งใหญ่ให้พระเจ้า พระศาสนา และแก่สถาบัน ซึ่งประกอบด้วย คณาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ นักเรียน ศิษย์เก่า และสังคมโดยทั่วไป

1.2 ผู้บริหารสูงสุดของสถาบันการศึกษาคาทอลิก ต้องมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตตามจิตตารมณ์ของคริสตชน คือ เป็นคนของพระเจ้า และของพระศาสนจักร หัวใจของการบริหารและของผู้นำ คือ การตัดสินใจ โดยอาศัยมิติทางศีลธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง

1.3 ผู้บริหารต้องไม่หวังการยกย่องสรรเสริญจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้คนในสถาบันที่ตนบริหารอยู่ เพราะการได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหาร นับว่าเป็นเกียรติอยู่แล้ว

1.4 ผู้บริหารต้องมีผู้ร่วมบริหารที่ดี ผู้บริหารจะเก่งกาจสามารถเพียงใดก็ทำคนเดียวไม่ได้ จึงต้องสรรหาผู้ร่วมบริหารที่ดี มีความสามารถมาร่วมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการจัดสรรหน้าที่ให้ทำ พร้อมทั้งอำนาจความรับผิดชอบ ให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ต้องทำงานให้สำเร็จ ซึ่งทุกคนมีเป้าหมายอันเดียวกัน คือความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันเป็นสำคัญ

1.5 ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นพยาน คือ การให้ตัวอย่างที่ดี ผู้คนจะเห็นได้แจ่มแจ้งจากการกระทำและการดำรงชีพที่ดี และจากการที่ผู้บริหารยืนหยัดเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ที่มีมิติทางศีลธรรม เช่น สิทธิมนุษยชน การปกครองที่ดีหรือธรรมาภิบาล เป็นต้น

2. ผู้ร่วมทีมงาน

สังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการศึกษา หรือองค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การดำเนินการตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องอาศัยทีมงานเข้าบริหารจัดการ จะอาศัยแต่ผู้บริหารสูงสุดคนเดียวมิได้ การมีผู้ร่วมทีมบริหาร อาจจะเป็นใครก็ได้แม้มิใช่คาทอลิก แต่เขาเหล่านั้นจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 2.1 มีความรู้ความสามารถ
- 2.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 2.3 มีความขยันขันแข็ง
- 2.4 มีจิตใจใฝ่บริการ
- 2.5 มีประสิทธิภาพ
- 2.6 มีความกล้าทางคุณธรรม
- 2.7 มีความยุติธรรม
- 2.8 มีความคงเส้นคงวา

3. การบริหารจัดการ

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และมีความร่วมมือของทุกฝ่ายขององค์การ เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ ทุกคนในองค์การร่วมรับผิดชอบในองค์การของตน การบริหารจัดการที่ดี โดยทั่วไปจะมุ่งเน้นให้เกิดลักษณะและเงื่อนไขในการบริหารจัดการ ดังนี้

- 3.1 การมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์การ
- 3.2 มีความสุจริต และโปร่งใส
- 3.3 มีความรับผิดชอบต่อสังคม
- 3.4 มีความชอบธรรมในทุกกระบวนการ
- 3.5 มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน แน่นนอน และเป็นธรรม
- 3.6 ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ครู อาจารย์

สถาบันการศึกษาคาทอลิกนอกจากมีการเลือกสรรครู อาจารย์ที่ดีเข้ามาตามวิธีการและกฎเกณฑ์ของทางโรงเรียนแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และ

ศีลธรรมของครู อาจารย์ อีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นเขาจะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์และจิตตารมณ์พระวรสาร คือ ความจริง สันติ และความรักด้วย ครู อาจารย์ ของสถาบันการศึกษาคาทอลิก ควรจะมีคุณสมบัติดังนี้

- 4.1 เป็นผู้มีการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณ ความสามารถทางเทคโนโลยี
- 4.2 เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ คุณค่า จุดประสงค์ของการศึกษา และผู้ให้การศึกษา
- 4.3 ตื่นตัวและสนใจเสมอเกี่ยวกับผู้อื่น เช่น นักเรียน เพื่อนครู สังคม
- 4.4 ใช้เวลาและมีความอดทนในกิจกรรม
- 4.5 มีจิตตารมณ์แห่งการสร้างสรรค์ และมานะอดทนในการทำงาน และในเวลาเดียวกันก็เป็นคนที่มีอารมณ์ขัน ร่าเริง
- 4.6 พัฒนาความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้
- 4.7 มีความสามารถในบริบทของความเป็นสากล และการยอมรับความหลากหลายของความคิด วิธีการ ฯลฯ
- 4.8 แสวงหาความรู้และปรีชาญาณ เพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่ทันสมัยเสมอ และนำความรู้ตลอดจนข้อมูลข่าวสารเชิงความรู้เหล่านั้นมาแบ่งปันให้เพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ
- 4.9 คิดถึงอนาคต ไม่มองแต่ปัจจุบัน

5. นักเรียน

นักเรียนที่ดีและเก่ง ควรจะมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีลักษณะของนักเรียน ดังนี้

- 5.1 ด้านตนเอง
 - 5.1.1 มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง
 - 5.1.2 มีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพอย่างแท้จริง มีความรู้แบบบูรณาการของสหวิทยาการ
 - 5.1.3 มีวัฒนธรรมในการรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 5.1.4 มีความคิดสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล
 - 5.1.5 กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ
 - 5.1.6 มีมนุษยสัมพันธ์สูง
- 5.2 ด้านคุณธรรมจริยธรรมทั่วไป
 - 5.2.1 ซื่อสัตย์ และวิริยะ

- 5.2.2 ชื่อสัตว์ สุจริต
- 5.2.3 ลดเล็กรอบบายมุข สิ่งเสพติด
- 5.2.4 ลดการเห็นแก่ตัว
- 5.2.5 ประหยัด
- 5.2.6 มีเหตุผล
- 5.2.7 รับผิดชอบ
- 5.2.8 มีวินัย
- 5.2.9 เสียสละ
- 5.2.10 อุดหนุน
- 5.3 ด้านสังคม
 - 5.3.1 มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม
 - 5.3.2 วางตัวในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5.3.3 คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ สร้างความสมานฉันท์ขึ้นในสังคม
 - 5.3.4 พัฒนาตนเองสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม แต่ยังคงดำรงคุณค่าของความเป็นไทยเอาไว้ได้
- 5.4 ด้านการจัดการ
 - 5.4.1 รู้หลักการบริหารจัดการกับชีวิตนักเรียนของตนเองได้
 - 5.4.2 รู้จักเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
 - 5.4.3 ทำงานเป็นทีมกับผู้อื่นได้
 - 5.4.4 รับฟังความคิดเห็นรอบด้าน ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้อื่น
- 5.5 ด้านความเป็นสากล
 - 5.5.1 รู้จักคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 5.5.2 รู้รอบ รู้ทันต่อกระแสโลก กระแสโลกาภิวัตน์ และมีความเป็นสากล
 - 5.5.3 ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก, 1988 : 53 – 54) ได้ระบุเป้าหมายของการศึกษาคาทอลิกไว้ว่า โรงเรียนจะต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดวิธีการสอน แผนวิชาที่จะสอน โครงสร้าง ฯลฯ ในเวลาเดียวกัน ก็จะต้องให้

บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายทางการศึกษาของตน โดยผสมผสานวัฒนธรรมของมนุษย์เข้ากับ สาระแห่งความรอดให้เป็นแผนที่ประสานสอดคล้องกัน โรงเรียนจะต้องช่วยนักเรียนแต่ละคนให้ เข้าถึงศักยภาพของตนและเตรียมเขาให้พร้อมที่จะรับผิดชอบในฐานะสมาชิกของสังคม โรงเรียน คาทอลิกมีวัตถุประสงค์เฉพาะของตน โดยมีกรอบอ้างอิง กล่าวคือ เป็นเครื่องกำหนดเอกลักษณ์ ของโรงเรียน โดยเฉพาะค่านิยมในพระวรสารซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีการพูดถึงอย่างชัดแจ้ง บรรยากาศอย่างชัดเจนในเรื่องจุดหมายของโรงเรียน ทั้งจากแง่ ของวิชาครู การศึกษา และวัฒนธรรม นำเสนอเนื้อหาในการอบรม ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ที่ จะต้องถ่ายทอดให้นักเรียนระหว่างการอบรมเหล่านั้น อธิบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบและการ จัดการโรงเรียน กำหนดว่าการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายประการใดที่ควรสงวนไว้เป็นเรื่องของ เจ้าหน้าที่สายอาชีพ (ผู้อำนวยการและครู) นโยบายประการใดควรพัฒนาด้วยความอนุเคราะห์ ของผู้ปกครองและนักเรียน และกิจกรรมใดควรทิ้งไว้ให้เป็นเรื่องของความคิดริเริ่มอย่างอิสระของ ครู ผู้ปกครอง หรือนักเรียน นอกจากนี้ การศึกษาคาทอลิกยังต้องซื่อสัตย์ต่อพระวรสาร แบ่งปัน พระวรสารในพระศาสนจักรท้องถิ่นของตน เอาใจใส่อย่างเข้มงวดในการศึกษาวัฒนธรรม และการ พัฒนาสำนักเชิงวิพากษ์วิจารณ์ โดยอ้างไว้ซึ่งความเคารพต่อความคิดเห็นของแต่ละบุคคล การศึกษาคาทอลิกต้องปรับกระบวนการศึกษา ให้เข้ากับสภาพการณ์ของนักเรียนและครอบครัว และรับผิดชอบต่อสังคมท้องถิ่น

อย่างไรก็ตาม เป้าหมายการศึกษาคาทอลิกที่สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิกได้ให้ ไว้เป็นเป้าหมายที่กว้างและยืดหยุ่นสำหรับแต่ละท้องถิ่นในการจัดการศึกษาคาทอลิก นอกจากนี้ ยังเปิดทางให้กับการปรับปรุงเป้าหมายการจัดการศึกษา กระบวนการอบรมอยู่เสมอทุกปี

สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของโรงเรียน คาทอลิกไว้ว่า

1. เป็นสถานที่ของการอบรมมนุษย์ทั้งครบ ด้วยแผนการอบรมที่ชัดเจน มีพระคริสต์เป็น รากฐาน โดยมุ่งสร้างการสังเคราะห์ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิตเข้าด้วยกัน
 - เป็นสถานที่ของการศึกษาอบรมของบุคคลแบบครบองค์ โดยทางโครงการการศึกษา ที่ชัดเจน ซึ่งมีพระคริสต์เจ้าเป็นพื้นฐาน
 - มีลักษณะสำคัญอยู่ที่ความเป็นหมู่คณะที่ให้การศึกษาอบรม เป็นโรงเรียนเพื่อบุคคล และของบุคคล มุ่งสร้างบุคคลที่เป็นหนึ่งเดียวอย่างครบครันในความเป็นคนของเขา
 - เป็นสถานที่แสดงความนิยมที่ยึดถือ และถ่ายทอดไปสู่ผู้อื่น

- เป็นกลุ่มชนที่มีจุดหมายจะถ่ายทอดค่านิยมสำหรับชีวิต เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ด้านความเชื่อกับพระคริสตเจ้า

2. เป็นพยานต่อการดำรงอยู่ของพระคริสต์ในชุมชนการศึกษาอบรม ซึ่งรวมกันอยู่ในพระนามของพระองค์

3. โรงเรียนคาทอลิกเป็นชุมชน ประชากรของพระเจ้า เป็นเครื่องมืออภิบาล โดยเป็นสื่อกลางระหว่างความเชื่อและวัฒนธรรม สื่อสัจย์ต่อความใหม่ของพระวรสาร และเคารพต่อความรู้ของมนุษย์ที่มีระบบและเอกลักษณ์

4. เป็นสถานที่ที่วัฒนธรรมและความเชื่อถูกนำมาผสมกลมกลืนกัน โดยโรงเรียนเป็นผู้ชี้นำชายหญิงไปสู่ความดีพร้อม ทั้งในแง่การเป็นมนุษย์และเป็นคริสตชน และช่วยให้ผู้เรียนที่เชื่อในพระคริสตเจ้า บรรลุวุฒิภาวะในความเชื่อ

5. เป็นโรงเรียนสำหรับทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้อ่อนแอที่สุด

สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (2551) เน้นความสำคัญของการศึกษาคาทอลิก โดยให้เจตนารมณ์ว่า การศึกษาคาทอลิก คือ การอบรมศึกษา ให้สามารถบูรณาการความเชื่อของคริสตชน เข้าในวิถีชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติ ความหมายนี้ ทำให้นักการศึกษาคาทอลิก พยายามที่จะเชื่อมโยงวัฒนธรรมของมนุษย์ในทุกรูปแบบ ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับความรอดพ้น เพื่อที่จะให้ชีวิตความเชื่อเป็นแสงส่องสว่าง โดยบูรณาการความรู้ที่นักเรียนได้รับจากโลก จากชีวิตและจากมนุษยชาติ ให้นักเรียนมีสำนึกในคุณค่าพระวรสาร จากความรู้ที่ได้เรียนรู้จากรายวิชา และการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติในชีวิตจริง โดยร่วมกับพระศาสนจักร ไตร่ตรองและเข้าใจปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการศึกษาคาทอลิก พยายามศึกษาและพิจารณาร่วมกันถึงลักษณะเฉพาะของการศึกษาคาทอลิก หรืออัตลักษณ์ของการศึกษาคาทอลิก (Identity of Catholic Education) โดยชี้ให้เห็นความสำคัญของการศึกษาคาทอลิก ดังนี้

1. พัฒนาสมรรถภาพทางปัญญา ให้การศึกษาด้านสติปัญญา รวมถึงการสร้างสรรค์ศิลปะเพื่อจะได้เป็นมนุษย์ที่ครบสมบูรณ์

2. ฝึกหัดการพิจารณาไตร่ตรอง ส่งเสริมให้มีการใช้การตัดสินใจ การใช้น้ำใจ การแสดงความรักอย่างถูกต้อง

3. นำผู้เรียนเข้าถึงมรดกทางวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมา

4. เตรียมด้านอาชีพ เตรียมให้ทำงาน

5. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีฐานะทางสังคมและนิสัยต่างกัน ส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนอย่างฉันท์มิตรระหว่างนักเรียนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน

6. ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลในการศึกษาเพื่อความเจริญก้าวหน้า ช่วยเหลือเยาวชนให้เข้าใจเอกลักษณ์ของตน และเผยแสดงความต้องการและความใฝ่ฝันของตน ออกมา ความใฝ่ฝันสูงสุดเพื่อจะได้เห็นพระพักตร์พระเจ้า

7. ส่งเสริมให้รู้จักคุณค่าต่าง ๆ สอนให้เด็กรู้จักคุณค่าต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดี ความประพฤติเรียบร้อย ช่วยให้มีค่านิยมที่ถูกต้อง ที่ทำให้ชีวิตมีความหมายและมีคุณค่า

8. อบรมนักเรียนให้ทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เตรียมเขาเพื่อรับใช้อาณาจักรพระเจ้าเพื่อเขาจะเป็นเชื้อความรอดเพื่อมวลมนุษย์

สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย)(2551) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาคาทอลิกไว้ว่า

1. มุ่งสร้างให้ประชาคมในโรงเรียน เกิดบรรยากาศอันมีชีวิตชีวาด้วยจิตตารมณ์ เสรีภาพ และความรักในแบบพระวรสาร

- มีบรรยากาศของจิตตารมณ์แห่งพระวรสารความรักและอิสรภาพ ตระหนักถึงการประทับอยู่ของพระคริสตเจ้า จิตตารมณ์พระวรสาร ปรากฏในวิถีคิดและดำเนินชีวิตแบบคริสตชน

- มีบรรยากาศที่มีชีวิตชีวาด้วยจิตตารมณ์แห่งเสรีภาพ และงานเมตตาจิตบนพื้นฐานแห่งพระวรสาร

2. มุ่งช่วยเยาวชนให้พัฒนาบุคลิกภาพ พร้อมกับทำให้มนุษย์ใหม่จากศีลล้างบาปเติบโตขึ้น

- อบรมบ่มนิสัยให้เข้มแข็ง เพื่อดำรงชีวิตตามที่ศีลล้างบาปเรียกร้อง

- แนะนำนักเรียนไปสู่ “การพัฒนาบุคลิกภาพของแต่ละคน ให้ควบคู่กับการเจริญเติบโตของมนุษย์ใหม่ที่ได้รับมาอาศัยศีลล้างบาป” หรือเป็นกระบวนการเติบโตที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ไปเหนือขอบเขตของมนุษย์ และประสานกลมเกลียวกัน เพื่อการอบรมแบบคริสต์จะเกิดขึ้นภายในการอบรมแบบมนุษย์

- ถ่ายทอดวัฒนธรรมและอบรมมนุษย์อย่างครบถ้วน อบรมคริสตชนให้มีชีวิตใหม่ในพระคริสตเจ้า ช่วยให้เขาสามารถแสดงบทบาทในการสร้างอาณาจักรพระเจ้า

- มีส่วนในการอบรม พัฒนาอุปนิสัยอันแข็งแกร่ง สามารถที่จะต่อต้านอิทธิพลของพวกเขาสัมพันธ์นิยมและสามารถดำเนินชีวิตตามที่ศีลล้างบาปได้เรียกร้องให้เป็น

3. มุ่งจัดระเบียบวัฒนธรรมทั้งมวลของมนุษย์ไปสู่ชาวดีแห่งความรอดพ้น เพื่อพัฒนาความรู้ที่นักเรียนได้รับมาเป็นขั้น ๆ เกี่ยวกับโลก ชีวิตและมนุษย์ จนเปี่ยมไปด้วยความสว่างแห่งความเชื่อ

- ชุมชนในโรงเรียนคาทอลิกมิได้ให้เพียงการสอนศาสนาเท่านั้น แต่ให้โอกาส เวลา และวิธีการอื่น ๆ เพื่ออบรมให้ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิตสอดคล้องกันด้วย

- ความเชื่อ วัฒนธรรมและชีวิตถูกนำมาผสมกลมกลืนกัน โดยโรงเรียนเป็นผู้ชี้นำชายหญิงไปสู่ความดีพร้อมทั้งในแง่การเป็นมนุษย์และเป็นคริสตชน และช่วยให้ผู้เรียนที่เชื่อในพระคริสตเจ้าบรรลุวุฒิภาวะในความเชื่อ

4. มุ่งพัฒนามนุษย์จากภายใน มุ่งให้มนุษย์ทั้งตัวเจริญงอกงาม จนบรรลุความสมบูรณ์ในองค์พระเจ้า

- จุดประสงค์ของโรงเรียน คือ ต้องการให้นักเรียนได้รับการอบรมอย่างครบถ้วนในทุกด้าน การสอนศาสนาจึงเป็นส่วนหนึ่งของการให้การศึกษาของโรงเรียน

- ความมุ่งหมายของกระบวนการอบรมแบบคริสต์ คือ ให้นักเรียนแต่ละคนได้พัฒนาความสามารถทุกอย่างของตนไปตามขั้นตอน ให้แต่ละคนสามารถได้รับการอบรมอย่างครบครันทุกด้าน ภายในภาวะแวดล้อม ซึ่งรวมเอามิติด้านศาสนาแบบคริสต์ไว้ และยอมรับความช่วยเหลือของพระพรหรรษา

- การส่งเสริมความเป็นบุคคลของมนุษย์ และการเป็นบุคคลทั้งครบ สร้างคนให้เป็นคนมากยิ่งขึ้น

- ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเซวาร์ปัญญา ให้ควบคู่ไปกับการเติบโตทางจิตวิญญาณทางศาสนา ทางอารมณ์ และสังคม

- การอบรมมนุษย์ทั้งครบ และศาสนาก็เป็นส่วนหนึ่งของการอบรมนี้

- เป้าหมายสูงสุดของชุมชน การศึกษา คือ การศึกษาทั้งครบและครอบคลุมทุกด้านของแต่ละคน

- การศึกษานั้นเองเป็นการแสวงหา คือการเติบโตและการเข้าถึงเสรีภาพ เป็นเรื่องของการอบรมนักเรียนแต่ละคน ให้ปลดปล่อยตนเองจากภาวะต่าง ๆ ที่กีดกันตนมิให้มีชีวิตอย่างครบครัน หล่อหลอมตนเองให้มีบุคลิกภาพเข้มแข็งและรับผิดชอบจนสามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างเสรีและมั่นใจ

สรุปได้ว่า แนวคิดการจัดการศึกษาของคาทอลิกมีเอกลักษณ์ของความเป็นโรงเรียนคาทอลิก ยึดเอาหลักปรัชญาการศึกษาคาทอลิกเป็นเข็มทิศที่จัดทิศทางการจัดการศึกษาเน้นความสำคัญในทุกด้าน เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และดำเนินไปบนพื้นฐานแห่งหลักธรรมของศาสนา ทั้งในด้านบุคลากรทางการบริหาร ครู และบุคลากรในทุกฝ่าย เพื่อจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน

อย่างดีที่สุด ให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ ค่านิยมและคุณลักษณะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยให้ศาสนาเข้ามามีส่วนในการอบรมเด็กและเยาวชน บูรณาการกับความรู้ตามสาระการเรียนรู้ตามวัยที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาให้เป็นบุคคลที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและความรู้ และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

1.3 การบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

การบริหารงานของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีบาทหลวงเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน เป็นผู้ซึ่งได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากคณะที่ปรึกษาของประมุขสูงสุดของสังฆมณฑลจันทบุรี และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้แทนผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการ (ครูใหญ่) ในบางแห่งมีซิสเตอร์หรือภคินีคณะรักกางเขน ณ จันทบุรี ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนของสังฆมณฑลจันทบุรีเป็นผู้ร่วมงาน โดยได้รับมอบหมายจาก ผู้แทนผู้รับใบอนุญาตให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการหรือผู้อำนวยการ ดังนั้น ในการบริหารงานของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ระดับที่เป็นผู้บริหารสูงสุดจึงเป็นการบริหารงานร่วมกันของผู้ดำรงตำแหน่งผู้แทนผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการ

ในการบริหารงานระดับเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมมีคณะกรรมการ 2 ชุดคือ คณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้ชื่อย่อว่า “คณะกรรมการ รสจ.” และคณะกรรมการบริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้ชื่อย่อว่า “คณะกรรมการบริหาร รสจ.” โดยคณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ประกอบด้วย พระสงฆ์ทุกองค์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ซิสเตอร์และฆราวาสในตำแหน่งผู้อำนวยการ (ครูใหญ่) ของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีทุกโรงเรียนเป็นคณะกรรมการโดยตำแหน่ง ส่วนคณะกรรมการบริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้มาจากการคัดเลือกและแต่งตั้งจากคณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ซึ่งมี 7 ท่าน ประกอบด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก และกรรมการบริหารอีก 3 ท่าน เพื่อทำหน้าที่ ดังต่อไปนี้

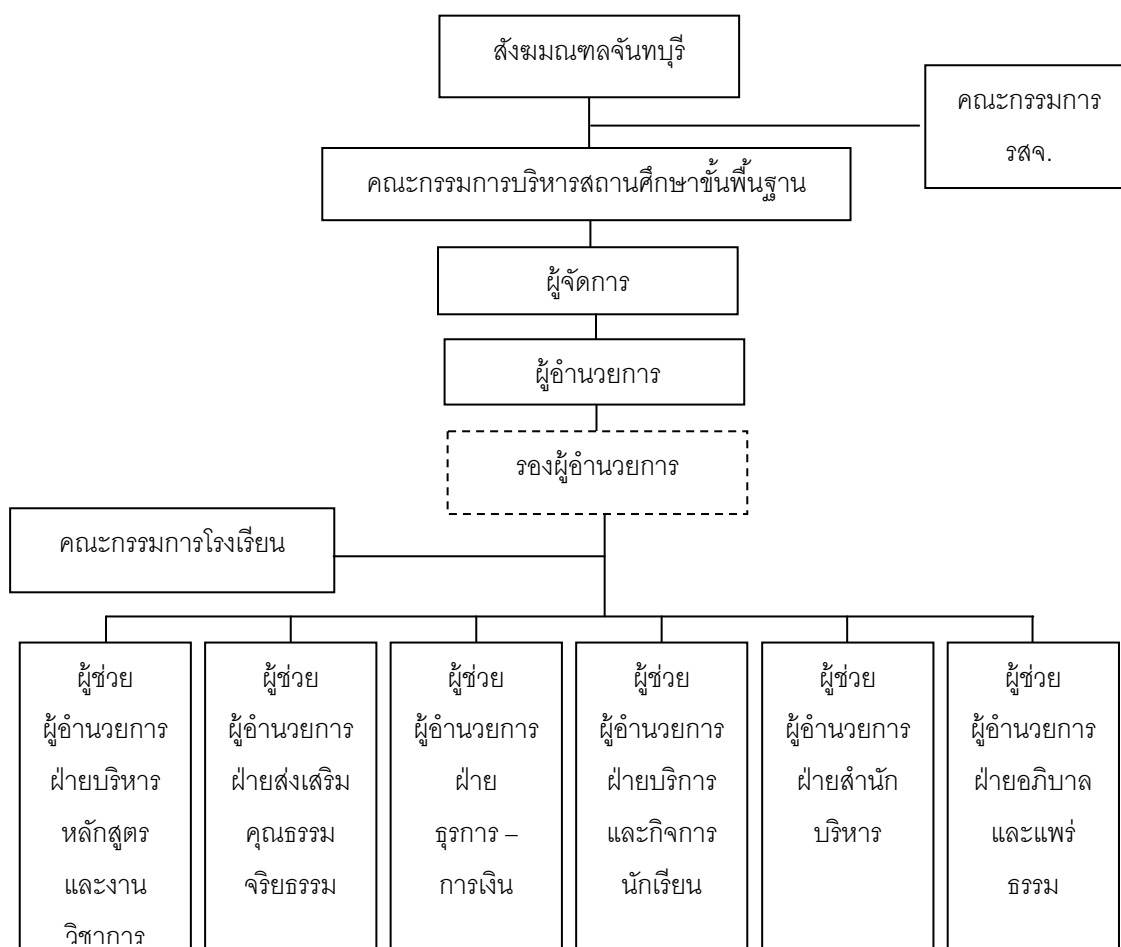
1. เร่งรัดและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. ประสานงาน ประสานใจ และประสานความคิดระหว่างสมาชิก
3. รับพิจารณาเรื่องราวข้อเสนอด่าง ๆ และอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. จัดประชุมตามระเบียบของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
5. ดำเนินงานกองทุนโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามระเบียบการของ

กองทุน

สำหรับการบริหารงานภายในของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการ และผู้อำนวยการ (ครูใหญ่) ร่วมกันบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษา เอกชนและมีการแต่งตั้งและเลือกตั้งบุคลากรภายในโรงเรียนขึ้นมาเป็นผู้ช่วยผู้บริหาร ซึ่งแบ่งเป็น ฝ่าย ตามปริมาณเนื้อหาของโรงเรียน โดยเน้นการบริหารงานแบบโรงเรียนคาทอลิกนั่นคือ มีฝ่ายอภิบาลแพรวธรรมหรือฝ่ายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน หลักของการบริหารจะยึดหลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ

1.3.1 โครงสร้างการบริหาร



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี

ที่มา : <http://www.escd.or.th>

จากภาพโครงสร้างการบริหารงานจะเห็นได้ว่า การบริหารงานของโรงเรียนแบ่งออกเป็น 6 ฝ่าย ดังนี้ 1. ฝ่ายบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 2. ฝ่ายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 3. ฝ่ายธุรการ – การเงิน 4. ฝ่ายบริการและกิจการนักเรียน 5. ฝ่ายสำนักบริหาร และ 6. ฝ่ายอภิบาลและแพรำธรรม

การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานข้างต้นของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือ

1. เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน
2. เพื่อแก้ไขปัญหา ดำเนินงานร่วมกัน ในการสร้างสรรค์และช่วยเหลือกันและกัน
3. เพื่อพัฒนาและยกระดับการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
4. เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและหลักธรรมทางศาสนา
5. เพื่อเป็นศูนย์ประสานงานระหว่างสมาชิกและหน่วยงานอื่น ๆ

1.3.2 ตราและความหมาย



ตราเป็นรูปวงกลม มีแผนที่สังฆมณฑลจันทบุรี บนเครื่องหมายกางเขน รูปหนังสือและปากกา หมายถึงการเรียนรูู้

วงกลม 3 วง หมายถึงความรู้ คุณธรรม วินัย และความเป็นหนึ่งเดียวกัน ของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

1.3.3 ปรัชญาการบริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ปรัชญาการบริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี คือ
“การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิต”

การศึกษา คือ การพัฒนาคนทั้งครบ (Personal Holistic Development) ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม

ชีวิต คือ “การรู้จักความจริง และรักความดี” เพื่อบรรลุถึงสันติสุข และความเจริญอันถาวร มีสัมพันธภาพระหว่างชีวิต กับความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรม กับหลักธรรม ความรู้กับคุณธรรม อันเป็นจิตสำนึกของมนุษย์ทุกคน

1.3.4 คติพจน์ในการบริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

คติพจน์ในการบริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี คือ

“ **ความรู้ คู่คุณธรรม นำวินัย** ”

ความรู้ คู่คุณธรรม เน้นให้เห็นความหมายสำคัญ 2 ประการ ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องให้ความสำคัญควบคู่กันไปเพื่อพัฒนานักเรียนทั้งหมดให้ “เก่งและดี” “ฉลาดและซื่อสัตย์”

นำวินัย เน้นให้เห็นความสำคัญของระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เป็นสิ่งที่ต้องฝึกฝนจนเป็นนิสัย และเป็นเอกลักษณ์ประจำตน

1.3.5 แผนกลยุทธ์ รสจ.

สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (รสจ.) ได้นำแนวคิด Balanced Scorecard ตามแนวความคิดของ Kaplan และ Norton (1996) ซึ่งประกอบด้วยมุมมอง 4 มุมมอง ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านผู้รับบริการ มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการบริหารงานของ รสจ. ให้เป็นหนึ่งเดียวกัน โดยได้เพิ่มมุมมองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมุมมองด้านเอกลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกเข้าไปในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ร่วมกัน เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นทิศทางเดียวกัน ดังนี้

วิสัยทัศน์

“รสจ. บริหารจัดการศึกษาดี คุณภาพเด่น เน้นคุณค่าวัฒนธรรมองค์กร สะท้อนจิตตารมณ์ พระวรสาร ชุมชนร่วมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตร เทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้า”

พันธกิจ

ด้านบริหารจัดการ

1. ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น สนับสนุนการใช้ระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง และเร่งรัดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอก

2. ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับมาตรฐานผู้ช่วยผู้อำนวยการให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
3. ส่งเสริมการใช้และพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

4. ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านชุมชน

5. ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา
6. ส่งเสริมการใช้แหล่งวิทยาการในท้องถิ่น
7. ส่งเสริมและสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ด้านเอกลักษณ์

8. สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรัก สันติ ยุติธรรม และซื่อสัตย์
9. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมของแต่ละศาสนา
10. สนับสนุนการจัดการศึกษาตามจิตตารมณ์พระวรสาร
11. ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าทาง ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

ด้านหลักสูตร

12. ส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น อย่างมี

คุณภาพ

13. เร่งรัดให้มีการจัดการเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
14. เร่งรัดให้มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
15. จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้านทรัพยากรมนุษย์

16. เร่งรัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
17. เร่งรัดให้มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรทุกระดับ
18. ส่งเสริมให้มีการจัดสรรบุคลากรด้านการศึกษาของ รสจ. อย่างเหมาะสม

ด้านงบประมาณการเงิน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

19. เร่งรัดให้มีการบริหารงบประมาณและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
20. ส่งเสริมให้มีการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณอย่างเป็นระบบ

เป้าหมายกลยุทธ์

ด้านบริหารจัดการ

1. รสจ. ผ่านการตรวจประเมินคุณภาพภายนอกทุกโรงเรียน

2. รสจ. ใช้ระบบประกันคุณภาพภายในต่อเนื่องทุกโรงเรียน
3. รสจ. พัฒนามาตรฐานการศึกษา / ตัวบ่งชี้ให้สูงขึ้น
4. รสจ. พัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ
5. รสจ. พัฒนาผู้ช่วยผู้อำนวยการให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ ร่วมบริหารงานกับผู้บริหารเต็มความสามารถ
6. รสจ. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
7. รสจ. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
8. รสจ. มีการวางแผนกลยุทธ์โดยกำหนดเป้าหมายที่มีตัวชี้วัด ชัดเจน นำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีระบบ ติดตามประเมินผลสำเร็จ และรายงานผล พร้อมปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ด้านชุมชน

9. ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษาใน รสจ. และร่วมมือในกิจกรรมของรสจ.
10. รสจ. ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจและรักชุมชนของตน
11. รสจ. มีส่วนร่วมและร่วมมือในการจัดกิจกรรมของชุมชน

ด้านเอกลักษณ์

12. บุคลากร รสจ. มีความรัก สันติ ยุติธรรม และซื่อสัตย์
13. บุคลากร รสจ. ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ในการร่วมกิจกรรมและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
14. บุคลากรของ รสจ. มีความรู้ ความเข้าใจในคำสอนของศาสนา ดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข
15. บุคลากร รสจ. ปฏิบัติตนตามหลักศาสนามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นแบบอย่างที่ดี
16. โรงเรียน รสจ. บูรณาการจิตตารมณ์พระวรสาร ในการจัดการเรียนรู้
17. โรงเรียน รสจ. มีการอบรมและมีกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ
18. รสจ. ปฏิบัติตามเกณฑ์ มาตรฐาน โรงเรียนคาทอลิกสนามแพร่ธรรม
19. บุคลากร รสจ. รู้คุณค่าและปฏิบัติตามประเพณีที่ดีงาม พร้อมทั้งถ่ายทอดศิลปะวัฒนธรรม
20. รสจ. มีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

ด้านหลักสูตร

21. มีหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่นและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นวิชาภาษาอังกฤษ
22. มีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและเน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
23. มีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการบวนการจัดการเรียนรู้
24. รสจ. จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทุกโรงเรียน

ด้านทรัพยากรมนุษย์

25. บุคลากรครูและผู้บริหารมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
26. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ
27. มีการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
28. บุคลากรทุกระดับได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
29. รสจ. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ด้านงบประมาณการเงิน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
30. นำนวัตกรรม เทคโนโลยี มาใช้ในระบบบริหารงบประมาณ
31. มีการแบ่งปัน และใช้ทรัพยากรร่วมกันในการบริหารจัดการ
32. มีกระบวนการ ติดตาม และตรวจสอบการใช้งบประมาณประจำปี
33. มีผู้ตรวจสอบบัญชีที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามกฎหมาย

สรุปได้ว่า สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีการดำเนินงานบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน ในการบริหารกลุ่มโรงเรียนมีการประชุมสามัญของคณะกรรมการบริหาร รสจ. 2 เดือนครั้ง และมีการประชุมคณะกรรมการ รสจ. ภาคเรียนละ 2 ครั้ง ซึ่งเป็นการประชุมเพื่อกำหนดทิศทางและร่วมกันดำเนินงานให้โรงเรียนของสังฆมณฑลมีความเป็นเอกภาพในทิศทางเดียวกัน มีการช่วยเหลือกันเท่าที่สามารถทำได้ และมีการประชุมผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม รสจ. เป็นประจำทุกปี ปีละ 1 ครั้ง และมีการประชุมเพื่อวางแผนระยะยาวทุก ๆ 5 ปี สังเกตได้ว่าการนำแนวคิด Balanced Scorecard มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ แต่ละมุมมองถูกนำมาใช้ สร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพและการบริหารงานของ รสจ. อย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร

2.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

คำจำกัดความและความหมายของคำว่า “ประสิทธิผลองค์กร” มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและมุมมองของนักวิชาการที่มีความเห็นแตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน หรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

Fiedler (1967) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Steers (1977) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Robbins (1990) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง ระดับที่องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Gordon และคนอื่น ๆ (1990) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง ระดับกระบวนการในการสร้างผลผลิต

Hanmen และ Freeman (1977:109) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

คูทัย หิรัญโต (2526) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ มุมมองเรื่องประสิทธิผลของนักเศรษฐศาสตร์ ซึ่งได้มองความหมายของประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน นักวิทยาศาสตร์ได้มองประสิทธิผลในแง่ผลผลิตใหม่ สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิตได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ประสิทธิภาพหรือ ปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการ นักสังคมสงเคราะห์ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง การทำงานที่ได้ผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2536) กล่าวว่าประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

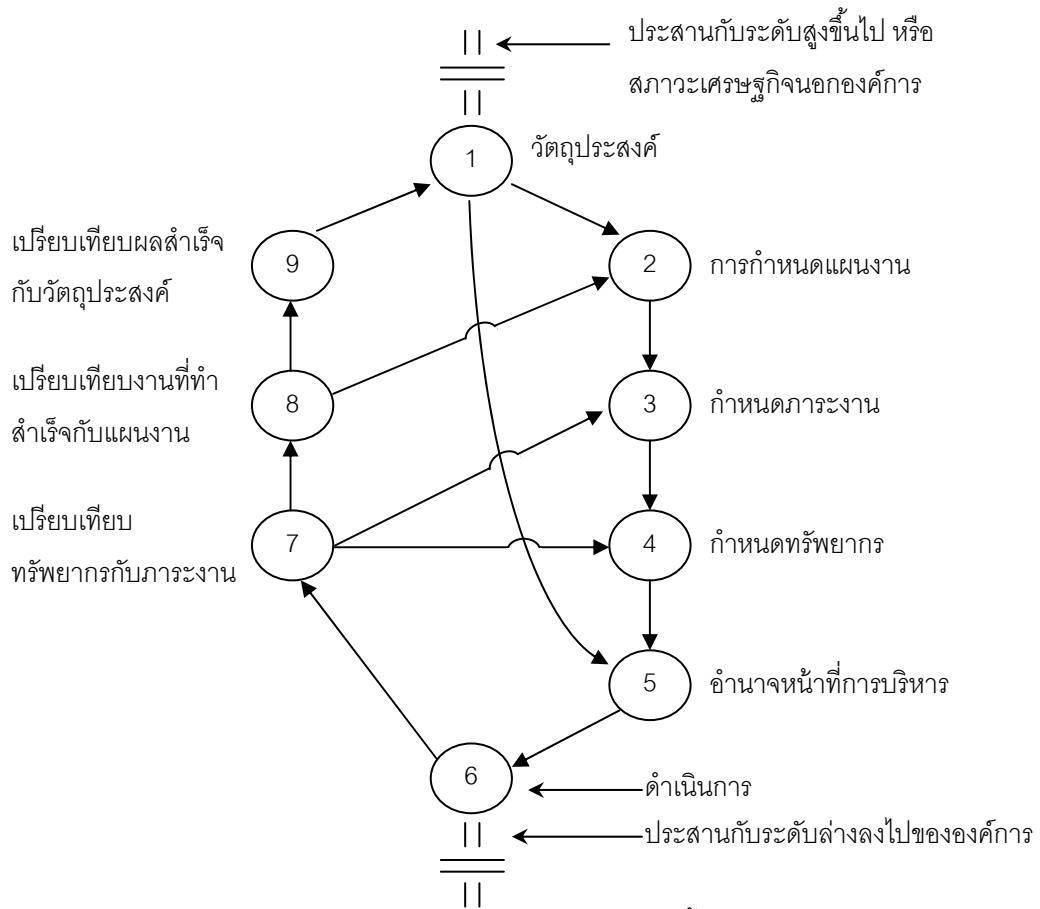
จากคำจำกัดความและความหมายตามแนวคิดเหล่านี้ สรุปได้ว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไป หรือบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กร

การอยู่รอดหรือการล่มสลายขององค์กรขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กรตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ดังนั้น เพื่อให้การวิเคราะห์ประสิทธิผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ี่มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีความน่าเชื่อถือ ผู้ประเมินองค์กรจะต้องเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในการวิเคราะห์ ซึ่ง รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546) ได้เสนอแนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กรไว้ ดังนี้

1) แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กร ตามแนวกลไกการควบคุมและการจัดตั้งองค์กร

การจัดตั้งองค์กรใด ๆ ย่อมมีวัตถุประสงค์และความต้องการในการจัดตั้งไว้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้ใช้เป็นทิศทางหรือแนวการดำเนินการให้ตรงเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรเพื่อการกุศล ย่อมตั้งอยู่บนฐานของกลไกเดียวกัน โดยมีลักษณะกลไก ดังนี้



แผนภาพที่ 3 แสดงองค์ประกอบกลไกการควบคุมและการจัดตั้งองค์การ

ที่มา : รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546 : 170)

กลไกการควบคุมและการจัดตั้งองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมมีวัตถุประสงค์การจัดตั้งไว้ชัดเจน โดยกำหนดเป็นภารกิจ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือสิ่งที่พึงประสงค์จะทำให้สำเร็จ ตลอดจนโครงสร้าง อำนาจบทบาทหน้าที่ของผู้มีอำนาจ สิ่งใดกระทำได้ สิ่งใดเป็นข้อจำกัด นอกเหนือบทบาทหรืออำนาจ ซึ่งโดยปกติการจัดตั้งองค์การหรือหน่วยงานมักตราเป็นพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด หรือกฎกระทรวง หรือต้องมีกฎหมายรองรับในการจัดตั้งองค์การนั้น ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

2. การกำหนดแผนงาน เมื่อมีการจัดตั้งองค์การเรียบร้อยแล้ว องค์การต้องจัดทำแผนงานโครงการหรือสิ่งที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง การจัดทำแผนงานนั้นอาจจัดดำเนินแผน 5 ปี และแผนรายปี เพื่อจะได้ทราบว่า เมื่อครบแผน 5 ปี จะมี

ผลสำเร็จ หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้หรือไม่ และในแต่ละปีได้ดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายมากน้อยเพียงไร

3. กำหนดภาระงาน เมื่อได้จัดทำแผนงานเพื่อการดำเนินงานให้สนองตอบวัตถุประสงค์แล้ว ในองค์ประกอบที่สาม องค์การต้องจัดทำรายละเอียดของงานที่จะทำในแผนงานอย่างชัดเจน ในลักษณะกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ เพื่อจะได้แจ่มแจ้งและกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อการดำเนินงาน

4. กำหนดทรัพยากร การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องใช้ทรัพยากรไม่ว่าในด้านบุคคล งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ดังนั้น องค์การจะต้องจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับภาระงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และความประหยัดของงบประมาณที่จะนำมาดำเนินงาน

5. อำนาจหน้าที่การบริหาร ในการประกาศจัดตั้งองค์การ มักจะปรากฏโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) และตำแหน่งบริหาร ซึ่งจะเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นที่ไปตามแผนงาน เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของแผนงานที่สนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนั้น ๆ

6. การดำเนินงาน เมื่อได้รับการจัดสรรทรัพยากรตามภาระงานหรือกิจกรรมกำหนดแล้ว ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจะต้องดำเนินงานโดยพยายามใช้ทรัพยากร คน เงิน เวลา ให้สอดคล้องและประสมประสานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลงานต่อไป

7. การประเมินผลทรัพยากรและภารกิจ เป็นการศึกษา ประเมิน เพื่อเปรียบเทียบระหว่างทรัพยากรกับภาระงานหรือกิจกรรม ในแง่ความสอดคล้อง ความประหยัดและความจำเป็น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการควบคุมการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากองค์การจะคงอยู่รอดต่อเมื่อผลสำเร็จของงานเกิดจากความสามารภในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

8. การประเมินผลการปฏิบัติกับแผนงานที่กำหนด เป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผลงาน หรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ว่า ได้มีการดำเนินการเป็นไปตามแผนมากน้อยเพียงไร เพื่อจักได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่ หากพบว่าการดำเนินกิจกรรมมีปัญหาหรือล่าช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้

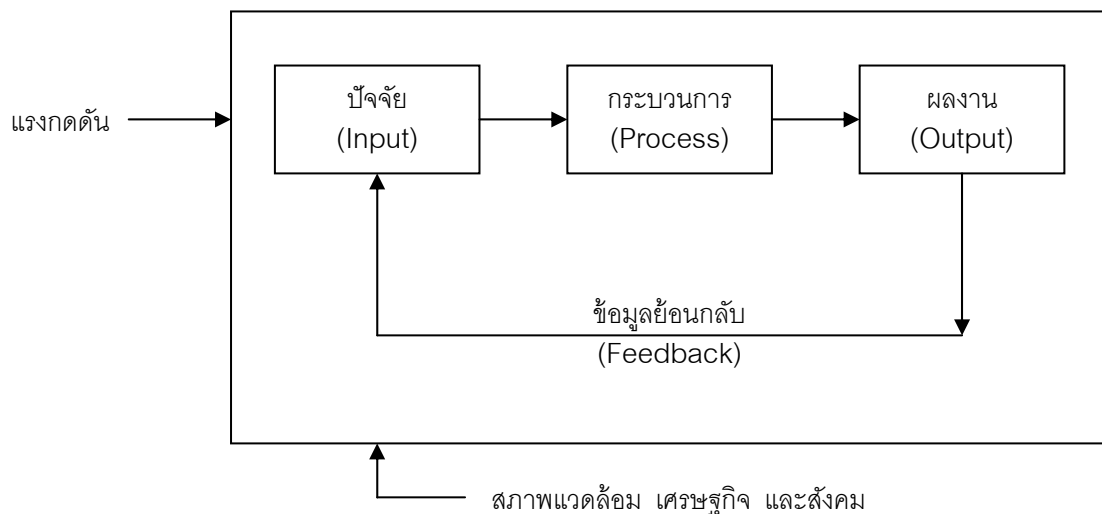
9. การประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เป็นการศึกษเปรียบเทียบว่าผลสำเร็จที่ดำเนินการได้ตามแผนงานนั้นสนองต่อความต้องการของวัตถุประสงค์ขององค์การมากน้อยเพียงไร หรือเบี่ยงเบนไปจากสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์การ

2) แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การเชิงระบบ

ระบบ คือ องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ร่วมกันดำเนินการตามบทบาทความรับผิดชอบ เพื่อการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นทั้งระบบได้

องค์การ คือ ระบบและเป็นระบบที่มีองค์ประกอบด้วยมนุษย์หรือคนจำนวนมากมาร่วมกันดำเนินงานหรือประกอบภารกิจเพื่อการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

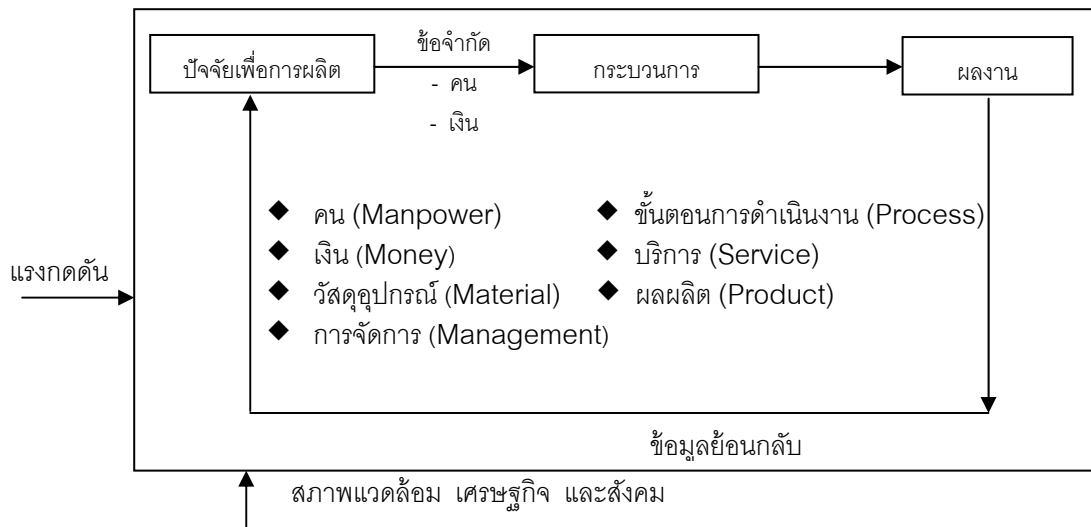
องค์ประกอบของระบบมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ปัจจัยเพื่อการผลิต (Input) กระบวนการ (Process) ผลงาน (Output) และการศึกษาประเมินผลของผลงานเพื่อหาข้อมูลย้อนกลับนำมาวิเคราะห์ปรับปรุงต่อไป



แผนภาพที่ 4 องค์ประกอบของระบบ

ที่มา : รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546 : 176)

รายละเอียดขององค์ประกอบของระบบงาน ในระบบงานของทุกองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 5 องค์ประกอบระบบงาน

ที่มา : รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546 : 177)

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยเพื่อการผลิต (Input elements) ประกอบด้วย 4 Ms ได้แก่ คน (Manpower) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management)

ในปัจจุบัน ได้กล่าวถึงปัจจัยเพื่อการผลิตประกอบด้วย 6 Ms โดยเพิ่มการประเมินผล (Measurement) และเครื่องกลหนัก (Machinery) เข้าไป ซึ่งมักใช้ในวงการอุตสาหกรรมหรือโรงงาน

อย่างไรก็ดี ปัจจัยเพื่อการผลิตได้แก่ทรัพยากร หรือสิ่งที่ใช้ในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลากร งบประมาณ เงินเดือน สวัสดิการ อุปกรณ์เครื่องกล ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การนั้น ๆ เช่น ในวงการศึกษปัจจัยจะประกอบด้วย คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ นักเรียน หลักสูตร ฯลฯ และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำไปดำเนินการให้เกิดผลงานขึ้น

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process elements) ได้แก่ วิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอนการดำเนินงานที่ใช้ปัจจัยเพื่อการผลิตหรือตัวป้อนมาดำเนินการเพื่อให้เกิดผลงาน เช่น กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน ฯลฯ

3. องค์ประกอบด้านผลงาน (Output elements) ในระบบราชการเรามักเรียกองค์ประกอบนี้ว่า ผลงาน ขณะที่ทางวงการธุรกิจจะเรียกว่า ผลผลิต อย่างไรก็ตาม ทั้งสองคำมีความหมายเหมือนกัน แต่ใช้ตามสภาพลักษณะขององค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายถึงผลอันเกิดจากการนำปัจจัยเพื่อการผลิตเข้าสู่กระบวนการแล้วบังเกิดผลขึ้นมา โดยปกติผลงานในระบบราชการจะมี 2 ประเภท คือ ผลงานด้านการบริการกับผลงานด้านผลผลิต ตัวอย่างผลงานด้าน

การบริการ เช่น การบริการให้การศึกษา การบริการตรวจรักษาผู้ป่วย การทำทะเบียนราษฎร ส่วนผลงานในประเภทผลผลิต ตัวอย่างเช่น สะพานต่าง ๆ หรือถนนหนทางที่รัฐจัดสร้างขึ้นมา โดยหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการ ทำนองเดียวกันในวงการธุรกิจบางองค์การอาจมีผลงานทั้ง 2 ประเภท เช่น บริษัทสร้างรถยนต์ แล้วมีคู่มือบริการ ตรวจซ่อม เช็คเครื่อง ถือว่ามีผลงานทั้ง 2 ประเภท รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546) กล่าวถึงหลักในการตัดสินผลงานที่เกิดขึ้นในระบบราชการหรือธุรกิจว่าผลงานดีเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลงานนั้นต้องได้ปริมาณเพียงพอเหมาะสม (Right Quantity) หมายความว่า ปัจจัยเพื่อการผลิตที่ลงไป จะต้องได้ผลงานมีปริมาณเหมาะสมกับทุน เช่น รัฐเปิดโรงเรียนระดับมัธยมในตำบล ก. โดยมีอาคารเรียน 12 ห้องเรียน คาดหวังว่าสามารถให้บริการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ 450 คน มีอัตรากำลังครูเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน ปรากฏว่าเมื่อสร้างแล้วเสร็จ เปิดดำเนินการ โรงเรียนให้บริการนักเรียนเพียง 200 คน ติดต่อกันมา 3-5 ปี ถ้าลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ผลงานไม่ได้ปริมาณเพียงพอเหมาะสม

2. ผลงานที่ได้นั้นต้องมีคุณภาพ (Right Quality) หมายความว่า ผลงานหรือปริมาณงานที่ทำได้ตามข้อ 1 นั้น จะต้องมีความเหมาะสมเช่นกัน จากตัวอย่างข้างต้นแม้โรงเรียนให้บริการนักเรียนได้เพียง 200 คน ก็ตาม ผลงานนักเรียน 200 คนนี้ เมื่อจบชั้นมัธยมศึกษาที่โรงเรียนเปิดสอนแล้วนักเรียนจะต้องมีคุณภาพตามหลักสูตรพึงประสงค์ หรือสัมฤทธิ์ผลได้ตามเกณฑ์กำหนดไว้

3. ค่าใช้จ่ายที่ทำให้เกิดผลงานนั้นต้องเหมาะสม (Right Cost) หมายถึง การลงทุนกับผลที่ได้รับจะต้องเหมาะสม สมน้ำสมเนื้อ ที่เรียกกันอีกอย่างหนึ่งว่า “ประหยัด” มิใช่ลงทุนสูงกว่าผลที่ได้รับ โดยเฉพาะวงการธุรกิจมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้นทุนต้องต่ำกว่ามิเช่นนั้น องค์การไม่สามารถดำรงอยู่ได้

4. ผลงานที่ได้รับต้องเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ไป (Right Time) หมายถึง ระยะเวลาในการผลิต และรวมถึงเวลาที่ต้องการผลนั้น ๆ สนองตอบได้ตามเวลากำหนดหรือไม่ เช่น นักศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยปิด สมควรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีตามกำหนดเวลา คือ 4 ปี ปรากฏว่ามีนักศึกษา 20 คน จาก 250 คน จบปริญญาตรีใช้เวลา 6 ปี เช่นนี้ ก็ถือว่าผลงานที่ได้รับนั้นไม่เหมาะสมกับเวลา เป็นต้น

5. ผลงานที่ได้นั้นต้องสนองตอบตรงจุดหรือสถานที่ที่ต้องการ (Right Place) หมายถึง ผลงานต้องสนองตอบหรือส่งผลให้ตรงกับสถานการณ์ที่มีความเดือดร้อนและมีความต้องการอย่างแท้จริงหรือกำลังประสบปัญหาอยู่ในขณะนั้น เช่น การก่อสร้างทางที่เส้นทางนั้นมีความ

จำเป็นน้อยกว่า หรือมีผู้ใช้ถนนน้อยกว่า ขณะที่เส้นทางที่มีผู้ใช้มากกว่า มีความต้องการถนนที่ดี สะดวก แต่กลับไม่ได้รับการเหลียวแลเอาใจใส่ ซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ดี เป็นต้น

อย่างไรก็ดี เนื่องจากระบบงานหรือองค์การเป็นระบบย่อยที่อยู่ในสังคมซึ่งเป็นระบบใหญ่ จึงย่อมได้รับผลกระทบจากระบบใหญ่ในการดำเนินงาน โดยมีแรงกดดันสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงกดดันจากสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม การเปลี่ยนแปลงหรือสภาวะผันผวนทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นปัจจัยแวดล้อมสำคัญที่จะมีผลกระทบต่อระบบงานหรือองค์การอย่างรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์ประกอบปัจจัยเพื่อการผลิต ทำให้ต้นทุนสูงขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งมีผลกระทบต่อทั้งระบบงาน ดังนั้น เมื่อองค์ประกอบปัจจัยถูกระบบทำให้องค์ประกอบผลงานลดลง ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือเมื่อต้นทุนสูงขึ้น ผลผลิตย่อมมีราคาสูงขึ้น ผู้บริโภคขาดปัจจัย ไม่มีอำนาจการซื้อ ผลผลิตขายไม่ได้ เป็นปัญหากับองค์การ เป็นต้น ในด้านสังคม ความเชื่อถือ หรือลัทธิความเชื่อของสังคม ตลอดจนความนิยมแฟชั่นของสังคม มีผลกระทบต่อคนข้างสูงกับระบบงาน เช่น ระบบการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเร่งรัดให้มีการขยายการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ปรากฏว่าในท้องที่ภาคเหนือมีชาวไทยภูเขาจำนวนมากอาศัยอยู่ คนเหล่านี้มีความแตกต่างทางภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี และความเชื่อที่แตกต่างจากชาวไทยพื้นราบ ดังนั้น เมื่อนำการศึกษาเข้าไป เขาจึงยอมรับไม่ได้ ต้องอาศัยเวลาในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีพของพวกเขา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนราชการ เป็นต้น

2. แรงกดดันทางการเมือง มีผลกระทบต่อคนข้างสูงกับระบบราชการหรือวงการธุรกิจ หากอุดมคติทางการเมืองสูง การลงทุนจะน้อย เพราะความไม่แน่ใจของผู้ประกอบการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิผลเชิงระบบ คือใช้รูปแบบของระบบมาศึกษาวิเคราะห์ เปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ (ความต้องการ) กับผลงานที่องค์การดำเนินการได้ การใช้แนวการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การในการวัด หรือประเมินประสิทธิผลองค์การเชิงระบบ ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีแรงกดดัน หรือความต้องการบางอย่างจากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่องค์การจะต้องสนองตอบเพื่อความอยู่รอด

แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การ จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญทางการบริหาร ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละองค์การที่มีบริบท หรือองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ในทางการบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกัน มีแนวทางการวิเคราะห์ที่อาจจะเลียนแบบจากองค์การทางธุรกิจซึ่งเน้นผลกำไร หรือทางการบริหารงานราชการ ซึ่งมีรูปแบบเป็นเอกลักษณ์ที่เน้นให้บริการกับประชาชนเป็นหลัก ในการวิเคราะห์

ประสิทธิผลจึงต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ที่องค์การตั้งขึ้นด้วย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2008) ที่ได้กล่าวถึงโรงเรียนเชิงระบบสังคมมาเป็นแนวคิดหลักในการวิเคราะห์ระบบส่วนที่เป็นองค์ประกอบของระบบด้าน Inputs และ Process โดยมีปัจจัยที่สำคัญแสดงให้เห็นถึงระบบที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน และยังมีปัจจัยย่อยในแต่ละระบบที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อระบบ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยอธิบายในแต่ละประเด็นด้วย และในระบบส่วนของ Outputs ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดการประเมินองค์การแบบสมดุลของ Kaplan และ Norton (1996) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาได้ ประกอบด้วยมุมมอง 4 มุมมอง ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านผู้รับบริการ มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนาเป็นส่วนของการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การ

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2008)

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่เป็นสถานศึกษา Hoy และ Miskel (2008) ได้กล่าวถึงแนวคิดโรงเรียนเชิงระบบสังคมไว้ว่า โรงเรียนเป็นระบบสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ประกอบด้วยบุคคลลักษณะที่ผูกมัดกันส่งผลกระทบต่อกันมีความสัมพันธ์เหมือนอวัยวะของกันและกัน เหมือนกับระบบของสังคมทั่วไป โรงเรียนมีลักษณะประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่พึ่งพาอาศัยกัน มีกลุ่มประชากรที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมที่แยกออกมาอย่างชัดเจน มีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่ซับซ้อน และมีวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่นเดียวกับรูปแบบองค์การที่เป็นทางการ (Formal organization) การวิเคราะห์โรงเรียนเหมือนเป็นระบบสังคม มีปัจจัยที่สำคัญหรือระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อกันและต่อประสิทธิผลองค์การ ดังนี้

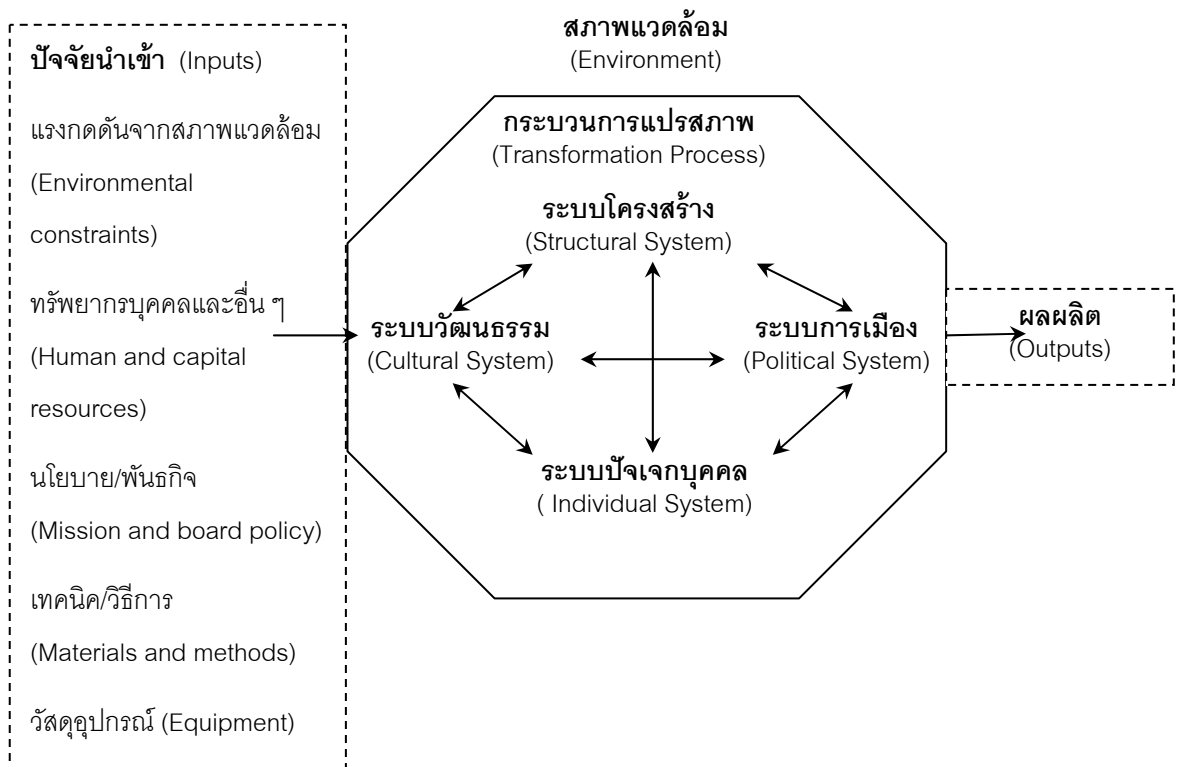
1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วย แรงกดดันจากสภาพแวดล้อม ทรัพยากรบุคคล แหล่งเงินทุน นโยบายและพันธกิจของคณะกรรมการบริหาร เทคนิควิธีการและวัสดุอุปกรณ์
2. ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) ในลักษณะองค์การแบบราชการที่ได้ออกแบบและจัดขึ้นเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล (Individual) ซึ่งเน้นการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการ (Needs) เป้าหมาย ความเชื่อ การรับรู้ ความเข้าใจในบทบาทของงานที่รับผิดชอบ โดยความสามารถและศักยภาพของบุคคลจะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (Culture) คือ ลักษณะของการแบ่งปันให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรผู้มีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กร อันส่งผลให้องค์กรมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง

5. ปัจจัยด้านการเมือง (Politics) เป็นระบบของความสัมพันธ์ของอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเกิดขึ้นเพื่อการต้านทานระบบควบคุมอื่น ๆ

6. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ภายใต้อิทธิพลของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ ยังมีสิ่งที่เป็นเงื่อนไขหรือ แรงผลักดันจากเทคโนโลยีหลัก (Technological core) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งยังต้องปรับตัวและบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย และดำรงศักยภาพเพื่อการอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าที่เกิดขึ้นขององค์กร

จากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ควรพิจารณาเพื่อการวิเคราะห์ขององค์กรประกอบเหล่านี้สามารถเขียนออกมาเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ที่มา : Hoy และ Miskel (2008 : 31)

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs)

ปัจจัยนำเข้าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบซึ่งส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร ปัจจัยนำเข้าเป็นทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยด้านการเงิน และส่วนที่ไม่ใช่ปัจจัยด้านการเงิน เราอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านการเงินมีความชัดเจนในความหมายว่าเป็นเรื่องของจำนวนเงินที่องค์การมี หรือสิ่งที่จะซื้อได้ เช่น หนังสือที่ใช้ในห้องสมุด อุปกรณ์เทคโนโลยี เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงเงินที่ใช้ในการบริหาร ส่วนปัจจัยนำเข้าที่ไม่ได้เป็นในรูปของตัวเงินเช่น นโยบาย มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน โครงสร้างการบริหาร ข้อตกลงขององค์การ การสนับสนุนของผู้ปกครอง ศักยภาพของนักเรียน เป็นต้น เกณฑ์ด้านปัจจัยนำเข้าไม่ได้แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานแต่แสดงให้เห็นถึงขีดจำกัดหรือศักยภาพในการสนับสนุนปัจจัยด้านกระบวนการและผลการปฏิบัติงานของระบบ หรืออาจกล่าวได้ว่า เกณฑ์ด้านปัจจัยนำเข้ามีอิทธิพลอย่างมากต่อศักยภาพในการเริ่มต้นของการบริหารโรงเรียนและมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานหรือได้รับความเชื่อมั่นมีผลมาจากปัจจัยนำเข้าที่เข้มแข็ง นั่นคือ โรงเรียนดีมีคุณภาพสูงจะประกอบด้วยครูจำนวนมากที่มีประสบการณ์มีคุณวุฒิที่พัฒนาอยู่เสมอ มีทีมงานสนับสนุนมากมาย มีอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียนต่ำ มีห้องสมุดใหญ่ที่เต็มไปด้วยหนังสือหลากหลาย และมีอาคารเรียนที่ทันสมัยสวยงาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ เงินทุนหรือรายรับของโรงเรียน ทรัพยากรบุคคล วัสดุทัศนียภาพ นโยบายของโรงเรียน อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้

2. ระบบโครงสร้าง (Structural System)

ปัจจัยระบบโครงสร้างเกิดขึ้นจากความต้องการแบบเป็นทางการและกำหนดขึ้นโดยองค์การ ที่เป็นลักษณะสำคัญของโครงสร้างองค์การแบบราชการ บทบาทขององค์การที่เป็นทางการที่ได้ออกแบบและจัดขึ้นอย่างเหมาะสมในองค์การ บทบาทของครูใหญ่ ครูและนักเรียนถูกวิเคราะห์และกำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การตามบทบาทตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ครูถูกบังคับให้วางแผนการสอนเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์กับนักเรียนและมีหน้าที่ช่วยเหลือให้เกิดผลด้านการอบรมกิริยามารยาทนักเรียน โครงสร้างอย่างเป็นทางการเป็นตัวกำหนดบทบาทของบุคคลในการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

เมื่อวิเคราะห์โครงสร้างที่คาดหวังและอำนาจที่มอบหมาย จะเห็นได้ว่าเป็นสิ่งที่ยืดหยุ่นมาก หน้าที่มากมายไม่ได้กำหนดอย่างตายตัว นั่นคือ อำนาจที่คาดหวังมีความสัมพันธ์กับความกว้างของขอบเขตในตำแหน่งโดยส่วนใหญ่ ครูซึ่งมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีขอบเขตของ

อิสรภาพภายใต้การปฏิบัติงานในบทบาทเดียวกัน โดยไม่ก่อให้เกิดความตึงเครียดหรือเกิดความขัดแย้งจนเกินไป หน้าที่ของบุคคลที่ได้รับมามีความหมายสืบเนื่องมาจากหน้าที่อื่น ๆ ในระบบทำให้เป็นส่วนประกอบที่สมบูรณ์ ตัวอย่างเช่น การกำหนดหน้าที่อื่น ๆ ของนักเรียนหรือของครูในโรงเรียนโดยไม่มีภาระรายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน แม้จะเป็นการยาก แต่ก็ไม่ใช่สิ่งที่เป็นไปไม่ได้ เช่นเดียวกับหน้าที่ของครูใหญ่ที่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่มีต่อหน้าที่ของครูและนักเรียน

จากลำดับมากมายของสิ่งที่ไม่แน่นอนและความคาดหวังที่ขัดแย้งกัน โครงสร้างองค์การได้เลือกรูปแบบราชการที่คาดหวังมาบ้าง นั้นเป็นเหตุผลให้เป้าหมายขององค์การอยู่อย่างถูกต้อง ความคาดหวังเหล่านี้แสดงออกในรูปแบบโครงสร้าง ที่ถูกรวบรวมและพัฒนาให้เป็นเหมือนกฎและข้อบังคับขององค์การ ซึ่งอาจมีการวิเคราะห์หิววิจารณ์สิ่งต่าง ๆ หลาย ๆ ครั้ง กำหนดหน้าที่ที่รับมอบหมาย และรายละเอียดของงาน ในส่วนผู้มีความชำนาญพิเศษ ความคาดหวังของความประพฤติของลูกจ้างต้องให้คำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบกับกฎระเบียบ ดังนั้น ครูเป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังให้มีความประพฤติในแบบที่ถูกแยกเอาไว้บนพื้นฐานของกฎระเบียบของโรงเรียน และความต้องการภายใต้คำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ

โครงสร้างองค์การแบบเป็นทางการของโรงเรียนประกอบด้วย บทบาท (Roles) ลำดับชั้นของการบริหาร (Hierarchy of offices) ตำแหน่ง (Positions) ระเบียบ (Rules) และข้อบังคับ (Regulations) และความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialization) ความคาดหวังของราชการกำหนดหน้าที่ขององค์การว่า หน้าที่เป็นการเชื่อมต่อกันของตำแหน่งภายในและที่ทำการ โดยจัดเข้าไปในลำดับโครงสร้างองค์การของอำนาจซึ่งเป็นไปตามความสัมพันธ์ของอำนาจและบทบาท กฎและข้อบังคับนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจ และเพิ่มความสมเหตุสมผลในองค์การ ลูกจ้างถูกแบ่งแยกตามความชำนาญพิเศษในงานที่ทำ บางโครงสร้างเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกรวดในการปฏิบัติการขององค์การ แต่บางโครงสร้างทำให้เกิดความล่าช้า ทั้งนี้ อาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมในองค์การถูกกำหนดเป็นส่วน ๆ ตามการจัดการโครงสร้างของโรงเรียน

1) บทบาท (Roles)

Weber (1947) ให้ความหมายของบทบาทว่าหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออกให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลนั้น

Knezevich (1984) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางปฏิบัติการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ผู้บริหารต้องช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจเขียน

วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จะต้องมีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณและการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การมีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ

5. บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงาน และกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ ดังนั้น จำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การด้วย

6. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change Manager) ผู้บริหารต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไร เปลี่ยนอย่างไร และควรจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใด

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธินิเทศงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดี จึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร และมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง ต้องมีความสามารถในการต่อรอง ไกล่เกลี่ย จัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้ง

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problems Manager) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหา

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (Systems Manager) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ การเจริญและพัฒนาร่างกายของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงานและการปฏิบัติงานของบุคคล

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเงินและงบประมาณ สามารถในการบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนจัดหาการสนับสนุนจากภายนอก

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relator) ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการพูดต่อหน้าที่ชุมนุม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย บทบาท (Roles) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ที่จะต้องแสดงออกให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับของบุคคลนั้น ๆ ในสถานศึกษา

2) ลำดับชั้นของการบริหาร (Hierarchy of offices)

สมชาย ศรีสุทธิยากร (2527) กล่าวถึง ลำดับชั้นของการบริหารว่า ระบบราชการจะต้องมีสายการบังคับบัญชาจากผู้มีอำนาจสูงสุดไปยังผู้มีอำนาจรองลงมาไปจนถึงผู้มีอำนาจน้อยที่สุด ผู้ที่อยู่ในสายบังคับบัญชาระดับสูงจะมีอำนาจสั่งการต่อผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า

Barker (1991) กล่าวถึงการแบ่งระดับการบังคับบัญชาว่า ในกลุ่มมีหัวหน้ากลุ่ม กรรมการและสมาชิก เพื่อแบ่งระดับความรับผิดชอบและภาระหน้าที่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย ลำดับชั้นของการบริหาร (Hierarchy of offices) หมายถึง ลำดับชั้นการบริหารตามแผนภูมิของสถานศึกษา ซึ่งการจัดลำดับมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและประสานงานที่รับผิดชอบให้เป็นไปอย่างราบรื่น มีลักษณะทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3) ตำแหน่ง (Positions)

Owens (1970) กล่าวถึงตำแหน่งว่า แต่ละตำแหน่งในองค์การจะถือครองโดยบุคคลแต่ละคน ซึ่งคนเหล่านั้นจะต้องแสดง ให้สอดคล้องกับคำอธิบายของตำแหน่งนั้น และเมื่อบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้นพ้นจากตำแหน่งไป คนที่มาครองตำแหน่งนั้นก็ต้องแสดงบทบาทนั้นเหมือนเดิม โดยต้องปฏิบัติตามภารกิจ โรงเรียนจะมีลักษณะเช่นนี้ เมื่อผู้บริหารโรงเรียนครองตำแหน่งอยู่จะเป็นผู้อำนวยการหรืออาจารย์ใหญ่ ก็จะต้องปฏิบัติงานตามที่ระบุตามตำแหน่งนั้น และเมื่อพ้นตำแหน่งไป คนที่มาครองตำแหน่งที่ว่างก็ต้องดำเนินบทบาทเช่นเดียวกับผู้บริหารคนเดิม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย ตำแหน่ง (Positions) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตในแผนภูมิโครงสร้างขององค์การที่ได้กำหนดไว้ ของสถานศึกษา

4) ระเบียบ (Rules) และข้อบังคับ (Regulations)

สมชัย ศรีสุทธิยากร (2527) กล่าวถึง ระเบียบและข้อบังคับ ว่า ระเบียบและข้อบังคับเป็นตัวกำหนดวิธีการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาของการปฏิบัติงาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย ระเบียบ (Rules) และข้อบังคับ (Regulations) หมายถึง แบบแผนหรือข้อกำหนดที่วางไว้เป็นแนวทางให้สมาชิกในสถานศึกษาปฏิบัติ เพื่อความสงบและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานศึกษาคาทอลิก

5) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization)

สมชัย ศรีสุทธิยากร (2527) กล่าวถึง ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านว่า ในระบบราชการจะมีการกระจายงานออกไปตามลักษณะเฉพาะของงานนั้น ๆ ทำให้เกิดการบรรจุบุคคลตามความชำนาญเฉพาะด้าน และเกิดการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีการทำงานคล้ายคลึงกัน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) หมายถึง ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรที่แสดงออกทางพฤติกรรมการทำงาน

3. ระบบปัจเจกบุคคล (Individual System)

หน่วยของสังคมมีรูปแบบที่ถูกสร้างขึ้น ซึ่งไม่ได้หมายความว่า กิจกรรมทุกอย่างและปฏิสัมพันธ์กันของสมาชิกถูกจำกัดไว้โดยโครงสร้างขององค์การที่กำหนดไว้เท่านั้น อาจมีการไม่เอาใจใส่ตามตำแหน่งของสมาชิก หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามรายละเอียดที่คาดหวังของระบบราชการ สมาชิกมีความต้องการ ความเชื่อ และความเข้าใจในการทำงานของเขาเป็นปัจเจกบุคคลของตนเอง

ในการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การ ความต้องการของปัจเจกบุคคลไม่สามารถนำมาเป็นประเด็นในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานในองค์การได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ปัจเจกบุคคลถือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดพฤติกรรมองค์การ เมื่อศึกษาประเด็นที่สำคัญของปัจเจกบุคคลพบว่า ประกอบด้วย ความต้องการ (Needs) ความเชื่อ (Beliefs) ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) และแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของชีวิต ความต้องการทำงานเป็นแรงผลักดันที่นำไปสู่แรงจูงใจซึ่งแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมการทำงาน

ปัจเจกบุคคลใช้สติปัญญาเพื่อแสวงหาความรู้ความเข้าใจ โดยแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงาน การควบคุมและการตรวจสอบพฤติกรรมเป็นวิธีการที่ช่วยในการเรียนรู้ความคิดความเข้าใจของคนทำงาน ความต้องการ ความเชื่อ เป้าหมายส่วนตัวและประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลจะแสดงออกมาในผลงานของเขา จะเห็นได้ว่าความสามารถ แรงจูงใจ และความเข้าใจมีอิทธิพลต่องานที่ปัจเจกบุคคลได้ทำ สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญของความเจริญเติบโตขององค์การ กล่าวโดยสรุป ปัจจัยย่อยของระบบปัจเจกบุคคลที่สำคัญ คือ ความต้องการส่วนบุคคล เป้าหมาย ความรู้ความเข้าใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1) ความต้องการ (Needs)

Parsons และ Shils (1951) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่า ความต้องการเป็นพลังภายในที่กำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ของพฤติกรรม ความต้องการในด้านต่าง ๆ เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความปลอดภัย การยอมรับความต้องการพื้นฐานล้วนแต่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม ทำให้บุคคลแสดงออกในลักษณะที่แตกต่างกัน นอกจากกระทบต่อวัตถุประสงค์แล้ว ความต้องการยังมีผลกระทบต่อวิธีมองสภาพแวดล้อม ผู้บริหารที่ต้องการตำแหน่งย่อมมองโรงเรียนในฐานะเป็นบันไดไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า ครูซึ่งมีความต้องการเป็นนักวิชาการย่อมมองโรงเรียนในฐานะเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

Murray (1970) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีความต้องการว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้มากกว่าเป็นไปโดยธรรมชาติ และจะถูกกระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น คนที่มีความต้องการสัมพันธภาพ (Need for Affiliation) สูง ก็จะดำเนินตามความต้องการด้วยการสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ เมื่อมีสภาวะแวดล้อมเหมาะสม ลักษณะนี้เป็นความต้องการที่ปรากฏอย่างชัดเจน ถ้าความต้องการไม่มีสัญญาณกระตุ้น ก็จะเป็นความต้องการแฝงอยู่ภายในหรือไม่มีการกระทำ Murray เชื่อว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

สจวร์ต ไรต์ (2533) กล่าวถึงความต้องการไว้หลายแบบ ดังนี้

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement)
2. ความต้องการสัมพันธ์ภาพ (Affiliation)
3. ความต้องการก้าวร้าว (Aggression)
4. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)
5. ความต้องการมีอิทธิพลหรือบังคับผู้อื่น (Dominance)
6. ความต้องการแสดงออก (Exhibition)
7. ความต้องการปกป้องดูแลผู้อื่น (Nurturance)

Alderfer (1969) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) ความต้องการในกลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกายและปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow (1968)

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการมีความสัมพันธ์ด้วย ความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความต้องการสังคมและความต้องการการยอมรับนับถือตามทฤษฎีของ Maslow (1968)

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด เทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของ Maslow (1968)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย ความต้องการ (Needs) หมายถึง ความมุ่งหวังที่บุคคลในองค์การสถานศึกษามี หรือแสดงออกเมื่อปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา

2) เป้าหมาย (Goals)

Argyris (1964) กล่าวว่า การจัดการองค์การบริหารต้องมีลักษณะความยืดหยุ่นมากที่สุด โดยคำนึงถึงการรวมเป้าหมายของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

Locke และคนอื่น ๆ (1981) มีความเชื่อว่า การตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตน ซึ่งจะกระตุ้นให้มีความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมายจะเป็นสิ่งจูงใจให้มีการกระทำต่อไป เป้าหมายที่สมาชิกในองค์การตั้งขึ้นโดยมุ่งไปที่พฤติกรรมและแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะช่วยให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนา เป้าหมายที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. เป้าหมายจะต้องมีความเฉพาะเจาะจง (Specificity) หมายความว่า การบรรลุเป้าหมายต้องสามารถสังเกตได้หรือวัดหรือประเมินได้ เป็นเป้าหมายทางรูปธรรมและควรมีเกณฑ์ในการวัด เช่น จำนวนนักเรียนที่สอบได้ อัตราการเรียนต่อของนักเรียน และควรมีระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมายกำหนดไว้ด้วย เช่น 1 เดือน 1 ภาคเรียน 1 ปีการศึกษา เป็นต้น

2. เป้าหมายควรต้องมีความยาก (Difficulty) เป้าหมายที่ยากจะทำให้ระดับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานสูง การตั้งเป้าหมายที่สามารถไปถึงได้อย่างง่าย ๆ เป็นเพียงการสนับสนุนให้คนทำงานสำเร็จตามเป้าหมายง่าย ๆ เท่านั้น แต่การตั้งเป้าหมายในระดับที่ค่อนข้างยากเป็นการท้าทาย ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายต้องเป็นเป้าหมายที่เป็นจริงได้ ไม่ยากเกินไป จนเห็นว่าไม่สามารถจะบรรลุได้ จะทำให้แรงจูงใจลดลงหรือหมดไป และจะเกิดการปฏิเสธไม่ยอมรับเป้าหมายและการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้

3. เป้าหมายต้องเป็นที่ยอมรับ (Acceptance) เป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานนั้นต้องเป็นเป้าหมายที่แต่ละบุคคลรู้สึกยอมรับภายในตนเอง และรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายนั้น เป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกไม่ชอบคือ เป้าหมายที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้บอกหรือกำหนดเป้าหมายที่ดี คือเป้าหมายที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นความรับผิดชอบของตนที่จะต้องทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย

การกระทำทั้งหมดของมนุษย์เป็นการกระทำโดยมีจุดมุ่งหมายและความมุ่งมั่นจะควบคุมพฤติกรรมและทำให้พฤติกรรมคงสภาพอยู่ เป้าหมายจะมีผลต่อการกระทำทั้งทางกายและทางจิตใจ เป้าหมายที่มาจากความตั้งมั่นทางจิตใจจะช่วยให้เกิดความพยายามทางกายมากขึ้นอันจะส่งผลต่อพลังที่ใช้ในการกระทำเพิ่มขึ้นด้วย เช่น ครูที่ตัดสินใจว่า จะพัฒนาแผนการสอนขึ้นใหม่มากกว่าจะใช้ของที่มีอยู่แล้ว การตัดสินใจนี้ทำให้ครูต้องใช้ความพยายามมากขึ้นกว่าการใช้แผนการสอนเสริม

Latham และ Saari (1979) เสนอว่า ถ้าผู้บริหารช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแล้ว มีแนวโน้มว่าผู้ปฏิบัติงานจะตั้งเป้าหมายสูงอันจะนำไปสู่ระดับการปฏิบัติงานสูงด้วย ในการสร้างให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายควรจะต้องมีการอธิบายถึงเหตุผลเบื้องหลังการตั้งเป้าหมายด้วย

Hoy และ Miskel (1991) กล่าวว่า เป้าหมายคือ สิ่งที่บุคคลรู้ กำหนด และมีความตั้งใจที่จะกระทำ ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ด้านเนื้อหา (Content) ที่กล่าวถึงเรื่องกิจกรรมหรือผลลัพธ์ที่ปรารถนา และด้านการผูกพัน (Commitment) ที่กล่าวถึง ความเกี่ยวพัน

(Attachment) ความสำคัญ (Importance) หรือการเอาจริงเอาจัง (Intensify) ที่บุคคลให้กับเป้าหมายเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายนั้น การตั้งเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง มีความยากที่พอเหมาะ และมีการยอมรับจะช่วยทำให้เกิดการผูกพันสูงขึ้นและช่วยเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือผลลัพธ์ของเป้าหมายด้วย Hoy และ Miskel (1991) ได้เสนอทฤษฎีการตั้งเป้าหมายว่า เริ่มต้นจากบุคคลที่รู้ถึงธรรมชาติและคุณสมบัติของสิ่งของต่าง ๆ เช่น รู้ถึงสิ่งล่อใจ (Incentive) ที่มีในสภาวะแวดล้อมในงาน ความรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลได้มาจากประสบการณ์ในองค์การ การรับรู้และการปฏิบัติตาม เหตุผลต่าง ๆ การมีพฤติกรรมหรือมีการกระทำก็เพื่อให้ความต้องการของตนสมบูรณ์ขึ้น บุคคลจะตัดสินใจประกอบต่าง ๆ ในสภาวะแวดล้อมเพื่อจะตกลงใจว่า จะมีพฤติกรรมใดจึงจะทำให้ตนมีความสุข ในการตัดสินใจเลือกจะมีการใช้ค่านิยมในการตัดสินใจด้วย โดยแต่ละบุคคลจะตั้งมาตรฐานค่านิยมของตนแล้วตัดสินใจเลือกพฤติกรรมว่าสิ่งใดถูกผิดหรือดี ไม่ดี ซึ่งการประเมินจะพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งล่อใจในสภาวะแวดล้อมและมาตรฐานค่านิยมของบุคคลด้วย ค่านิยมและสิ่งล่อใจนี้จะส่งผลไปถึงอารมณ์การเลือกทางเลือกที่คาดการณ์ถึงผลลัพธ์ที่จะได้ทำให้เกิดพฤติกรรมและความพึงพอใจ จากจุดนี้บุคคลก็จะตั้งเป้าหมายหรือตั้งความมุ่งมั่นในการกระทำ และเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมขึ้น ส่วนการย้อนกลับก็เพื่อจะทำให้ทราบถึงผลการกระทำอันจะช่วยให้บุคคลได้มีการตั้งเป้าหมายใหม่ได้

ในการนำทฤษฎีการตั้งเป้าหมายไปใช้ในการบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการตั้งเป้าหมาย เพื่อให้เป้าหมายมีลักษณะเฉพาะเจาะจงมีความยากที่พอเหมาะ และเกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตัวของเขาเอง ทั้งยังต้องมีการให้คำแนะนำปรึกษาด้วย อย่างไรก็ตาม ในการนำทฤษฎีการตั้งเป้าหมายไปใช้ในการบริหารก็ยังมีอีกหลายประเด็นที่ควรพิจารณาและคำนึงถึง คือ

1. การตั้งเป้าหมายให้มีลักษณะเฉพาะเจาะจงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการตั้งเป้าหมายที่มีความหมายเฉพาะและสามารถวัดวัตถุประสงค์ได้อย่างถูกต้องแน่นอนจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการบรรลุเป้าหมาย แต่มีข้อควรระวังเป็นอย่างยิ่ง ก็คือ ในบางครั้งกระบวนการตั้งเป้าหมายจะตั้งเป้าหมายโดยคำนึงถึงเกณฑ์ด้านการวัด (Measurable Criteria) มากกว่าเกณฑ์ด้านความสำคัญ (Important Criteria) ของวัตถุประสงค์

2. สำหรับวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้เพื่อยกระดับการยอมรับในเป้าหมายระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นได้ มีข้อเสนอแนะที่ผู้บังคับบัญชาจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายได้ คือ

2.1 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งเป้าหมาย เช่น รับฟังทรรศนะหรือความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนช่วยในการตั้งเป้าหมายโดยตรง

2.2 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอเป้าหมายส่วนบุคคล และมีการผสมผสาน (Integrated) เป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกันให้ไปในทิศทางเดียวกันหรือเป็นเป้าหมายเดียวกัน โดยการปรึกษาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ผู้บริหารต้องแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงเจตคติและการแสดงออกที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้การยอมรับในข้อตกลงที่จะทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ

2.4 ให้การยอมรับในเป้าหมาย แรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นโดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาถึงการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น ให้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ให้เงินพิเศษ ให้การยกย่อง ให้เกียรติ เป็นต้น

3. การตั้งเป้าหมายควรมีการให้การย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจสูงขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดมุ่งหมายที่บุคลากรมีต่อสถานศึกษาเป็นเหมือนเข็มทิศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3) ความรู้ความเข้าใจ (Cognition)

สำนักงาน ก.ค. (2528) ได้กำหนดความรู้ความสามารถในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนไว้ดังนี้

1. มีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
2. มีความรู้ความสามารถในการบริหารวิชาการ หลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียน

การสอน

3. มีความรู้ความเข้าใจงานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถควบคุมแนะนำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการวิเคราะห์แผนและโครงการ กระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารความหมาย ตลอดจนถึงความสามารถในการจัดการ

4. มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคล และมีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา สามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษากับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

5. มีความรู้ความเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด นอกจากนั้น จะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและขจัดความขัดแย้งได้ดีมาก

6. มีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายรัฐบาลและปัญหาการเมืองของประเทศ เพื่อประโยชน์ทางการบริหารสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในเนื้องานที่รับผิดชอบซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้องตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation)

อรุณ รักธรรม (2544) กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า นักบริหารที่ฉลาดใช้วิธีชักจูงและโน้มน้าวมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ เพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และตัวบุคคลไม่ใช่สิ่งของที่ผู้บริหารจะปั้นให้ได้รูปตามชอบใจของตน แต่ละบุคคลมีบุคลิกลักษณะ มีความต้องการ มีค่านิยมแตกต่างกันออกไปโดยธรรมชาติ ความพยายามที่จะปั้นบุคคลให้เป็นไปตามรูปแบบที่ผู้บริหารต้องการเป็นเรื่องยากที่จะได้รับความร่วมมืออย่างจริงใจจากบุคคล ดังนั้น นักบริหารที่ฉลาดต้องใช่วิธีจูงใจในการปฏิบัติงาน

Maslow (1968) นักจิตวิทยามีชื่อเสียงในการสร้างทฤษฎีพลังจูงใจ ได้เสนอการแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย
3. ความต้องการทางด้านสังคม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง
5. ความต้องการที่จะตระหนักถึงความเป็นจริงในตนเอง

Hoy และ Miskel (1982) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การจูงใจ เป็นแรง (Forces) แรงขับ (Drives) ความต้องการ (Needs) ความเครียด (Tension states) หรือกลวิธีใด ๆ

(Mechanism) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปในทิศทางที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

ดาร์ณี พาลุสุข (2530) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ

นรา สมประสงค์ (2546) กล่าวถึงแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหาร ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการหล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจในงานที่ทำและได้ทำงานเต็มที่ตามศักยภาพของตน

นรา สมประสงค์ (2546) ยังได้กล่าวถึงผู้บริหารการศึกษาว่าสามารถสร้างให้เกิดแรงจูงใจในตนเอง (Internalized Motivation) เป็นการจูงใจโดยการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่มีในตัวองงานที่ตนรับผิดชอบ อันจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและพึงพอใจที่จะทำงานด้วยความขยันขันแข็งเอาใจใส่ต่องานของตน วิธีนี้ผู้บริหารจะไม่เน้นหรือให้ความสำคัญกับการจูงใจทางเศรษฐกิจ หรือสภาพแวดล้อมของงาน แต่จะมุ่งให้บุคคลมีความพึงพอใจกับงานโดยการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบใหม่ การมอบหมายงาน การขยายงาน การหมุนเวียนงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ทำงาน การสร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Sense of Belonging) ให้เกิดความร่วมใจ (Collective Mind) และร่วมมือ (Cooperation) การจัดให้มีการทำงานเป็นทีมให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการทำงาน เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเกณฑ์

ระเบียบวิธีการทำงาน การควบคุมงาน ตลอดจนการมีสิทธิมีเสียงต่าง ๆ สิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมานี้ จะมีผลทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจเกิดความรักความหวงแหน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับผู้บริหารและองค์การที่ตนทำงานอยู่ การจูงใจโดยการสร้างให้เกิดการจูงใจในตนเอง จะช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ตอบสนองของความต้องการของตนได้เป็นอย่างดีโดยความเต็มใจ และผู้บริหารสามารถนำไปใช้ร่วมกับการจูงใจโดยวิธีการอื่นได้ด้วย อันจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม การสร้างให้เกิดแรงจูงใจในตนเองนี้ก็ไม่สามารถใช้ได้ในทุกสถานการณ์ ถึงแม้จะเป็นวิธีการที่ดีและคนส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับวิธีการนี้ก็ตาม มีประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้บริหารควรพิจารณาและตระหนักถึง ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในตนเองให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานจำเป็นต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายอาจต้องใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วย เช่น มีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น
2. ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในตนเอง เช่น ก้าวร้าว ต่อต้านหลงตนเอง เข้าข้างตนเอง หาเหตุผลมาอ้าง หลบหลีกหรือหลีกเลี่ยง มีปมด้อย เป็นต้น
3. การสร้างแรงจูงใจในตนเองค่อนข้างจะเป็นสิ่งที่เป็นอุดมคติ จากพื้นฐานแนวคิดที่ว่าความต้องการของหน่วยงานและความต้องการของบุคคลสามารถจะทำให้มีมากขึ้นได้ในเวลาเดียวกันนั้น ความเป็นจริงแล้วบางครั้งอาจจะไม่เป็นไปด้วยกัน เช่น หน่วยงานหรือผู้บริหารจัดอันดับความต้องการนี้เป็นอันดับสำคัญ แต่ผู้ร่วมงานอาจมีความไม่เห็นด้วยในบางประเด็น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีวิธีการที่จะสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหรือมีความคิดเห็นสอดคล้องต้องกันกับหน่วยงานหรือผู้บริหาร
4. การจูงใจโดยการสร้างให้เกิดการจูงใจในตนเอง จะบังเกิดผลให้ผู้ร่วมงานทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ได้ในองค์การหรือหน่วยงานขนาดเล็กซึ่งสามารถทำได้ง่าย แต่ในองค์การหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ การจูงใจที่จะทำให้ผู้ร่วมงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานจะทำได้ค่อนข้างยาก
5. การสร้างแรงจูงใจในตนเองมักจะกระทำได้ในหน่วยงานที่มีลักษณะของงานเฉพาะบางอย่างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเอง หรือผู้ปฏิบัติงานยอมรับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ เช่น นักวิทยาศาสตร์ แพทย์ หรือผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการสร้างให้เกิดแรงจูงใจในตนเอง เป็นแนวทางที่ค่อนข้างจะดีที่สุด เพราะเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสตอบสนองของความต้องการของตนในการทำงาน โดยตนเป็นผู้

เลือก ผู้กำหนดเอง อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้ยังไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดวิธีเดียว เพราะผู้บริหารสามารถเลือกใช้แนวทางหรือวิธีการได้อีกหลายอย่าง เช่น

1. บำเหน็จ บำนาญ
2. ที่อยู่อาศัย ที่พัก
3. การรักษาพยาบาล การลา
4. การช่วยเหลือบุตรและครอบครัวด้านการศึกษาและการรักษาพยาบาล
5. การพักผ่อนหย่อนใจ นันทนาการและการกีฬา
6. การประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการทำงาน
7. การเดินทางและการขนส่งในการปฏิบัติงาน
8. การจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคที่มีคุณภาพ ราคาถูก และจำเป็นในชีวิตประจำวัน

และร้านอาหาร

9. การจัดสหกรณ์ และการบริการเงินกู้หรือกองทุนสงเคราะห์

10. การรับภาระเรื่องภาษีรายได้

11. การจัดบริการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน เช่น ให้การปรึกษาทางจิต ทางสุขภาพ ทางกฎหมาย เป็นต้น

ดังนั้น ผู้บริหารจึงไม่ควรใช้วิธีการเดียวในการจูงใจควรใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกัน จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลากรในองค์การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา

4. ระบบวัฒนธรรม (Cultural System)

จากการทำงานร่วมกันของบุคคลากรในองค์การก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการขององค์การและความต้องการของปัจเจกบุคคล เป็นที่มาของวัฒนธรรมองค์การที่เริ่มก่อตัวและพัฒนาขึ้น เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในองค์การ จนเป็นวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมร่วม (Shared values) บรรทัดฐาน (Norms) ความเชื่อ (Beliefs) และแนวคิด (Ways of thinking) วัฒนธรรมของแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งสมาชิกองค์การสามารถรู้สึกถึงเอกลักษณ์ขององค์การที่ต่างกันได้ ตัวอย่างเช่น ในโรงเรียน การแสดงพฤติกรรมของครูส่วนใหญ่จะบ่งบอกถึง ความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมให้สมาชิกขององค์การอื่น ๆ ได้เห็น เป็นวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคลที่อยู่ในองค์การ ทำให้สมาชิกมีความตระหนัก มีความเชื่อและมีค่านิยมเป็นไปตามอิทธิพลของกลุ่ม

วัฒนธรรมแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดขององค์กร เปรียบเหมือนความรู้สึกระหว่างกลุ่มเพื่อนใกล้ชิดที่มีบรรยากาศของความสามัคคี มีความรู้สึกถึงความมั่นคง การเคารพตนเอง และรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ เพราะปฏิกริยาหลายอย่างในองค์กรเป็นแบบไม่เป็นทางการ บุคลากรในองค์กรเป็นปัจเจกบุคคล และไม่ถูกบังคับด้วยอำนาจใด เขาสามารถปฏิเสธวัฒนธรรมที่ไม่ต้องการได้ แต่ถ้าเขายอมรับวัฒนธรรมขององค์กรเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติ เขาก็เป็นเหมือนสมาชิกทุกคนที่ได้รับความสำคัญจากกลุ่ม ตัวอย่างเช่น ครูต้องการพัฒนาวินัยของนักเรียน โดยทำให้นักเรียนยอมรับพฤติกรรมหรือระเบียบของโรงเรียน เป็นบรรทัดฐานของครู ในการควบคุมดูแลนักเรียนที่ผู้ปกครองสั่งเกตได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนในหลายโรงเรียน จนมีคำกล่าวว่าการกำกับควบคุมที่ดีมีค่าเท่ากับการสอนที่ดี

พฤติกรรมในองค์กรที่เป็นทางการไม่เพียงแต่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านโครงสร้างและปัจจัยด้านปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ค่านิยมร่วม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และแนวคิด ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร

1) ค่านิยมร่วม (Shared values)

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535) ได้กล่าวถึงเรื่องค่านิยมว่า ค่านิยมหรือคุณค่ามักแสดงออกมาในรูปความพึงพอใจ ความสนใจ ความต้องการ ความรัก ความเกลียด และความชอบ เป็นต้น ตัวอย่างเช่น ผู้ที่นิยมในโหราศาสตร์ก็มักจะอาศัยและใช้โชคกลางทายทักโชคชะตาประกอบการตัดสินใจ หรือพวกที่หัวอนุรักษ์นิยมมักจะอาศัยข้อมูลที่แน่นอน แบบค่อยเป็นค่อยไป ขณะที่ผู้ที่มีค่านิยมแบบก้าวหน้า จะตัดสินใจโดยมีความเสี่ยงอยู่ด้วย

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535) ยังได้กล่าวถึงค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ดังนี้

1. ค่านิยมช่วยในการเลือกและลำดับความสำคัญของทางเลือกเพื่อสนองความต้องการของผู้บริหารในการตัดสินใจ
2. ค่านิยมมีความหลากหลายแตกต่างกันในระหว่างบุคคลอันมีผลให้แต่ละคนตัดสินใจเลือกทางเลือกแตกต่างกันไปด้วย
3. ค่านิยมเป็นมรดกจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลานโดยผ่านกระบวนการสะสมทางสังคมหรือกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม
4. ค่านิยมเปลี่ยนแปลงได้โดยเปลี่ยนแปลงไปตามบุคคล ตามประสบการณ์ ตามเวลา และสถานที่
5. ค่านิยม จะกำหนดเงื่อนไขบทบาทและหน้าที่ ซึ่งเป็นไปตามภารกิจและความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง

6. ค่านิยมวัดมาตรฐานตัวเอง กล่าวคือ ผู้คนมักจะใช้ค่านิยมของตนเป็นมาตรวัดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

Sergiovanni และคนอื่น ๆ (1987) กล่าวถึง ค่านิยม (Values) ว่าเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การใช้เป็นพื้นฐานในการพิจารณา หรือให้คุณค่าในการประเมินสถานการณ์ และเป็นเกณฑ์การพิจารณาว่า อะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ เช่น ประเมินคุณค่าของการกระทำ ประเมินกิจกรรมให้ลำดับความสำคัญและประเมินพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมเป็นตัวแทนที่สำคัญของเป้าหมายอุดมคติ บรรทัดฐาน รวมทั้งข้อห้าม (Taboos) ขององค์การ เป็นพันธกิจขององค์การ เป็นนโยบาย การศึกษาและเป้าหมายของการบริหาร

Cherrington (1994) กล่าวถึง ค่านิยมของผู้บริหารว่า มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์การ เนื่องจากค่านิยมจะนำไปสู่การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ค่านิยมหรือการรับรู้ของบุคลากรจะเป็นอิทธิพลที่สำคัญต่อความเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เผด็จการหรือการมีส่วนร่วม ความไม่เป็นกันเองหรือเป็นมิตร และมีผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าค่านิยมของผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความซื่อสัตย์ในองค์การ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย ค่านิยมร่วม (Shared values) หมายถึง สิ่งที่สถานศึกษาถือว่ามีค่าพึงปรารถนา ต้องการให้เป็นเป้าหมายขององค์การ และปลูกฝังให้สมาชิกขององค์การยึดถือเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตร่วมกัน

2) บรรทัดฐาน (Norms)

Robbins (1990) ได้ให้ความหมายของ บรรทัดฐานว่าหมายถึง มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับหรือเป็นไปตามการคาดหวังของสมาชิกกลุ่ม บรรทัดฐานเป็นตัวกำหนดหรือบังคับให้สมาชิกกลุ่มต้องปฏิบัติตาม ในองค์การทั่วไปจะมีพนักงานหลายกลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีบรรทัดฐานของกลุ่มตน แต่บรรทัดฐานขององค์การจะเป็นมาตรฐานการปฏิบัติที่ทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติเหมือนกัน เช่น บรรทัดฐานเรื่องการทำงาน การแต่งกาย ความภักดีต่อองค์การ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย บรรทัดฐาน (Norms) หมายถึง ข้อตกลงทั่วไปของสถานศึกษาที่มีส่วนช่วยควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การทั้งส่วนบุคคลและกลุ่ม ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี การเคารพนับถือและการยอมรับภายในองค์การ

3) ความเชื่อ (Beliefs)

ศิริพงศ์ ครุพันธ์กิจ (2545) ได้ให้ความหมายของความเชื่อว่าเป็น ความเชื่อ คือ การยอมรับอันเกิดอยู่ในจิตสำนึกของมนุษย์ ต่อพลังอำนาจเหนือธรรมชาติ ความเชื่อเป็นธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับ

มนุษย์ทุกคน สิ่งที่มีมนุษย์ได้สัมผัสทางใดทางหนึ่งเป็นต้นเหตุของความเชื่อ ความเชื่อเกิดการบ่มเพาะโดยอาศัยสิ่งแวดล้อมที่ได้สัมผัสเป็นประจำ ช่วยให้ความเชื่อเจริญเติบโต

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2551) กล่าวถึงเรื่องความเชื่อว่า ความเชื่อ คือ ความมั่นใจต่อสิ่งนั้น ๆ ว่าเป็นความจริง ซึ่งความเชื่อบางอย่างอาจสืบต่อกันมาเป็นเวลานาน ความเชื่อเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับมนุษย์มาตั้งแต่ยุคโบราณ ตอนที่ยังไม่มีความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ไม่มีการพิสูจน์ถึงความจริงของเรื่องนั้น ๆ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย ความเชื่อ (Beliefs) หมายถึง ความมั่นใจต่อสถานศึกษาคาทอลิกว่าเป็นความจริง เป็นสิ่งที่สืบต่อกันมาเป็นเวลานานและบุคลากรมีความเชื่อเป็นหนึ่งเดียวกัน

4) แนวคิด (Ways of thinking)

อรุณ รักรธรรม (2544) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวคิดในภาพรวมที่เกิดขึ้นในการบริหารองค์การ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงจากเบื้องบนลงล่าง (Top-Down Change)

1.1 โดยการบังคับ (By Decree) ผู้บริหารแจ้งบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโดยใช้บันทึก คำพูด นโยบาย หรือคำสั่งโดยวาจา วิธีการนี้มีสมมติฐานว่า คนในองค์การจะยินยอมปฏิบัติตามโดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แม้ว่าจะไม่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงก็ตาม

1.2 โดยวิทยาการ (By Technology) คำแนะนำของผู้บริหารที่ยอมรับวิทยาการใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของบุคลากรในองค์การ

1.3 โดยการแทนที่ (By Replacement) ผู้บริหารเปลี่ยนบุคลากรที่สำคัญในองค์การ โดยมีสมมติฐานว่า คนใหม่ ๆ จะมีวิธีการใหม่ ๆ ในการมองปัญหาเดียวกันและจัดการด้วยทักษะและเทคนิคที่ดีกว่าคนเก่า

1.4 โดยโครงสร้าง (By Structure) ผู้บริหารเปลี่ยนโครงสร้างองค์การใหม่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ใหม่

2. การเปลี่ยนแปลงจากส่วนล่างขึ้นบน (Bottom-up Change)

2.1 โดยการฝึกอบรม (By Training) ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของคนจำนวนมาก ซึ่งดำเนินการโดยแผนกบุคคล และผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนงบประมาณ

2.2 โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (By Staff Group) เป็นการพยายามที่จะนำวิธีการใหม่ ๆ ทางการจัดการ เช่น การพัฒนาองค์การและการวางแผนโดยให้เป็นความรับผิดชอบของกลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มนี้จะเป็นผู้ชี้แนะและสอนให้ผู้บริหารในองค์การถึงวิธีการใหม่ทางการจัดการ ซึ่งผู้บริหารสูงสุดให้การสนับสนุน

2.3 โดยหน่วยงานการทดลอง (By Experimental Unit) การเปลี่ยนแปลงองค์การบางลักษณะเกิดจากการได้ทำการทดลองในหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ทางการจัดการ หรือโครงสร้างใหม่ ๆ เมื่อได้ผลก็ขยายไปยังหน่วยงานอื่น ๆ

3. การเปลี่ยนแปลงที่มีการรับผิดชอบร่วมกัน (Shared Responsibility Change)

3.1 โดยผ่านระบบสื่อข้อความ (Through Decision Communication) วิธีการนี้ผู้บริหารระดับสูงจะพิจารณาปัญหาและใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ หรือที่ปรึกษาในการรวบรวมข้อมูลและหาคำตอบ จึงมีการเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนในหลาย ๆ ระดับ มีการคำนึงถึงปฏิกิริยาจากกลุ่มคนในองค์การ เพื่อการพิจารณาคำตอบให้กับปัญหา

3.2 โดยผ่านการตัดสินใจ (Through Decision Making Task Forces) ผู้บริหารระดับสูงจะพิจารณาปัญหาและคำตอบ โดยพนักงานระดับล่างเข้ามาเกี่ยวข้องโดยได้รับการแต่งตั้ง อยู่ในกลุ่มทำงานเพื่อหาคำตอบ วิธีการนี้มีสมมติฐานว่า คนในระดับล่างมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานระดับสูงหรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพราะเป็นผู้ใกล้ชิดเหตุการณ์ ความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงจะมีมากเพราะได้เข้าไปมีส่วนร่วมตั้งแต่แรก

3.3 โดยผ่านการวิจัยและแก้ปัญหาโดยกลุ่มทำงาน (Through Diagnostic and Problem Solving Task Forces) วิธีการนี้เข้าไปเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับอย่างเท่าเทียมกันและเต็มที่ กลุ่มทำงานประกอบไปด้วย ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่าง เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในองค์การ และพิจารณาคำตอบ วิธีการนี้มีสมมติฐานว่า คนทุกระดับต้องการพิจารณาคำตอบของปัญหา ซึ่งทำให้มีความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย แนวคิด (Ways of thinking) หมายถึง รูปแบบและวิธีการใช้เหตุผลที่มีอยู่ในระบบสังคมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา

5. ระบบการเมือง (Political System)

เมื่อองค์การเกิดขึ้นไม่สามารถหลีกเลี่ยงระบบการเมืองได้ โดยทั่วไปจึงมีผู้ต้องการอำนาจ หรือมีบุคคลที่ตั้งเป้าหมายส่วนตัวว่าจะต้องมีอำนาจในองค์การ ในมุมมองของระบบการเมือง กล่าวได้ว่า องค์การเปรียบเหมือนการแย่งชิงกันของกลุ่มอำนาจ แต่ละกลุ่มอำนาจมุ่งหาอิทธิพลทางการเมืองในองค์การเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง อำนาจทางการเมือง ประกอบด้วย กลยุทธ์ และเกมทางการเมือง (Political tactics and games) การเจรจาต่อรอง (Bargaining) การแก้ไขข้อขัดแย้ง (Conflict resolution) และสมาชิก (Members) ขององค์การเป็นผู้เล่นเกมอำนาจทาง

การเมืองที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ในการเล่นเกมทางการเมืองมีการใช้อำนาจ ทักษะ และความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเจรจาต่อรอง ซึ่งทำให้เกิดความแตกแยกไม่ลงรอยกัน เพราะไม่เป็นไปตามความถูกต้องหรือตามระเบียบ อย่างไรก็ตาม Hoy และ Miskel (2008) ให้ข้อสังเกตว่า ระบบการเมืองแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมองค์การที่มีอิทธิพลสำคัญที่สุด

1) กลยุทธ์หรือเกมทางการเมือง (Political tactics and games)

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2546) ได้กล่าวถึงการสร้างฐานอำนาจวิธีต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนประโยชน์ เป็นการเจรจาหรือทำสัญญา ซึ่งอาจเป็นสัญญาที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือสัญญาสุภาพบุรุษ สารของการเจรจาหรือสัญญา คือ แต่ละฝ่ายจะประกันว่าจะทำอะไรแก่อีกฝ่ายหนึ่งบ้าง โดยการแลกเปลี่ยนประโยชน์หรือให้ความร่วมมือแบ่งประโยชน์ภายในกลุ่ม

2. การเอามาเป็นพวก เป็นวิธีการสร้างฐานอำนาจให้แก่ตนเอง โดยอาจกระทำได้หลายลักษณะ เช่น

2.1 ส่งเสริมให้เป็นใหญ่ เป็นหัวหน้า หรือเป็นผู้บริหารในกลุ่มนั้น ด้วยมีความเชื่อว่าเมื่อเขาได้ดิบได้ดีเขาไม่ควรจะลืมเรา ซึ่งเป็นเรื่องของบุญคุณที่ต้องทดแทน

2.2 แต่งตั้งให้มาเป็นกรรมการระดับนโยบายที่สูงขึ้นมา เมื่อตนเองต้องมาร่วมเป็นกรรมการ เพื่อกำหนดนโยบายในระดับที่สูงขึ้น จึงยากที่จะมาวิพากษ์วิจารณ์หรือเรียกร้องอะไร เพราะตัวเองก็เป็นส่วนหนึ่งของกรรมการที่กำหนดนโยบายนี้ วิธีการนี้ใช้กันมากช่วงที่นักเรียน นิสิต นักศึกษามีอำนาจ เมื่อนักศึกษาเรียกร้องอะไร ผู้บริหารก็จะแต่งตั้งให้มีตัวแทนของนักเรียนในคณะกรรมการเพื่อกำหนดนโยบายนั้น จะเห็นได้ว่าในคณะกรรมการเช่นนี้ นักศึกษาจะเป็นสมาชิกส่วนน้อยของกรรมการและยากที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกรรมการคณะนี้ เมื่อนักศึกษาถูกเอามาเป็นพวก ในลักษณะเช่นนี้แล้วก็เป็นที่ยากที่จะออกโรงคัดค้าน

2.3 แต่งตั้งให้เป็นการบริหารระดับสูง เป็นความพยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของตนเองกับหน่วยงานอื่น จึงเชิญผู้บริหารของหน่วยงานอื่นมาเป็นการบริหารหน่วยงานของตน โดยอ้างให้เห็นว่าหน่วยงานทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในบางลักษณะ เช่น เชิญมาเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย เชิญมาเป็นกรรมการที่ปรึกษาสมาคมผู้ปกครอง เป็นต้น

3. การสร้างพันธมิตร วิธีการนี้เป็นการร่วมมือระหว่างกลุ่มหรือเป็นการรวมทรัพยากรของสองกลุ่มหรือมากกว่าสองกลุ่มเข้าด้วยกัน เพื่อที่จะให้มีอำนาจเหนือกลุ่มที่ไม่ได้เข้าเป็นพันธมิตรด้วย เห็นได้จากประเทศต่าง ๆ รวมตัวกันเป็นพันธมิตรในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เพื่อที่จะให้กลุ่ม

พันธมิตรนี้มีอำนาจเหนือกลุ่มอื่น หรือมีอำนาจพอที่จะต่อต้านกลุ่มอื่นได้ หรือเห็นได้จากสมาคมต่าง ๆ ของสถานศึกษารวมตัวกันเป็นพันธมิตรเพื่อสร้างอำนาจต่อรอง เป็นต้น

4. การมีอิทธิพลในการกำหนดเกณฑ์ องค์การมักไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรด้วยกฎเกณฑ์ที่มีเหตุผลที่แท้จริง ถ้าหากผู้บริหารสูงสุดเป็นคนกำหนดกฎเกณฑ์ย่อมจะเกิดความลำเอียงส่วนบุคคลขึ้นได้ หากให้ผู้แทนของกลุ่มมาร่วมกันเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์ ผู้แทนของกลุ่มก็มักจะนึกถึงประโยชน์ของกลุ่มตนมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้น หากใครมีอำนาจในการกำหนดเกณฑ์ก็ย่อมจะมีอำนาจในการตั้งเกณฑ์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบพิเศษในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หากผู้บริหารไร้คุณธรรมก็มักจะสร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อประโยชน์ของตนและพรรคพวก

5. การควบคุมข้อมูล เนื่องจากข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับการตัดสินใจ ดังนั้น ใครมีข้อมูลผู้นั้นก็มีอำนาจ ในสถานการณ์ขัดแย้งแต่ละฝ่ายจึงพยายามปกปิดข้อมูล ผู้บริหารบางคนมักจะเปิดเผยข้อมูลเฉพาะพรรคพวกของตนก่อน แล้วจึงประกาศให้คนทั้งหลายทราบในภายหลัง คนได้รับข้อมูลก่อนย่อมได้เปรียบในการเตรียมตัว เขียนโครงการหรือเตรียมดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก่อน พวกที่ได้รับความรู้ก่อนมักจะเป็นฝ่ายชนะ เช่น การเขียนโครงการเพื่อขอรับทุนวิจัย หากฝ่ายหนึ่งมีข้อมูลที่ถูกต้องว่าในการพิจารณาทุนวิจัยนั้นมีเกณฑ์เฉพาะอะไรบ้าง เช่น ระยะเวลา วงเงิน ทิศทาง ผู้มีข้อมูลย่อมสามารถเขียนโครงการได้ดีกว่าและมีโอกาสที่จะได้ทุนมากกว่าผู้ไม่มีข้อมูล

6. การให้บริการพิเศษ ใครที่สามารถให้บริการพิเศษแก่คนอื่น ๆ ได้ ผู้นั้นย่อมมีอำนาจการให้บริการพิเศษในที่นี้ หมายถึง การให้ที่พิเศษกว่าการปฏิบัติตามธรรมเนียมราชการในสภาพปกติ เช่น การให้บริการที่สะดวกกว่า หรือเร็วกว่า ดังจะเห็นได้จากผู้ปฏิบัติงานในงานการเงินและงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมักจะถือว่าตนมีอำนาจ สามารถเลือกให้บริการพิเศษแก่คนอื่นได้ ผู้บริหารบางคนมักจะสร้างอำนาจโดยการอนุมัติเรื่องราวต่าง ๆ โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนขึ้นมาตามลำดับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย กลยุทธ์และเกมทางการเมือง (Political tactics and games) หมายถึง วิธีการที่แยบคายที่แสดงถึงความสามารถหรือคุณสมบัติ ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา

2) การเจรจาต่อรอง (Bargaining)

นรา สมประสงค์ (2546) ได้กล่าวถึงเรื่องการเจรจาต่อรองว่า เป็นวิธีการหนึ่งที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นผู้ร่วมงานในการทำงาน วิธีการใช้การต่อรองนี้ผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะมีการตกลงกันว่า ถ้าผู้ร่วมงานเพิ่มคุณภาพและปริมาณในการทำงานและทำงานดีขึ้นแล้ว ผู้บริหารจะให้ผลตอบแทนสูงขึ้นอย่างไร เป็นการตกลงยินยอมร่วมกัน

โดยไม่มีการบังคับใด ๆ ถึงแม้การตกลงยินยอมนั้นจะไม่ใช่อัตกลงที่เป็นหนังสือเอกสารหรือข้อกำหนดก็ตาม เช่น มีข้อต่อรองและตกลงว่า ถ้าผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของทุกกลุ่มวิชาทุกระดับชั้นสูงขึ้นร้อยละ 5 ผู้บริหารจะพาคณะครูไปทัศนศึกษาที่มาเลเซีย 5 วัน เป็นต้น การต่อรองนี้ในบางครั้งผู้บริหารอาจยินยอมให้ผู้ร่วมงานทำงานขัดกับกฎเกณฑ์บางอย่างที่ไม่สำคัญมากนักได้บ้าง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการต่อรอง เช่น ครูขอเอาเครื่องพิมพ์ดีดของโรงเรียนไปใช้พิมพ์คู่มือการสอนเสริมที่บ้านในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ผู้บริหารก็อนุญาตโดยมีข้อตกลงว่าถ้าเครื่องพิมพ์ดีดเสียหาย ครูจะต้องดูแลรับผิดชอบ เป็นต้น การใช้การต่อรองนี้มีข้อดีตรงที่จะสามารถเพิ่มปริมาณและคุณภาพของงานได้ในระดับที่พึงพอใจทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติการ ถึงแม้วิธีการนี้จะพบว่าทำให้เกิดการเพิ่มของผลงานแต่เพียงเล็กน้อย แต่โดยแท้จริงแล้วผลงานจะอยู่ในระดับดีพอใช้และจะอยู่ในสภาพเช่นนี้ค่อนข้างถาวร ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารส่วนใหญ่คาดหวังและต้องการ

Anderson (1984) ได้กล่าวถึงวิธีการเจรจาต่อรองเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งไว้ว่า การต่อรองเป็นการลดความขัดแย้ง โดยให้แต่ละฝ่ายรู้จักยอมเสียบ้าง ด้วยการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับประเด็นขัดแย้ง วิธีนี้หากคู่ขัดแย้งยอมลดราวาศอกสิ่งที่ตนเองอยากจะได้บ้าง ก็จะทำให้ทั้งสองฝ่ายสามารถบรรลุหรือได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการได้บ้าง แต่อาจไม่ใช่ทั้งหมด นั่นคือ แต่ละฝ่ายได้รับบ้างแต่ไม่ได้รับทุกอย่างที่ตัวเองต้องการ แต่ละฝ่ายมีความพอใจบ้าง วิธีนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมั่นใจว่าเป็นการเจรจาต่อรองที่ตัวปัญหาหรือสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้ง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย การเจรจาต่อรอง (Bargaining) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเจรจาต่อรองโดยเน้นเป้าหมายหรือข้อยุติที่มีผลประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษา เป็นที่ตั้ง

3) การแก้ไขข้อขัดแย้ง (Conflict resolution)

Hoy และ Miskel (1987) ได้อธิบายแนวคิดเรื่องความขัดแย้งของครู อาจารย์และผู้บริหารในสถานศึกษามี 10 แบบ ดังนี้

1. ความขัดแย้งของบทบาท (Role Conflicts) เนื่องจากแต่ละตำแหน่งในระบบราชการมีบทบาทที่ต้องแสดงกำกับไว้ด้วย ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ และบทบาทนั้นไม่สอดคล้องกัน เช่น อาจารย์ฝ่ายปกครองถูกคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้รักษาระเบียบและได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นครูแนะแนวด้วย ครูใหญ่อาจถูกคาดหวังว่าต้องทำหน้าที่ผู้นิเทศและผู้ประเมินผล นอกจากบุคคลต้องแสดงบทบาทตามระบบราชการแล้ว ยังต้องแสดง

บทบาทตามระบบสังคมอีกด้วย เช่น ครูใหญ่อาจมีบทบาทในระบบสังคม เป็นบิดา เป็นสามี ความขัดแย้งเกิดจากการที่ไม่สามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ได้พร้อมกันในเวลาเดียวกัน เช่น จะนั่งเป็นประธานในที่ประชุมครูในฐานะครูใหญ่ หรือจะต้องออกไปรับลูกคนเล็กจากโรงเรียนอนุบาลในฐานะที่เป็นบิดา

2. ความขัดแย้งของบุคลิกภาพ (Personality Conflict) ความขัดแย้งแบบนี้มิใช่ความขัดแย้งระหว่างบุคคล แต่เป็นความขัดแย้งภายในตัวบุคคลเองซึ่งเกิดจากบุคคลมีความต้องการต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกัน เช่น ครูใหญ่มีความต้องการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน แต่ขณะเดียวกัน ก็ประสงค์ที่จะเสี่ยงในการลงทุนธุรกิจเพื่อจะมีความมั่นคงในอาชีพ ในสภาพเช่นนี้ก็เป็นการยากที่ครูใหญ่จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

3. ความขัดแย้งของปทัสถาน (Norm Conflict) ในองค์การรูปนัยย่อมประกอบด้วยองค์การรูปนัยต่าง ๆ ในโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การรูปนัยย่อมมีองค์การรูปนัยต่าง ๆ เช่น กลุ่มเพื่อนที่จบจากสถาบันเดียวกัน แต่ละกลุ่มย่อมมีปทัสถานของตนเอง เมื่อแต่ละกลุ่มใช้ปทัสถานต่างกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้น เช่น การขอบริจาคเพื่อช่วยวาทภัยในภาคใต้ แต่ละกลุ่มก็จะมีปทัสถานในการบริจาคต่างกัน

4. ความขัดแย้งของเป้าหมาย (Goal Conflict) องค์การส่วนใหญ่ย่อมมีเป้าหมายหลายอย่าง เป้าหมายเหล่านี้บางครั้งจะขัดแย้งกันเอง เช่น โรงเรียนของเราจะเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ หรือจะเน้นการเตรียมตัวเพื่อไปประกอบอาชีพ จะเห็นว่าความขัดแย้งของเป้าหมายเกิดขึ้น เป้าหมายที่จะประหยดงบประมาณก็อาจจะขัดแย้งกับเป้าหมายการมีโครงการใหม่ ๆ เป้าหมายของหน่วยงานก็อาจขัดแย้งกับเป้าหมายส่วนบุคคล เป็นต้น

5. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทกับปทัสถาน (Role-norm Conflict) ในกรณีที่บทบาทนั้นเป็นไปตามระบบราชการ แต่ปทัสถานเป็นไปตามกลุ่มย่อย ความคาดหวังในบทบาทย่อมขัดแย้งกับปทัสถานของกลุ่มไม่เป็นทางการ เช่น ความคาดหวังของครูน้อยในบทบาทของครูใหญ่ อาจขัดแย้งกับปทัสถานของกลุ่มครูใหญ่ด้วยกัน

6. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทกับเป้าหมาย (Role-goal Conflict) เป็นสิ่งที่บทบาทกับเป้าหมายไม่สอดคล้องกัน เช่น ครูที่เข้มงวดในการวัดผลมาตรฐาน อาจขัดแย้งกับเป้าหมายของโรงเรียนที่จะพัฒนาบุคคลตามควรแก่ศักยภาพ

7. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทกับบุคลิกภาพ (Role-personality Conflict) ความขัดแย้งเกิดจากการที่บุคคลต้องแสดงบทบาทที่ไม่เหมาะสมแก่บุคลิกภาพของตน เช่น คนที่ชอบเอาใจตัวเองแต่ต้องเป็นครูแนะแนว คนที่ไม่สนใจระเบียบแต่ต้องเป็นผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น

8. ความขัดแย้งระหว่างปทัสถานกับบุคลิกภาพ (Norm-personality Conflict) เป็นความขัดแย้งในองค์การอุปนัย ความต้องการในบุคลิกภาพของบุคคลกับปทัสถานของกลุ่มย่อมไม่สอดคล้องกัน เช่น ครูคนใหม่ที่มีความต้องการที่จะเข้ามาเป็นผู้นำ อาจมีความขัดแย้งกับกลุ่มเดิมที่คาดว่าครูคนใหม่จะมาเป็นผู้ตามที่ดีก่อน

9. ความขัดแย้งระหว่างปทัสถานกับเป้าหมาย (Norm-goal Conflict) เป็นความขัดแย้งระหว่างปทัสถานของกลุ่มย่อยกับเป้าหมายหลักขององค์การ เมื่อกลุ่มย่อยไม่เห็นด้วยหรือไม่ยอมรับเป้าหมายขององค์การ ก็อาจแสดงการต่อต้าน ชู้งาน หรือเฉื่อยงาน เช่น เป้าหมายของโรงเรียนต้องการให้ครูประหยัดและออม อาจขัดแย้งกับกลุ่มที่ชอบกู้เงินเพื่อความฟุ่มเฟือย เป็นต้น

10. ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับบุคลิกภาพ (Goal-personality Conflict) เป็นความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายขององค์การกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล บุคคลอาจมีความชอบหรือมีเหตุผลเฉพาะตน ที่ไม่ยอมปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ เช่น ครูถูกขอร้องให้ไปตั้งแถวรับผู้ใหญ่ที่มาตรวจเยี่ยมอำเภอก็เห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ

Getzels และ Guba (1957) (อ้างถึงในทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2544) ได้กล่าวถึงเรื่องความขัดแย้งว่า ความขัดแย้งมี 3 ประเภท คือ ความขัดแย้งทางบทบาท ความขัดแย้งทางบุคลิกภาพ และความขัดแย้งระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพ

1. ความขัดแย้งทางบทบาท เกิดขึ้นเมื่อมีความคาดหวังขัดแย้งกัน ความคาดหวังอาจมาจากคนกลุ่มเดียวกันที่มีบทบาทเหมือนกัน เช่น ครูกลุ่มหนึ่งอาจจะคาดหวังให้อาจารย์ใหญ่ดูแลการสอนอย่างใกล้ชิด แต่ครูอีกกลุ่มหนึ่งคาดหวังว่าอาจารย์ใหญ่ยอมรับความเป็นอิสระของครูในการทำงาน ความคาดหวังอาจมาจากหลายกลุ่ม เช่น หัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าฝ่ายอาจต้องการอย่างหนึ่ง แต่ผู้อำนวยการคาดหวังอย่างหนึ่ง อธิการบดีอาจคาดหวังบทบาทของอาจารย์แตกต่างจากคณบดี และคณบดีแตกต่างจากหัวหน้าภาควิชา ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้น ความคาดหวังอาจมาจากภายนอก เช่น สังคมคาดหวังว่าครูต้องเป็นปูชนียบุคคล ซึ่งบางกลุ่มอาจจะไม่เห็นด้วย

2. ความขัดแย้งทางบุคลิกภาพ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการขัดแย้งกันเอง เช่น อาจารย์ใหญ่มีความต้องการที่จะสนิทสนมกับครู แต่ในขณะเดียวกันก็เกิดความรู้สึกว่าการสนิทสนมมากเกินไปอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการบังคับบัญชา อาจารย์ใหญ่จึงต้องการอยู่ห่างจากผู้ร่วมงาน เมื่อความต้องการในลักษณะที่ตรงข้ามกันเกิดขึ้น ความขัดแย้งทางบุคลิกภาพก็เกิดขึ้น

3. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพ เกิดขึ้นเมื่อมีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังต่อบทบาทและความต้องการของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น เช่น ผู้บริหารระดับสูงกว่า

คาดหวังว่าอาจารย์ใหญ่จะเป็นผู้ที่คบหาสมาคมกับประชาชนในท้องถิ่น แต่อาจารย์ใหญ่มีความต้องการที่จะอยู่ตามลำพัง เพราะเป็นคนที่มีความบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว ความขัดแย้งระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพจึงเกิดขึ้น

แนวคิดนี้มีประโยชน์ต่อการแก้ไขความขัดแย้ง ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ เช่น เพื่อลดความขัดแย้งทางบทบาท ผู้บริหารอาจพยายามให้ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในบทบาทมีความคาดหวังใกล้เคียงกัน หรือเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพ ในการสรรหาบุคลากรจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพของผู้สมัครเข้าทำงาน

อรุณ รักรธรรม (2544) ได้กล่าวถึงวิธีการแก้ไขความขัดแย้งไว้ ดังนี้

1. วิธีการกลบเกลื่อนความขัดแย้งโดยพยายามลืมและไม่พูดถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
2. วิธีการระงับหรืออดกลั้นต่อความขัดแย้ง โดยให้ทุกฝ่ายอดทนต่อความขัดแย้งนั้น ๆ
3. ใช้การเผชิญหน้าและการประนีประนอมกัน เป็นวิธีที่นำมาใช้กันมากที่สุด เพื่อลดความขัดแย้ง แต่มักจะเป็นการมองถึงความอ่อนแอของหน่วยงานในการแก้ไขปัญหาด้วย
4. ใช้การจูงใจให้เกิดความร่วมมือกันโดยใช้งานเป็นเหตุจูงใจ ก็สามารถทำให้เกิดการรวมตัวกันทำงานได้ในระดับหนึ่ง
5. ใช้วิธีการออกคำสั่งเด็ดขาด สำหรับบางกรณีเป็นความจำเป็นที่ต้องแก้ไขอย่างรวดเร็ว แต่มักจะเป็นการซ่อนปัญหาไว้มากกว่าการแก้ปัญหาในระยะยาว
6. ให้ข้อมูลข่าวสารมากที่สุดแก่ทุกกลุ่ม เพื่อลดปัญหาความไม่เข้าใจและการแข่งขันกัน
7. มีความใกล้ชิดกับกลุ่มและเปิดโอกาสให้กลุ่มต่าง ๆ ได้มีโอกาสใกล้ชิดกันมากขึ้น
8. เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์การมากขึ้น จะทำให้ความคิดที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งนั้น ๆ นำไปสู่ความคิดในการพัฒนาองค์การมากขึ้น
9. การให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างกลุ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการถ่ายเทและมีทัศนคติความคิดเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ลดการขัดแย้งของกลุ่ม
10. การหาศัตรูร่วมในการแก้ปัญหา กรณีที่กลุ่มต่าง ๆ มีความขัดแย้งกันมาก สามารถใช้กลยุทธ์จากศัตรูภายนอกเข้ามา ทำให้กลุ่มจำเป็นต้องมีความสามัคคีกัน เพื่อช่วยเหลือองค์การในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้ายเสมอไป หากความขัดแย้งนั้นนำไปสู่การแข่งขันและพัฒนา แต่หากความขัดแย้งมีมากเกินไป จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องลดความขัดแย้งลงมา และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการที่จะหาเทคนิควิธีการ เพื่อนำไปแก้ไขต่อไป

Anderson (1988) กล่าวถึงกระบวนการบริหารความขัดแย้งว่าแบ่งออกได้เป็น 4 ชั้น

1. การวินิจฉัยความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาสาเหตุแห่งความขัดแย้ง
2. การนิยามปัญหาความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาธรรมชาติของความขัดแย้งว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม
3. การพิจารณาผลที่จะตามมาของความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาว่าผลของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นมานั้นเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี ผลที่จะเกิดในขณะนี้เป็นอย่างไ และผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นอย่างไร
4. ยุทธศาสตร์ในการบริหารความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาว่าจะใช้เทคนิควิธีใดในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์

Anderson (1984) ได้เสนอวิธีลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. โดยการใช้อำนาจหรือการควบคุม
2. โดยการกลบเกลื่อน
3. โดยการต่อรอง
4. โดยการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

Litterer (1965) ได้เสนอวิธีการลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มไว้ 3 วิธี ดังนี้

1. การสร้างตัวกันชน (Buffer) ตัวกันชนนี้อาจเป็นสิ่งของหรือบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมหรือเป็นคนกลางระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ตัวกันชนจะไม่เปิดโอกาสให้กลุ่มต่าง ๆ ติดต่อกันโดยตรง เช่น ในภัตตาคาร พนักงานเสิร์ฟนำคำสั่งอาหารของลูกค้ามาใส่ตะแกรง คนครัวเอาไปส่งนี้ไปประกอบอาหาร ตะแกรงคือตัวกันชน ทำหน้าที่เชื่อมระหว่างพนักงานเสิร์ฟกับคนครัว ป้องกันไม่ให้รู้สึกว่พนักงานเสิร์ฟมีอำนาจมากกว่าคนครัว

2. การพัฒนาตนเอง ให้แต่ละกลุ่มได้พัฒนาตนเอง โดยการประชุม ฝึกอบรม ดูงาน เป็นต้น ซึ่งมีเป้าหมายต้องการให้สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์การ มองเห็นเหตุการณ์ในมุมกว้าง มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในองค์การ วิธีการนี้จะช่วยทำให้บุคคลทราบว่าการกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของตน ส่งผลต่อบุคคลอื่นและองค์การอย่างไรบ้าง

3. การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การเสียใหม่ วิธีการนี้มุ่งที่จะทำให้เกิดดุลยภาพภายในองค์การ ลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยให้ความขัดแย้งภายในองค์การลดลง

Anderson (1984) เสนอวิธีการช่วยลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ดังนี้

1. ใช้ระบบการให้รางวัล โดยมุ่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกลุ่มต่าง ๆ

2. สับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนคนระหว่างกลุ่ม โดยมุ่งให้กลุ่มหนึ่งสามารถเข้าใจอีกกลุ่มหนึ่งจากคนที่ย้ายเข้าไปใหม่

3. ตั้งกรรมการเฉพาะกิจโดยให้แต่ละกลุ่มมีตัวแทน โดยมุ่งที่การแลกเปลี่ยนความคิดและลดความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

4. ให้มีผู้ประสานงาน โดยการเชื่อมและประสานงานกลุ่มต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

5. แยกกลุ่มขัดแย้งออกจากกัน วิธีนี้จะสามารถลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มลงได้ชั่วคราว การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย การแก้ไขข้อขัดแย้ง (Conflict resolution) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจยุติปัญหาหรือข้อถกเถียงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

4) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ (Relationship between members)

Likert (1967) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การว่า บุคคลทุกคนในองค์การ นอกจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงสุดและในตำแหน่งต่ำสุดแล้ว จะต้องมีความสัมพันธ์สองอย่างคือ เป็นตัวเชื่อมประสานสัมพันธ์กับระดับที่ต่ำกว่าและระดับที่สูงกว่าเขา

Thompson (1967) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การที่มีลักษณะเป็นกลุ่มว่า สามารถแบ่งความเกี่ยวข้องของสมาชิกออกได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องระหว่างกันในลักษณะที่มุ่งไปถึงส่วนรวมร่วมกัน กลุ่มสองกลุ่มต่างพยายามทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ไม่มีการปฏิบัติกรใด ๆ ต่อกันนอกจากจะมุ่งไปถึงส่วนรวมคือ องค์การเท่านั้น ถ้าหากกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดประสบความสำเร็จแล้วจะมีผลทำให้องค์การนั้นล้มเหลว ซึ่งจะทำให้กลุ่มอื่นล้มเหลวลงตามไปด้วย แต่ถ้าหากกลุ่มต่าง ๆ สามารถทำหน้าที่ของตนได้ดี องค์การโดยส่วนรวมก็จะประสบความสำเร็จ เนื่องจากความสัมพันธ์แบบนี้ไม่ต้องมีการปฏิบัติต่อกันระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งจึงไม่เกิดขึ้น และมักจะทำให้กลุ่มเกิดการประสานงานกันในที่สุด

2. ความเกี่ยวข้องระหว่างกันในลักษณะเป็นลำดับหรือต่อเนื่องกัน คือ กลุ่มทั้งสองกลุ่มต่างทำประโยชน์ให้กับองค์การซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายโดยส่วนรวมและกลุ่มต่าง ๆ นี้จะมีการปฏิบัติต่อกันในลักษณะที่ต่อเนื่อง ผลที่ได้ของกลุ่ม A จะกลายเป็นปัจจัยที่ป้อนให้กับกลุ่ม B ขึ้นตอนหรือลำดับของความเกี่ยวข้องระหว่างกันจะต้องระบุไว้อย่างชัดเจน ความเกี่ยวข้องระหว่างกันแบบนี้ ต้องมีการวางแผนให้ดีกว่าแบบแรก และต้องมีการประสานงานกันมากขึ้น ดังนั้น ความขัดแย้งระหว่างกันจึงเริ่มมีมากขึ้น

3. ความเกี่ยวข้องระหว่างกันในลักษณะที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คือ ผลที่ได้ของแต่ละกลุ่มกลับกลายมาเป็นปัจจัยที่ป้อนให้กับแต่ละกลุ่ม

Gorton (1983) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และยกตัวอย่างไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและมาตรการในการให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
2. จัดดำเนินการให้บุคลากรของโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
3. ช่วยเหลือกิจกรรมของสมาคมครูและผู้ปกครอง
4. จัดดำเนินการในเรื่องที่ผู้ปกครองมาร้องทุกข์
5. เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่หรือในชุมชนอื่น ๆ
6. จัดให้บริการแก่ชุมชน

Fiedler และ Gracia (1987) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ว่าหมายถึงสมาชิกของกลุ่มให้การยอมรับนับถือผู้นำมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ คุณภาพของสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาและระดับของอำนาจอย่างไม่เป็นทางการที่ผู้นำมีอยู่ ดังนั้น คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกจึงขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้นำ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ (Relationship between members) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษา หรือความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษาและชุมชน

6. สภาพแวดล้อม (Environment)

ในคำจำกัดความโดยทั่วไป สภาพแวดล้อมหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์การด้วย เพราะระบบทางสังคมเป็นระบบเปิด ขอบเขตมีความกว้างมาก เมื่อวิเคราะห์โรงเรียนจะเห็นว่าสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ เป็นต้นกำเนิดการทำงานของระบบ เป็นแหล่งของ ความนิยม เทคโนโลยี ความต้องการของผู้รับบริการ และประวัติศาสตร์ เป็นสถานที่และโอกาสในการแสดงพฤติกรรมขององค์การ

ลักษณะสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดซึ่งมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมในโรงเรียน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและกิจกรรมของโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพสังคมขนาดใหญ่ (Large society) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Legal aspects) เศรษฐกิจ (Economics) การเมือง (Politics) จำนวนประชากร (Demography) และแนวโน้มด้านเทคโนโลยี (Technological trends) สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อโรงเรียน แม้จะไม่ได้ส่งผลกระทบอย่างชัดเจนโดยตรง ในอีกด้านหนึ่ง องค์ประกอบด้านผลประโยชน์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ผู้จ่ายภาษี สมาคม ตัวแทนผู้วางระเบียบโรงเรียนต่าง ๆ และ

มหาวิทยาลัยต่าง ๆ รัฐสภา ผู้ตรวจสอบบัญชี และสมาคมโรงเรียน มีผลกระทบโดยตรงต่อโรงเรียน

สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องจัดให้มีการสำรวจสภาพแวดล้อมอยู่เป็นประจำ เพื่อการรับรู้ และใช้การรับรู้ นั้นในการกำหนดทิศทางกว้าง ๆ ขององค์การในอนาคต โรงเรียนเป็นเหมือนองค์การโดยทั่วไป ที่พยายามลดความไม่แน่นอนและควบคุมสภาพแวดล้อมขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารมักจะใช้แผนกลยุทธ์ควบคุมให้รับผลกระทบจากภายนอกน้อยที่สุด หากสภาพแวดล้อมของกลุ่มหรือองค์การ ไม่เอื้ออำนวยแก่การดำเนินการและการประสานงาน โรงเรียนจะต้องเผชิญหน้ากับแรงกดดันของความต้องการและการบีบบังคับให้ยอมจำนนในที่สุด สภาพแวดล้อมจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีความเป็นระบบสังคมที่สมบูรณ์ หากในกรณีที่โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย ผู้บริหารต้องพยายามจัดโครงสร้างภายในและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้องค์การพัฒนาตามที่สามารถเป็นไปได้

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนจัดเป็นระบบสังคมแบบเปิดซึ่งได้รับผลกระทบจากภายนอก ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์กับสังคมภายนอก ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุประสิทธิภาพ จำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทุกด้าน

1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

เศรษฐกิจและสังคม

อรุณ รักธรรม (2546) แบ่งสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งที่มาหรือพลังงานของปัจจัยนำเข้าองค์การ ที่สำคัญได้แก่ เศรษฐกิจและเทคโนโลยี

1.1 เศรษฐกิจ จะพิจารณาออกได้เป็น 2 ประเด็นคือ ประเด็นในแง่ของระบบเศรษฐกิจและสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ ในประเด็นของระบบเศรษฐกิจนั้น เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า จะมีความสัมพันธ์กับระบบการบริหารและการปกครองเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ เนื่องจากว่าการจัดรูปแบบการบริหารและการปกครองของประเทศหนึ่ง ๆ ก็ย่อมจะต้องจัดให้สัมพันธ์กับระบบเศรษฐกิจเสมอ ในด้านของสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจนั้นก็จะมีอิทธิพลต่อการบริหารงานองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ เนื่องจากองค์การจะต้องปรับนโยบายและแผนงานบริหารองค์การให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ

1.2 เทคโนโลยี การศึกษาและค้นคว้าของมนุษย์เป็นผลทำให้เกิดวิทยาการและประดิษฐ์กรรมใหม่ ๆ ที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กรในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้สูงขึ้น

2. ประชาชนและองค์กรที่ใช้สินค้าและบริการ สำหรับประชาชนและองค์กรเหล่านี้แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทด้วยกัน คือ

2.1 ลูกค้าขององค์กร กลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากสินค้าหรือบริการขององค์กรโดยตรง และจะรวมไปถึงการจัดหาวัตถุดิบและทรัพยากรอื่น ๆ มาให้แก่องค์กรด้วย

2.2 กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มนี้จะเป็นการพิจารณาในแง่ของอำนาจ กล่าวคือเป็นบุคคลหรือองค์กรที่อยู่ภายนอกองค์กร โดยจะมีการติดต่อสัมพันธ์กับองค์กรโดยการใช้อำนาจ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อกิจกรรมขององค์กร

2.3 พันธมิตรขององค์กร พวกนี้จะเป็นแนวร่วมขององค์กร กล่าวคือ จะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เต็มใจจะสนับสนุนองค์กรในบางประเด็นที่มีการถกเถียง การขัดแย้งหรือการรณรงค์ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร

2.4 ปรปักษ์ขององค์กร จะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่ขัดขวางการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อมิให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้

การเมือง

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2551) ให้คำจำกัดความว่า การเมือง คือกระบวนการและวิธีการ ที่จะได้มาและรักษาการสนับสนุนกิจกรรมที่ทำในนามสาธารณะ หรือกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม แม้คำนี้มักจะถูกใช้กับรัฐบาลแต่กิจกรรมที่มีลักษณะของการเมืองก็เป็นสิ่งที่สังเกตได้ทั่วไปในทุกกลุ่มคนที่ปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมไปถึงในบริษัท แวดวงวิชาการ และในวงการศาสนา

ชโยนนันต์ สมุทวณิช (2517) กล่าวว่า การเมืองเป็นเรื่องเกี่ยวกับรูปของรัฐและการจัดระเบียบความสัมพันธ์ภายในรัฐระหว่างผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง โดยเมื่อสังคมมนุษย์ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมียุติธรรม คนเราจึงต้องแบ่งออกเป็นสองพวกใหญ่ ๆ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่บังคับกับผู้ถูกบังคับเสมอ

ชโยนนันต์ สมุทวณิช (2535) กล่าวว่า การเมืองเป็นเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรของรัฐหรือสิ่งที่มีคุณค่าทางสังคม เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดสรรแจกแจงสิ่งที่มีคุณค่าให้กับสังคมอย่างชอบธรรม บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบทั้งจากทางตรงและทางอ้อม มีความเห็นพ้องต้องกันและยอมรับในกติกาที่กำหนดเพื่อแบ่งปันสิ่งที่มีคุณค่านั้น ส่วนในสังคมที่ยัง

ไม่มีความเห็นพ้องต้องกัน การเมืองเป็นเรื่องของการแข่งขันเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการแบ่งปันคุณค่าที่ให้ประโยชน์แก่ฝ่ายตนมากที่สุด เท่าที่เป็นไปได้

เทคโนโลยี

Steers (1977) ให้คำจำกัดความของเทคโนโลยีว่าหมายถึง กระบวนการที่องค์การแปลงสภาพวัตถุดิบหรือตัวป้อนที่มีจำกัดให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและทางสมอง

Thompson (1988) แบ่งเทคโนโลยีออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกันต่อเนื่องกันยาว (long-linked technology) ซึ่งมีลักษณะงานหลาย ๆ อย่างเกี่ยวเนื่องพึ่งพาอาศัยกัน
2. เทคโนโลยีที่เป็นสื่อ (mediating technology) มีลักษณะเชื่อมโยงหน่วยงานเอกเทศเข้าด้วยกัน โดยใช้การใช้ระเบียบปฏิบัติที่มีมาตรฐานเดียวกัน
3. เทคโนโลยีแบบเข้มข้น (intensive technology) การใช้เทคโนโลยี ลักษณะพิเศษเฉพาะด้านตามความจำเป็นและความต้องการของผู้ให้บริการหรือผลผลิต

เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ เทคโนโลยีไม่เพียงแต่จะหมายถึงเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานเท่านั้น แต่รวมไปถึงทักษะและความรู้ของพนักงาน และคุณลักษณะของงานที่ถูกสร้างขึ้นมา ประกอบด้วยเครื่องมือวิธีการ เทคนิค ตลอดจนความรู้ และทักษะของพนักงานที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย สิ่งแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการบรรลุประสิทธิผลของสถานศึกษา

2) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ

สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (2544) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางการศึกษาว่า บรรยากาศสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างการเรียนรู้และฝึกฝนตนเองของผู้เรียน ทั้งบรรยากาศในห้องเรียน การทำกิจกรรมร่วมกัน ทำงานร่วมกัน และอยู่ร่วมกัน นักเรียนได้พัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้จักตนเอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และที่สำคัญ คือ การเรียนรู้จากแบบอย่างชีวิตและคำสอนของครูทำให้กระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการของชีวิต สถานศึกษาจะเน้นบรรยากาศโรงเรียนเป็นสนามแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม ความรู้ และการฝึกฝนทำงานร่วมในการทำกิจกรรมการทำงานร่วมกับครูในบรรยากาศของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต เป็นการฝึกฝนสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวและชุมชน

บรรยากาศองค์การ

Chung และ Megginson (1981) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นปัจเจกบุคคลของแต่ละคนในองค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัล การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้ง และความสามัคคีของคนในองค์การ

Reddin (1988) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การอื่น ๆ

Davis (1981) กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต่างต้องการบรรยากาศที่ดีขององค์การ เพื่อที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ Davis ได้ระบุว่าบรรยากาศองค์การที่ดีนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบดังต่อไปนี้

1. คุณภาพของผู้บริหาร
2. ปริมาณของความไว้วางใจกัน
3. การสื่อสารที่เป็นทั้งทางลงล่างและขึ้นสู่เบื้องบน
4. ความรู้สึกร่วมกันที่ทำงานเป็นประโยชน์
5. ความรับผิดชอบ
6. ความยุติธรรมในการได้รับรางวัล
7. ความกดดันอย่างมีเหตุผลของงาน
8. โอกาสในการก้าวหน้า
9. การจัดระบบโครงสร้างและการควบคุมที่สมเหตุสมผล
10. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน

บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและพึงพอใจต่องาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมาย สิ่งแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในสถานศึกษา บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน สังกัดได้จากบรรยากาศองค์การ และสภาพการใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งหมายถึง สภาพการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน การบริหารงานให้มีความทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา

2.4 การประเมินประสิทธิผลองค์การ

การประเมินประสิทธิผลองค์การเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อความอยู่รอดขององค์การ และเพื่อให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ การประเมินผลที่มีคุณภาพจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ หรือในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

Cherrington (1989) กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมีผลความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ หากปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้ว จะไม่มีทางทราบว่า การปฏิบัติภารกิจขององค์การเป็นอย่างไร

Seiler (1967) กล่าวว่า การใช้ระบบเป็นกรอบในการวิเคราะห์ผลสำเร็จขององค์การในแง่ผลงาน มักใช้กัน 3 เกณฑ์หลัก คือ

- 1) ผลผลิต การลงทุนโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
- 2) ความพึงพอใจ การตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติ
- 3) การพัฒนา การลงทุนเพื่อการยกระดับของคนและความเจริญก้าวหน้า

Blake และ Mouton (1964) เสนอการประเมินองค์การธุรกิจไว้ คือ การบรรลุเป้าหมายที่มุ่งผลิต และเป้าหมายที่มุ่งที่คนในองค์การ

Gibson และคนอื่น ๆ (1973) ให้ความเห็นว่าการประเมินสำหรับองค์การโดยทั่วไปน่าจะแบ่งเป็นระยะ ๆ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการดำรงขององค์การ ดังนี้

- | | |
|-----------|-------------------------------------------------------------|
| ระยะสั้น | ใช้การประเมิน ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพและความพึงพอใจ |
| ระยะต่อมา | ใช้การประเมิน ความสามารถในการปรับตัวและการพัฒนา |
| ระยะยาว | ใช้การประเมิน การอยู่รอดขององค์การ |

กล่าวโดยสรุปแล้ว การประเมินประสิทธิผลองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นเพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้า มีแนวคิดและหลักการประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลายแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการเลือกใช้แบบประเมินประสิทธิผลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะและสภาพขององค์การ สำหรับสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์การการศึกษาในปัจจุบันได้เลียนแบบองค์การทางภาคธุรกิจโดยใช้แนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุลหรือที่เรียกกันว่า Balanced Scorecard (BSC) มาเป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล ซึ่ง รสจ.ก็ได้นำมาปรับใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เช่นเดียวกับองค์การต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล เพื่อเป็นส่วนสำคัญที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นประสิทธิผลสำหรับองค์กา

2.5 ดัชนีชี้วัดแบบสมดุล (Balanced Scorecard – BSC)

ในปี 1990 ได้มีเครื่องมือการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เรียกว่า “Balanced Scorecard” ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรชั้นนำหลายแห่งทั่วโลก และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารองค์กรที่ใช้เครื่องมือนี้ว่าเป็นเครื่องมือที่ทันสมัยและดีที่สุดในรอบ 75 ปีที่ผ่านมา นับตั้งแต่มีเครื่องมือด้านการบริหารจัดการกำเนิดขึ้นมา ซึ่ง บัณฑิต ล่ำซำ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน เมื่อวันศุกร์ที่ 6 สิงหาคม 2547 โดยให้คำจำกัดความว่า “เครื่องมือการบริหารจัดการในเชิงสมดุล” เป็นความสมดุลทั้งมุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2.4.1 จุดกำเนิดของ Balanced Scorecard

พสุ เดชะรินทร์ (2545) กล่าวถึง Balanced Scorecard ว่า มีจุดเริ่มต้นจากบุคคล 2 คน คือ Professor Robert Kaplan อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย Harvard และ Dr. David Norton ที่ปรึกษาด้านการจัดการ โดยทั้งสองคนได้มีโอกาสศึกษาและสำรวจถึงสาเหตุของการที่ตลาดหุ้นของอเมริกาประสบปัญหาในปี 1987 และพบว่าองค์การส่วนใหญ่ในอเมริกานิยมใช้แต่ตัวชี้วัดทางการเงินเป็นหลัก ทั้งสองจึงได้เสนอแนวคิดในเรื่องของการประเมินผลองค์การ โดยแทนที่จะพิจารณาเฉพาะตัวชี้วัดทางการเงิน (Financial Indicators) ทั้งสองเสนอองค์การควรพัฒนาตัวชี้วัดในสี่มุมมอง ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) โดยได้เขียนถ่ายทอดแนวความคิดออกเป็นบทความทางวิชาการเรื่อง “The Balanced Scorecard – Measures that Drive Performance” ลงพิมพ์ใน Harvard Business Review ฉบับมกราคม – กุมภาพันธ์ 1992 พร้อม ๆ กับที่เขียนบทความลงในวารสารนั้น ทั้งสองท่านได้นำแนวความคิดดังกล่าวไปทดลองใช้กับบริษัทที่ทั้งสองทำงานอยู่ด้วย ต่อมาทั้งสองท่านได้ร่วมกันพัฒนาแนวความคิดนี้อย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากบทความที่เขียนขึ้นอีกสองเรื่อง ได้แก่ “Putting the Balanced Scorecard to Work” ลงใน Harvard Business Review ฉบับเดือน กันยายน – ตุลาคม 1993 และเรื่อง “Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System” ลงใน Harvard Business Review ฉบับเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ 1996 ต่อมาทั้งสองได้เขียนหนังสือที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่อง “ดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล” (Balanced Scorecard – BSC) สองเรื่องคือ (1) “The

Balanced Scorecard Translating Strategy into Action” และ (2) “The Strategy Focused Organization : How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment” ทั้งสองเล่มจัดพิมพ์โดย Harvard Business School Press จากจุดนั้นไปนั้น แนวคิดทางด้านการ Balanced Scorecard เป็นที่นิยมและใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์การต่าง ๆ ทั่วโลก จนวารสาร Harvard Business Review ได้ยกย่องให้เป็นหนึ่งในเครื่องมือทางด้านการจัดการที่มีผลกระทบต่องค์การธุรกิจมากที่สุดเครื่องมือหนึ่งในรอบ 75 ปี

2.4.2 ความหมายของ Balanced Scorecard – BSC

Balanced แปลว่า สมดุล ซึ่งในที่นี้คำว่าสมดุล อาจพิจารณาได้ 2 นัย คือ (दनัย เทียนพุดม, 2545 : 24)

1. การสมดุลของกลยุทธ์ หมายถึง กลยุทธ์ของหน่วยธุรกิจ (Strategic Business Unit) กับกลยุทธ์ของหน่วยสนับสนุน (Strategic Supporting Unit) จะต้องมีความสมดุลกัน
2. การสมดุลในการวัดผลสำเร็จหรือวัดกลยุทธ์ ซึ่งหมายถึง ความสมดุลของมิติด้านการเงิน (Financial Perspective) กับมิติที่ไม่ใช่ด้านการเงิน (Non-Financial Perspective) ซึ่งมิติที่ไม่ใช่การเงินจะมีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

Scorecard แปลว่า บัตรคะแนน ซึ่งในความหมายจริง ๆ ก็คือ ระบบข้อมูลหรือการจัดทำบันทึกที่แสดงได้ว่ากลยุทธ์ที่ถูกวัดใน 2 มิติ (มิติด้านการเงินและมิติที่ไม่ใช่ด้านการเงิน) มีการจัดทำจริง ๆ และบอกความก้าวหน้า หรือสามารถเทียบวัดได้กับมาตรฐานที่กำหนดขึ้น

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายและอธิบายเกี่ยวกับ Balanced Scorecard ไว้หลากหลายแง่มุม ดังต่อไปนี้

Kaplan และ Norton (1996 : 18) ได้ให้ความหมายว่า Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือด้านการบริหารจัดการโดยเป็นกรอบการทำงานในหลายมิติเพื่ออธิบายการนำไปใช้และกลยุทธ์การจัดการในทุก ๆ ระดับ โดยเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ แผนงานและตัวชี้วัดในกลยุทธ์ขององค์กร Balanced Scorecard จะบอกถึงเรื่องราวของกลยุทธ์องค์กร โดยให้กรอบในการแปลงวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

Daft (2001 : 300) กล่าวว่า Balanced Scorecard เป็นระบบการควบคุมการบริหารจัดการแบบองค์รวม (Comprehensive Management Control System) ซึ่งประกอบด้วย การทำให้เกิดความสมดุล (Balances) ของการประเมินผลหรือการวัดผลทางด้านการเงิน (Financial

Measures) กับการประเมินผลหรือการวัดผลทางด้านการปฏิบัติการ (Operational Measures) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

Robbins และ Coulter (2002 : 565) กล่าวว่า Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือในการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาขอบเขตทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน, ด้านลูกค้า, ด้านกระบวนการบริหารภายใน และ ด้านบุคลากร/นวัตกรรม/การเจริญเติบโต ซึ่งสนับสนุนผลการปฏิบัติงานขององค์กร

Niven (2002 : 12) Balanced Scorecard คือ เครื่องมือในการวัดและประเมินผลขององค์กร ซึ่งพัฒนามาจากกลยุทธ์ขององค์กร เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลนี้ จะช่วยผู้บริหารในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากร ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร เกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ดังนั้น Balanced Scorecard จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยทั้งในเรื่องระบบการวัดและประเมินผล (Measurement System) ระบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System) และเครื่องมือในการสื่อสาร (Communication Tool)

พสุ เดชะรินทร์ (2545 : 4) กล่าวว่า Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือที่สำคัญทางด้านการจัดการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) โดยอาศัยหลักการวัดและประเมิน (Measurement) ที่จะช่วยให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Alignment and Focused)

दनัย เทียนพุดม (2545 : 24) กล่าวถึง Balanced Scorecard หรือ การประเมินองค์กรแบบสมดุลว่าเป็นระบบจัดการกลยุทธ์ หรือระบบควบคุมกลยุทธ์ ซึ่งจะแปลภารกิจ (Mission) และกลยุทธ์ขององค์กร (Strategies) ไปสู่ชุดของการวัดผลสำเร็จที่กำหนดกรอบสำหรับการวัดกลยุทธ์ และระบบการจัดการ โดยจะมุ่งไปสู่การวัดผลสำเร็จขององค์กรหรือธุรกิจ ทั้งที่เป็นวัตถุประสงค์ด้านการเงิน และไม่ใช้การเงิน ซึ่งจะครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และการเติบโต

วีรวิฐ มาชะศิริานนท์(2546 : 28) กล่าวว่า Balanced Scorecard คือการให้ระดับคะแนนที่สะท้อนถึงสมดุลขององค์ประกอบต่าง ๆ ในผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น Balanced Scorecard จึงไม่ใช่แค่การบันทึกคะแนนผลลัพธ์ของการดำเนินงาน แต่จะเป็นตัวบ่งชี้ภาพที่คาดหวังในอนาคตขององค์กร รวมถึงภารกิจและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยธุรกิจจะต้องดำเนินการ โดย Balanced Scorecard จะเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการกำหนดแผนงานของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปปฏิบัติให้องค์กรมุ่งสู่ทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ต้องการ

สิทธิศักดิ์ พุทธิพิทักษ์ (2546 : 15) กล่าวว่า Balanced Scorecard เป็นระบบการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานแบบสมดุลรูปแบบหนึ่ง ประกอบด้วยมุมมองต่างๆ 4 ด้านได้แก่ ด้านการเงิน, ด้านลูกค้า, ด้านกระบวนการภายในและด้านการเรียนรู้ Balanced Scorecard มีรูปแบบและวิธีการที่ช่วยให้การถ่ายทอดทิศทางขององค์กร กลยุทธ์และเป้าหมายลงสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ดีในการสื่อสารทั้งกลยุทธ์และผลงานสู่พนักงานทุกระดับในองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องต่อไป

วีระเดช เชื้อนาม (2549 : 15) สรุปความหมายของ Balanced Scorecard ว่าเป็นระบบบริหารความสำเร็จของการดำเนินยุทธศาสตร์ควบคู่กับการเรียนรู้ของคนในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินงานภายใต้กรอบ Balanced Scorecard ประกอบด้วย 4 มิติ คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต ซึ่งเป็นทั้งกรอบการดำเนินงานและเครื่องมือวัดผลงาน

จากความหมายต่างๆ เหล่านี้ พอสรุปได้ว่า Balanced Scorecard หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิผลรูปแบบหนึ่งที่ใช้วัดประสิทธิผลในการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรโดยอาศัยหลักการวัดและประเมินการปฏิบัติ โดยเชื่อมโยงการทำงานทั้งกระบวนการกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดย Balanced Scorecard เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารองค์กรโดยอาศัยการวัดหรือการประเมินเป็นหลัก

2.4.3 การนำ Balanced Scorecard ไปใช้กับสถาบันทางการศึกษา

องค์กรทางการศึกษาแตกต่างจากองค์กรทางธุรกิจตรงที่ไม่หวังผลกำไรสูงสุด แต่มุ่งหวังที่ความพึงพอใจของลูกค้า นั่นคือ ผู้เรียนที่จะบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือเป็นผู้มีคุณธรรม มีความรู้ และมีความสุข ความท้าทายขององค์กรที่ไม่หวังผลกำไรจึงแตกต่างจากองค์กรที่หวังผลกำไร เรื่องเงินไม่ใช่ความมุ่งหวังสุดท้ายขององค์กร แต่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจสูงสุด ภายใต้กรอบงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และเป็นปัจจัยเสริมให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด (สิทธิศักดิ์ พุทธิพิทักษ์, 2546 : 109)

เนื่องจากแนวคิดหลักของ Balanced Scorecard ที่ว่าตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวชี้วัดทางด้านการเงินเพียงอย่างเดียว แต่ต้องใช้ตัวชี้วัดที่ไม่ใช่ด้านการเงินด้วย แนวคิดของ Balanced Scorecard จึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีความยืดหยุ่นในการนำไปปฏิบัติ เช่น มุมมองต่าง ๆ

ภายใต้ Balanced Scorecard ไม่จำเป็นต้องมี 4 มุมมองตามแนวคิดดั้งเดิมของ Kaplan และ Norton การจะมีกี่มุมมอง มีวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดมากเท่าใดขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ตลอดจนบริบทที่สำคัญขององค์กรนั้น ๆ มากกว่า เช่น อาจเพิ่มมุมมองด้านอื่น ๆ เพื่อให้สัมพันธ์กับภาระงานของการจัดการและการบริหารการศึกษาให้มากขึ้นก็ได้ เช่น ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ตัวอย่างการนำ Balanced Scorecard ไปใช้กับองค์การทางการศึกษาของ Olive,Roy และ Wetter ซึ่งเสนอไว้ใน Performance Drivers : A Practical Guide to Using The Balanced Scorecard (1999 : 300)

| มุมมอง (Perspectives) | การวัดและประเมินผล |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านการเงิน (Finance) | ผลลัพธ์ที่ได้จากการเปรียบเทียบกับงบประมาณ |
| 2. ด้านนักเรียน (Students) | คุณภาพนักเรียน (ความรู้, การพัฒนาต่าง ๆ ความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยในชีวิต) ความพึงพอใจของนักเรียน ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง |
| 3. ด้านครูและบุคลากร (Teachers and Staff) | ความสามารถ/ความตกลงยินยอมร่วมกัน ความร่วมมือร่วมใจ ความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาด้านสมรรถภาพด้านต่าง ๆ |
| 4. ด้านการพัฒนา (Development) | การพัฒนาสมรรถภาพด้านต่าง ๆ การลงทุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ / นวัตกรรม โปรแกรมการจัดการทางการศึกษาแบบใหม่ ๆ |
| 5. ด้านการบริหารโรงเรียน (School Administration) | ประสิทธิภาพของคณะกรรมการโรงเรียน ประสิทธิภาพด้านการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การวัดและประเมินผล |

แผนภาพที่ 7 : BSC ในมุมมองด้านสถาบันทางการศึกษา

ที่มา : Olive Roy และ Wetter (1999 : 300)

สำหรับประเทศไทย แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยใช้ Balanced Scorecard ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังการปฏิรูประบบราชการ โดยผู้บริหารของส่วนราชการ กลุ่มงานยุทธศาสตร์จังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งได้กำหนดให้ภาคราชการดำเนินงานตามแนวทางการ

บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management: RBM) โดยคณะทำงานกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเป็นผู้รับผิดชอบการพิจารณาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักตามหลักการของ Balanced Scorecard ซึ่งส่งผลถึงองค์การทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) สถาบันการศึกษาบางแห่งของรัฐและเอกชน โดยใช้ “Balanced Scorecard” เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์หาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เพื่อให้แน่ใจว่าได้มีการพิจารณาองค์การจากมุมมองด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ปัจจุบันมีสถานศึกษาหลายแห่งที่ประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุลในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546 : 7) เช่น โรงเรียนในฝัน (Lab School) ทั้ง 921 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ได้ใช้รูปแบบของ Balanced Scorecard ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้การกำหนดมุมมองเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของการดำเนินงาน 4 ด้าน (เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา, 2551) คือ

1. ด้านนักเรียน (Student Perspective) โดยพิจารณาความต้องการที่เกี่ยวข้อง กับคุณลักษณะของผู้เรียนที่คาดหวัง ได้แก่ 1) บุคคลแห่งการเรียนรู้ และคิดวิเคราะห์ 2) มีทักษะในการดำรงชีวิตและมั่นใจในตนเอง และ 3) มีความเป็นไทย

2. ด้านกระบวนการจัดการศึกษาภายใน (Internal Process Perspective) โดยพิจารณาผลสำเร็จและแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ 1) โรงเรียนธรรมาภิบาล 2) การสร้างโอกาสและดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) บูรณาการกระบวนการเรียนรู้ และ 4) การประกันคุณภาพ

3. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) โดยพิจารณาปัจจัยที่ใช้ขับเคลื่อนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามที่คาดหวัง ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพและทักษะของครูผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาสมรรถนะของสถานศึกษาในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนา

4. ด้านงบประมาณและทรัพยากร (Budget and Resource Perspective) โดยพิจารณาปัจจัยส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จในด้านงบประมาณและทรัพยากร โดยคำนึงถึงแหล่งสนับสนุน ัตรากำลัง ค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ

2.4.4 ความหมายของแต่ละมุมมอง ใน Balanced Scorecard (พสุ เดชะรินทร์, 2545)

1. ด้านการเงิน (Financial Perspective)

ด้านการเงินเป็นด้านที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับองค์กรธุรกิจที่มุ่งแสวงหากำไร ทั้งนี้ เนื่องจากมุมมองด้านการเงินจะเป็นตัวที่บอกว่า กลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นมาและการนำกลยุทธ์ไปใช้ในทางปฏิบัติก่อให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่ ภายใต้กลยุทธ์ด้านการเงินนั้นมักจะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการเพิ่มขึ้นของรายได้ (Revenue Growth)

1.2 ด้านการลดลงของต้นทุน (Cost Reduction) หรือ การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ (Productivity Improvement) ซึ่งประกอบไปด้วยการใช้สินทรัพย์ให้เป็นประโยชน์มากขึ้น (Asset Utilization)

ในการที่จะทราบว่าวัตถุประสงค์ภายใต้ด้านการเงินจะเป็นอย่างไรนั้น องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรให้ชัดเจนก่อนว่าจะมีทิศทางไปในทางไหน จากนั้นด้านการเงินจึงจะสามารถตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน

ถ้าองค์กรมีกลยุทธ์ที่จะเพิ่มรายได้ องค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของรายได้ องค์กรก็จะต้องกำหนดต่อไปว่าองค์กรมีแนวทางในการเพิ่มรายได้อย่างไร ตัวอย่างของการเพิ่มขึ้นของรายได้ เช่น

การเพิ่มขึ้นของรายได้จากสินค้าหรือบริการใหม่

การเพิ่มขึ้นของรายได้จากลูกค้ากลุ่มใหม่

การเพิ่มขึ้นของรายได้จากลูกค้ากลุ่มเดิม

ถ้าองค์กรมีแนวทางที่จะทำให้ต้นทุนลดลง องค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการลดลงของต้นทุนหรือการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ โดยตัวอย่างของวัตถุประสงค์ในการลดลงของต้นทุน เช่น

การลดลงของต้นทุนต่อหน่วย

การลดลงของต้นทุนในการดำเนินงาน

การเพิ่มผลิตภาพในการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย รายได้ต่อพนักงาน ผลผลิตต่อพนักงาน เป็นต้น

- การใช้ประโยชน์ของสินทรัพย์ (Asset Utilization) ทั้งนี้ เนื่องจากถ้าองค์กรมีสินทรัพย์เป็นจำนวนมาก และสินทรัพย์ที่องค์กรมีอยู่ไม่ได้มีการใช้งานอย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดเป็นต้นทุนแก่องค์กร

2. ด้านลูกค้า

ด้านลูกค้าจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ ได้แก่

2.1 ส่วนแบ่งตลาด (Market Share)

2.2 การรักษาลูกค้าเก่า (Customer Retention) เป็นการวัดความสามารถในการรักษาสถานลูกค้าเดิมขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันความสามารถในการรักษาลูกค้าขององค์กรไว้เป็นสิ่งที่สำคัญมาก

2.3 การเพิ่มลูกค้าใหม่ (Customer Acquisition) เป็นการวัดความสามารถขององค์กรในการแสวงหาลูกค้าใหม่

2.4 ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) เป็นการวัดความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการขององค์กร หรือตัวองค์กรเอง ในปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ามากขึ้น ทั้งนี้มีการพบว่าลูกค้าที่มีความพึงพอใจ 1 คนจะบอกต่อไปยังผู้บริโภคอีก 10 คน ถึงประสบการณ์ที่ดีของตนเอง

2.5 กำไรต่อลูกค้า (Customer Profitability)

อย่างไรก็ดีวัตถุประสงค์หลักทั้ง 5 ประการ เป็นวัตถุประสงค์ที่มีลักษณะเป็นตัวผล (Outcome or Lags) ซึ่งองค์กรจะทราบว่าคุณค่ามีความพึงพอใจ หรือมีลูกค้าใหม่เมื่อใด ก็ต่อเมื่อผ่านเหตุการณ์นั้นมาแล้ว ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาสาเหตุหรือตัวชี้้นำ (Drivers of Leads) ที่ทำให้เกิดผลทั้ง 5 ประการ ซึ่งในการหาสาเหตุหรือตัวชี้นำนั้นต้องเริ่มจากการวิเคราะห์กลุ่มลูกค้าเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนก่อน

ในการกำหนดด้านลูกค้า องค์กรจะต้องมีการกำหนดกลุ่มของลูกค้าที่ตนเองจะมุ่งตอบสนองให้ชัดเจน (Which customer segments to penetrate?) จากนั้นจะต้องแสวงหาคคุณค่า (Value Proposition) ที่องค์กรจะต้องนำเสนอเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ากลุ่มนั้น หนังสือ Discipline of Market Leader ได้บอกไว้ว่าคุณค่าที่องค์กรจะนำเสนอให้กับลูกค้ามีอยู่ 3 ด้าน และองค์กรเองจะต้องมีความชัดเจนว่าจะมุ่งนำเสนอคุณค่าในด้านใด องค์กรไม่สามารถเก่งในทุกด้านได้ จะต้องเลือกที่จะเก่งในด้านใดด้านหนึ่ง ส่วนคุณค่าในด้านอื่น ๆ นั้นองค์กรก็ต้องรักษาไว้ไม่ให้ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยคุณค่าที่องค์กรมุ่งนำเสนอ (Value Proposition) ทั้ง 3 ประการประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำด้านสินค้าและบริการ (Product/Service Leadership) ซึ่งเป็นคุณค่าในด้านความเป็นผู้นำในด้านของสินค้าและบริการไม่ว่าจะเป็นในด้านของเทคโนโลยี การออกแบบการใช้งาน เป็นต้น

2. การดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Operation Efficiency) ได้แก่ การที่องค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพที่สูง ทำให้สามารถนำเสนอสินค้าและบริการที่ได้มาตรฐานในต้นทุนที่ต่ำ อันจะส่งผลให้ราคามีความเหมาะสม

3. ความใกล้ชิดกับลูกค้า (Customer Intimacy) ได้แก่ การที่องค์กรมีความใกล้ชิดกับลูกค้า สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองของความต้องการของลูกค้าได้ตลอดเวลา

ดังนั้น ในการจัดทำด้านลูกค้า องค์กรจะต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าใครคือลูกค้าหลักขององค์กร และอะไรคือคุณค่าที่องค์กรจะนำเสนอให้ลูกค้าหลักกลุ่มนั้น เพื่อให้ลูกค้ามีความพอใจเป็นลูกค้าขององค์กรนาน ๆ สามารถหาลูกค้าใหม่ได้เพิ่มขึ้น มีส่วนแบ่งตลาดที่สูงขึ้น และทำให้กำไรต่อลูกค้าสูงขึ้น

จะเห็นได้ว่าภายใต้ด้านลูกค้า นั้น จะประกอบด้วยวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดใน 2 ระดับ ได้แก่ ระดับที่เป็นผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งได้แก่ วัตถุประสงค์หลักทั้ง 5 และระดับที่เป็นตัวชี้้นำ (Drivers) ซึ่งได้แก่การนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าหลักต้องการ และความสัมพันธ์ระหว่างทั้ง 2 ระดับ จะเป็นไปในลักษณะของเหตุและผล

3. ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective)

ต้องพิจารณาว่าอะไรคือกระบวนการที่สำคัญภายในองค์กรที่จะช่วยทำให้องค์กรสามารถนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ และช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้ด้านการเงิน ด้านนี้ จะให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์กรที่มีความสำคัญที่จะช่วยนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ โดยสามารถนำแนวคิดในด้านลูกโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ของ Michael E. Porter ที่ระบุไว้ว่าองค์กรประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญที่เป็นกิจกรรมหลัก ได้แก่

1. การขนส่งภายในองค์กร (Inbound Logistics) ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการได้รับ การขนส่ง การจัดเก็บ และ inputs ต่าง ๆ

2. การดำเนินการ (Operations) ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนหรือแปรรูปวัตถุดิบต่าง ๆ ให้ออกมาเป็นสินค้า (transforming inputs into final product)

3. การขนส่งภายนอก (Outbound Logistics) ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บ รวบรวม จัดจำหน่ายสินค้าและบริการที่เสร็จแล้วไปยังผู้บริโภค

4. การตลาดและการค้า (Marketing and Sales) ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการชักจูงให้ลูกค้าซื้อสินค้าและบริการขององค์กรธุรกิจ เช่น การโฆษณา เป็นต้น

5. การบริหารลูกค้า (Customer Service) ได้แก่ กิจกรรมที่ครอบคลุมถึงการให้บริการ เพื่อเพิ่มคุณค่าหรือบำรุงรักษาสินค้า รวมทั้งการบริการหลังการขาย

สำหรับกิจกรรมเสริมหรือกิจกรรมสนับสนุนสามารถแบ่งออกเป็น

1. การจัดหา-จัดซื้อ (Procurement) ได้แก่ กิจกรรมหรือหน้าที่ในการจัดหาหรือจัดซื้อปัจจัยนำเข้า(Input) เพื่อเข้ามาใช้ในกิจกรรมหลักต่าง ๆ แต่ไม่ใช่กิจกรรมในการขนส่งหรือเคลื่อนย้ายปัจจัยนำเข้า (Input) เหล่านั้น ซึ่งปัจจัยนำเข้า(Input) เหล่านี้ ประกอบไปด้วยทั้ง วัตถุดิบ เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ

2. การพัฒนาเทคโนโลยี (Technology Development) ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยในการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวสินค้าหรือกระบวนการ เช่น กิจกรรมด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาและออกแบบสินค้า การเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะกับองค์การ การแสวงหาเทคโนโลยีจากแหล่งต่าง ๆ เป็นต้น

3. การจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากร การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรม การบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นต้น

4. การรักษาระบบโครงสร้างที่มั่นคง (Firm Infrastructure) ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปในองค์การ การวางแผน การบัญชีและการเงิน เป็นต้น

นอกจากการใช้ห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ในการวิเคราะห์แล้ว ยังสามารถวิเคราะห์ได้จากกระบวนการที่สำคัญภายในองค์การโดยตรงก็ได้

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective)

เป็นด้านสุดท้ายภายใต้ Balanced Scorecard แต่เป็นด้านที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นด้านที่ให้ความสำคัญต่ออนาคตขององค์การ และถ้าขาดด้านนี้ไปจะทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองอื่น ๆ ข้างต้น ภายใต้ด้านนี้ องค์การจะต้องพิจารณาว่า ในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้ด้านการเงิน ด้านลูกค้า และด้านกระบวนการภายใน องค์การจะต้องมีการเรียนรู้ พัฒนา และเตรียมตัวอย่างไรบ้าง

โดยส่วนใหญ่วัตถุประสงค์ภายใต้ด้านนี้จะแบ่งเป็น 3 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ ด้านเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ ด้านเกี่ยวกับระบบข้อมูลสารสนเทศ และด้านเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ระบบการจูงใจ และโครงสร้างองค์การ

ภายใต้วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์การนั้น มีพื้นฐานมาจากการพิจารณาว่า ในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในมุมมองอื่น ๆ นั้น บุคลากรภายในองค์การนั้น เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ทำให้องค์การต่าง ๆ มักจะพิจารณาวัตถุประสงค์ในด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ทักษะ ความสามารถของพนักงาน (Skills) ซึ่งมักจะวัดได้ในหลายลักษณะ เช่น จำนวน ชั่วโมงที่พนักงานได้รับการอบรมต่อปี หรือการทำ Competency test หรือ การทำ Strategic Skills Coverage เป็นการสำรวจทักษะที่มีความสำคัญต่อกลยุทธ์ขององค์กร และพิจารณาว่ามีพนักงานที่มีทักษะในด้านนั้น ๆ เพียงพอหรือยัง เป็นต้น

ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน (Attitude and Employee Satisfaction) ซึ่งโดยมากมักจะวัดด้วยการทำสำรวจทัศนคติของพนักงาน

อัตราการหมุนเวียน เข้าออกของพนักงาน (Turnover) ซึ่งมักจะวัดโดยพิจารณาจากอัตราการเข้า ออกของพนักงาน

2.4.5 ประโยชน์ของ BSC พอสรุปได้ดังนี้ (Armstrong, 2001 : 688)

1. BSC สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ทำหน้าที่สื่อสารให้ทุกคนในองค์กรทั้งบุคคลและทีมงานได้ทราบวัตถุประสงค์ทั้งในระดับองค์กรและวัตถุประสงค์ในระดับฝ่ายอย่างถูกต้อง ซึ่งจะมีผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. BSC สามารถช่วยทำให้ทัศนคติที่มีต่อเรื่องราวต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งจะยังผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3. BSC สามารถให้กรอบทิศทางที่จะมีส่วนสำคัญในการช่วยให้การปฏิบัติงานในทุก ระดับขององค์กรเป็นไปอย่างสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กร

4. BSC สามารถช่วยเป็นหลักประกันแห่งความสำเร็จของการบริหารและการปฏิบัติงาน ในทุกฝ่ายทุกแผนกอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรยุคปัจจุบันนี้ แนวคิดที่มีความเหมาะสมและทันสมัยที่สุดคือแนวคิดของ Kaplan และ Norton ที่เสนอให้ใช้ดัชนีชี้วัดความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard – BSC) ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร และเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดในยุคปัจจุบันนี้ ซึ่งองค์กรทางการศึกษาของคาทอลิก เช่น เครือข่ายสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และเครือข่ายสถานศึกษาสังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ก็นำแนวคิด Balanced Scorecard ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาเครือข่าย เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายประสิทธิผลขององค์กร ว่าหมายถึง ความสามารถขององค์กร ในการบรรลุตามวัตถุประสงค์องค์กร ตามแนวความคิดของ Kaplan และ Norton

(1996) ซึ่งประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านผู้รับบริการ 3) ด้านกระบวนการภายใน และ 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการเงิน (Financial Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส สามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การและเครือข่ายสถานศึกษา

2. ด้านผู้รับบริการ (Customer Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการของสถานศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา เช่น ความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือผู้เข้ามาติดต่อกับสถานศึกษาในด้านกรให้บริการทางวิชาการ หรือบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจของนักเรียน นักศึกษาต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบริการ ความพึงพอใจของชุมชน เป็นต้น

3. ด้านกระบวนการภายใน (Internal – Process Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการบริหารภายใน ตั้งแต่การวิเคราะห์ การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการในการบริหาร เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การสร้างและปลูกฝังแนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน การติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เป็นต้น

4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษา ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์การเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดี และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การและเครือข่ายสถานศึกษาในอนาคต

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษา เครือข่ายต่าง ๆ มีดังนี้

วีณา อ่องแสงคุณ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินองค์การแบบสมดุลสำหรับโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการประเมินองค์การแบบสมดุลที่พัฒนาขึ้น มี 4 มิติ คือ 1) มิติด้านผู้เรียน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิง

กลยุทธ์ 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้มีคุณธรรม การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) มิติด้านกระบวนการภายใน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ หลักสูตรสถานศึกษาที่มีเอกลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิก และระบบประกันคุณภาพการศึกษา 3) มิติด้านการเรียนรู้และพัฒนา ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นครูมืออาชีพ การจัดการความรู้ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) มิติด้านงบประมาณและทรัพยากร ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ และระบบภาคีเครือข่าย ผลของการพัฒนารูปแบบการประเมินองค์การแบบสมดุลทำให้ได้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลักของโรงเรียนคาทอลิก ตลอดจนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนที่กลยุทธ์ ตัวชี้วัด 40 ตัวชี้วัด รายละเอียดของตัวชี้วัด กลยุทธ์ริเริ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตัวชี้วัด 9 ชุด และแบบรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแต่ละมิติ และในภาพรวมของโรงเรียน

วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ บุญเรือน หมั่นทรัพย์และปรีชา เมธาวังสภาคย์ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทการจัดการศึกษาในเครือข่ายคาทอลิก พบว่า พื้นฐานของการศึกษาคาทอลิก มีลักษณะมุ่งเน้นการอบรมคน การใส่ใจในการจัดบริหารของสถานศึกษา การประสานการเรียนรู้และพัฒนาการทุกอย่างเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนให้เป็นบุคคลที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและความรู้ เป็นพลเมืองดีของชาติตามหลักคริสตธรรม เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ถือเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันการศึกษาคาทอลิก แนวทางการจัดการศึกษาคาทอลิก คือ คุณธรรมนำความรู้คู่ความสุข ซึ่งเป็นแนวทางที่สภากาชาดคาทอลิก (ประเทศไทย) ใช้เป็นแนวทางสร้างยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ตามแนวปรัชญาการจัดการศึกษาคาทอลิก การบริหารและการจัดการศึกษาคาทอลิกมีทุกระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ สถาบันการศึกษาที่ดำเนินการโดยสังฆมณฑล สถาบันการศึกษาที่ดำเนินการโดยคณะนักบวชชายและนักบวชหญิง และสถาบันการศึกษาที่ดำเนินการโดยฆราวาส การศึกษาคาทอลิกให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเน้นเอกลักษณ์ของฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน การดำรงชีวิตอย่างมีเอกลักษณ์ การอบรมสำหรับฆราวาสผู้เป็นพยานถึงความเชื่อในโรงเรียน และการสนับสนุนฆราวาสที่ทำงานในโรงเรียนของพระศาสนจักร ส่วนด้านทรัพยากรและการลงทุนการศึกษา การศึกษาคาทอลิกเน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการกระจายทรัพยากร

จากแหล่งที่มีไปสู่แหล่งที่ขาดแคลน เพื่อความเท่าเทียมในโอกาสทางการศึกษาของเยาวชน โดยมีสังฆมณฑลและคณะนักบวชดำเนินการในการจัดสรรทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การศึกษาคาทอลิกคำนึงถึงจริยธรรมก่อนเทคโนโลยี โดยถือว่ามนุษย์ต้องมาก่อนวัตถุ ชีวิตความเป็นอยู่สำคัญมากกว่าสมบัติที่มี การใช้เทคโนโลยีจึงคำนึงถึงการใช้ใน 3 ระดับ คือ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เทคโนโลยีระดับกลาง และเทคโนโลยีระดับสูง

นิลวรรณ แซ่จิว (2546) ศึกษาวิจัยเรื่องภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายคาทอลิกพบว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร เป็นผู้มีความขยันขันแข็ง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี ผู้บริหารของสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ในด้านการวางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานพฤติกรรมให้กับผู้อื่นสูง โดยเฉพาะภาพลักษณ์ของการเป็นผู้มีความศรัทธาในศาสนา และยึดหลักทางศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ภาพลักษณ์ที่ครูและผู้บริหารคาดหวังจากผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกคือ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะในด้านการบริหาร การศึกษา และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษา นอกจากนี้ยังคาดหวังให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกล้าทางจริยธรรม กล้าคิด กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

วิวัฒน์ แพร์สิริ (2543) ศึกษาวิจัยเรื่องวิวัฒนาการและอนาคตภาพของการศึกษาคาทอลิกกับการพัฒนาสังคมไทย พบว่า วิวัฒนาการของการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย เริ่มในปี พ.ศ. 2056 สมัยกรุงศรีอยุธยา มิชชันนารีได้จัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาแก่คนไทย โดยหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนเป็นแบบยุโรป ยึดปรัชญาการศึกษาและคำสอนของศาสนาเป็นหลักการจัดการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมพระสงฆ์สังฆมณฑลเป็นหลัก และเป็นเครื่องมืออบรมสอนศาสนาคริสต์แก่ผู้สนใจ จัดแบ่งเป็น 4 ยุค คือ ยุคก่อนการก่อตั้ง ยุคก่อตั้ง ยุครุ่งเรืองเฟื่องฟู และยุคเสื่อม สมัยธนบุรีและรัตนโกสินทร์ มิชชันนารีได้จัดการศึกษาต่อเนื่องจากสมัยกรุงศรีอยุธยา มีพัฒนาการศึกษาในรูปแบบใหม่ เน้นบริบททางสังคม วัฒนธรรม และการจัดการศึกษาแบบทันสมัย เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาสังคมไทย ซึ่งแบ่งเป็น 5 ยุค คือ ยุคก่อนการฟื้นฟู ยุคฟื้นฟู ยุคคืนชีพ ยุคผู้หว่าน และยุคแตกหน่อ ต่อถึง สิ่งที่ค้นพบคือ การศึกษาคาทอลิกเป็นการศึกษาที่ยึดปรัชญาการศึกษาและคำสอนศาสนาเป็นหลักในการจัดการศึกษาเป็นต้นแบบการศึกษาในระบบ และมีกระบวนการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ที่เป็นแบบอย่างดีสำหรับการศึกษา ภารกิจและอนาคตภาพของการศึกษาคาทอลิก เป็นการจัดการศึกษาที่ผสาน

หลักคำสอนศาสนา เน้นบูรณาการคุณธรรมในกระบวนการจัดการศึกษา บนหลักปรัชญาการศึกษาและคำสอนศาสนา ในการรับใช้สังคม ตามบริบทพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และการพัฒนาสังคมไทย

วลัยพร ศุขสุศิลป์ (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก พบว่า ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะโรงเรียนที่บริหารโดยฆราวาสมีปัญหาการบริหารสูงสุด โรงเรียนที่บริหารจัดการโดยบาทหลวงและนักบวช มักเน้นบรรยากาศแบบคาทอลิกมากกว่า เพราะสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิกและสภาการศึกษาคาทอลิกกำหนดให้โรงเรียนเป็นสนามแห่งการแพร่ธรรม จึงทำให้ผู้บริหารต้องใส่ใจกับการส่งเสริมบรรยากาศแบบคาทอลิก ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาแบบคาทอลิก ส่วนโรงเรียนที่บริหารจัดการโดยฆราวาสมีการสนับสนุนบรรยากาศแบบคาทอลิกน้อยกว่า เนื่องจากโรงเรียนฆราวาสมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ไม่แสดงออกถึงบรรยากาศแบบคาทอลิกที่ชัดเจน ทำให้บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนให้มีการสนทนา ปรีกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความไว้วางใจ การยอมรับในความแตกต่าง การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าและการร่วมใจปฏิบัติงานน้อยกว่าโรงเรียนที่บริหารจัดการโดยบาทหลวงและนักบวชคาทอลิก

วีระ ด้งรักษ์ (1992) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมาชิกโรงเรียนคาทอลิก : กรณีศึกษา “เหตุผลว่าทำไมผู้ปกครองเลือกโรงเรียนของสังฆมณฑลในบริเวณชายฝั่งจังหวัดชลบุรีของประเทศไทย” พบว่า เหตุผลหลักที่ผู้ปกครองเลือก ขึ้นชอบ และให้การสนับสนุนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในเขตจังหวัดชลบุรี คือ ความเอาใจใส่อบรมด้านคุณธรรม ศาสนาหรือจิตใจ ด้านวิชาการและระเบียบวินัย แต่เมื่อแยกกระดัดฐานะเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูง เน้นความสำคัญด้านวิชาการเป็นเอก ส่วนระดับรองลงมา เน้นความสำคัญด้านความเอาใจใส่ที่มีต่อนักเรียนเป็นสำคัญ

ปิติชาย ตันปิติ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แนวคิดทฤษฎีระบบเปิด แนวคิดการประเมินประสิทธิภาพองค์การโดยใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของ Parsons ผลวิจัยสรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการและความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีตัวแปร 12 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพองค์การได้ร้อยละ 78 ดังนี้ 1) ระบบย่อยการจัดการ

(การควบคุม) 2) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) 3) ระบบย่อยเทคโนโลยี 4) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) 5) การจัดทำหลักสูตร 6) ความร่วมมือจากชุมชน 7) ความสามารถของนักเรียน 8) ระบบย่อยโครงสร้าง 9) ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ 10) ระบบย่อยจิตสังคม 11) ความสามารถของผู้บริหาร และ 12) ระบบย่อยเป้าหมาย

รุจา รอดเข็ม (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล และศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การและการตรวจสอบรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การ 4 ด้านคือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ตัวแปรสาเหตุ 11 ตัว คือ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การจูงใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล เป็นรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเหมาะสมและมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในระดั้มากที่สุด

3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปรับแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว มีค่าเท่ากับ .99 และ .98 ตามลำดับ

4. ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เรียงตามน้ำหนักอิทธิพลรวมนดังนี้ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์การและการจูงใจ

อาภรณ์ เจียมไชยศรี (2537) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู และประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งศึกษาถึงประโยชน์ของระบบการประเมิน การดำเนินการศึกษาแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการพัฒนาระบบการ

ประเมินประสิทธิผลองค์กร และขั้นตอนการประเมินความเป็นไปได้ โดยการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมิน

โดยผู้วิจัยได้ประเมินความเห็นของผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง คือ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน ผลการศึกษาพบว่า

1. ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับวิทยาลัยครู มีองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ 1) แนวคิดในการประเมินตนเอง 2) การจัดโครงสร้างองค์การเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง 3) เกณฑ์การประเมิน 4) การดำเนินการประเมิน 5) การรายงานผลการประเมิน และ 6) การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงาน และมีเกณฑ์ประเมินซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ จำนวน 203 ข้อ เป็นเกณฑ์ที่ผู้เชี่ยวชาญจากเทคนิคเดลฟายมีความเห็นว่าสอดคล้องในระดับมากขึ้นไป 189 ข้อ

2. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 1 แห่ง มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับวิทยาลัยครู มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

กรณีศึกษา เจิมเทียนชัย (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัยที่ใช้การประเมินประสิทธิผลองค์กร และพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 24 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการจำนวน 24 คน และอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 697 คน สำหรับรูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย วัตถุประสงค์ โครงสร้าง เครื่องมือ และวิธีการใช้เครื่องมือ

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่แสดงถึงประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลมี 10 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การพัฒนา 3) ความผูกพัน 4) ความพึงพอใจ 5) นวัตกรรม 6) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด 7) การสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน 8) การจัดหาทรัพยากร 9) ผลงาน และ 10) ความพร้อม

พิสนุ พงศ์ศรี (2542) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน และตรวจสอบคุณภาพ รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอนคือ การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวศึกษาระบบโรงเรียนและการทดลองใช้รูปแบบในภาคสนาม ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า

1. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรของประสิทธิผลองค์การ 4 ตัวแปร คือ การบรรลุจุดมุ่งหมาย ประสิทธิภาพ ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ตัวแปรเชิงสาเหตุ 8 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำองค์การ นโยบายการบริหารองค์การ กระบวนการบริหารองค์การ ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารกลุ่ม วัฒนธรรมกลุ่ม คุณลักษณะบุคลากรและการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถประเมินประสิทธิผลองค์การได้ และโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งกรมอาชีวศึกษา และสำนักพัฒนาชุมชน โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเท่ากับ 1.0 และ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.99 และ 0.94 ตามลำดับ

3. ตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การสูงกว่าตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับกลุ่มและระดับบุคคล โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำองค์การ นโยบายการบริหารองค์การ ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารองค์การ วัฒนธรรมกลุ่ม และ กระบวนการบริหารกลุ่ม

4. ผู้บริหารองค์การระดับนโยบายเห็นว่า รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้สำหรับนำไปใช้จริงในระดับมาก

สรุปราย ประมวลวรชาติ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการนำ Balanced Scorecard มาใช้ในองค์กรกลุ่มธุรกิจการสื่อสารของไทย : กรณีศึกษา Telecom Asia Public Company Limited (TA) และ Advanced Info Service Public Company Limited (AIS) จากผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยสำคัญที่มีส่วนสนับสนุนและเป็นอุปสรรคในการนำ Balanced Scorecard มาดำเนินการในองค์กรทางด้านการสื่อสาร 9 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะธุรกิจ ทั้ง TA และ AIS มีการดำเนินงานเป็นพลวัตร ส่งผลให้สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการนำระบบใหม่อย่าง Balanced Scorecard มาใช้

2. ปัจจัยด้านผู้นำ ผู้บริหารของทั้งสองบริษัทตระหนักถึงประโยชน์และคุณค่าของระบบนี้ พร้อมทั้งเป็นผู้ริเริ่ม มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง

3. ปัจจัยด้านแนวคิด Balanced Scorecard ขององค์กรทั้งสองบริษัทนำแนวคิดหลักของระบบนี้มาประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินงาน และวัฒนธรรมองค์กรของตน ส่งผลให้ระบบที่เป็นแนวคิดตะวันตกใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของไทย

4. ปัจจัยด้านระบบสารสนเทศ ทั้งสองบริษัทนั้นตระหนักถึงความสำคัญของระบบสารสนเทศในการนำมาใช้ในการประเมินผล โดยระบบ Balanced Scorecard ไม่ว่าจะป็นด้านข้อมูลหรือการนำ Computer Systems and Software มาช่วย

5. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร TA และ AIS มีวัฒนธรรมองค์กรที่ถือเป็นปัจจัยสนับสนุนในการนำระบบ Balanced Scorecard มาใช้ คือ มีวัฒนธรรมที่พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่และการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับระบบประเมินผลถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรของทั้งสองบริษัทด้วย

6. ปัจจัยด้านระบบการดำเนินงาน จากการวิเคราะห์พบว่าทั้งสองบริษัทมีระบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีส่วนส่งเสริมให้การนำระบบนี้มาดำเนินการลุล่วงไปด้วยดี

7. ปัจจัยด้านการเตรียมการ TA และ AIS ได้มีการเตรียมความพร้อมมาเป็นอย่างดี

8. ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร TA และ AIS ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารที่สนับสนุนระบบ Balanced Scorecard โดยใช้เป็นเครื่องมือทำให้เกิดความเข้าใจและยอมรับ

9. ปัจจัยด้านพนักงาน แม้ว่าพนักงานมีความกังวลกับการนำระบบ Balanced Scorecard มาใช้ แต่เนื่องจากผู้บริหารเอาใจใส่และพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบกับพนักงานของทั้งสองบริษัทมีศักยภาพและมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้ปัจจัยด้านนี้มีส่วนสนับสนุนมากกว่าเป็นอุปสรรค

โดยการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการนำแนวคิด Balanced Scorecard มาดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ผู้นำทุกระดับควรมีบทบาทสำคัญในการนำแนวคิดนี้มาดำเนินการ
2. ประยุกต์แนวคิดนี้ให้เหมาะกับการดำเนินงานวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร
3. มีการเตรียมการที่ดี รอบคอบและมีความพร้อมก่อนการดำเนินการ
4. เชื่อมโยงข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลทั้ง 4 มุมมองเข้าด้วยกัน
5. การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการดำเนินการของระบบ Balanced Scorecard มีความสำคัญต่อการยอมรับและความสำเร็จของระบบนี้

นิตินิตยสารบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543) (อ้างถึงใน สราญ ประมวลวรชาติ, 2544 : 54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร โดยได้ทำการศึกษาถึงระบบการบริหารงาน และการวัดผลการดำเนินงานในมุมมองของ Balanced Scorecard ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ธุรกิจทุกประเภทให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผล โดยให้ความสำคัญในด้านนโยบาย การวางแผน และกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและปรับปรุงระบบการประเมินผลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนงานองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ และผู้บริหารยังส่งเสริมความคิดหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ การเรียนรู้ในองค์กรและการนำระบบสารสนเทศเข้ามารวบรวมข้อมูลเพื่อสนับสนุนการจัดการเชิงกลยุทธ์ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเครื่องมือด้านการเงิน ลูกค้า การปฏิบัติงานภายในองค์กร และสังคม สิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละธุรกิจจะให้ความสำคัญแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจนั้น ๆ

วรรณพร ปิติพัฒนาโชษิต (2546) ศึกษาวิจัยเรื่อง การให้ความสำคัญต่อมุมมองตามแนวคิดระบบการวัดผลการปฏิบัติงานดุลยภาพ (Balanced Scorecard) และความสัมพันธ์ต่อผลของการดำเนินงานขององค์กรในอุตสาหกรรมพร้อมดื่มของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการให้ความสำคัญในด้านการดำเนินงานในมุมมองแต่ละด้าน ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน มุมมองด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้ และมุมมองด้านสังคมสิ่งแวดล้อม 2) เพื่อศึกษาตัววัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความสำคัญต่อมุมมอง และผลการดำเนินงาน โดยที่งานวิจัยนี้เสนอแนวคิดว่าการให้ความสำคัญต่อมุมมอง ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ จะมีผลต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดในการวิจัยพัฒนามาจากงานวิจัย และทฤษฎีเรื่อง ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานดุลยภาพ (Balanced Scorecard) เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามผู้บริหารระดับสูงในอุตสาหกรรมพร้อมดื่มของประเทศไทย การวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ และความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship – LISREL) ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การให้ความสำคัญแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ยอดขายกำไรและส่วนแบ่งการตลาด 2) ลูกค้า กระบวนการภายในและ ประสิทธิภาพทางการเงิน 3) นวัตกรรม สังคม และสิ่งแวดล้อม และพบว่า กลุ่มยอดขายกำไรและส่วนแบ่งการตลาด ถูกให้ความสำคัญต่ำกว่ากลุ่มอื่น ผลการดำเนินงานแบ่งเป็น กลุ่มที่เป็นตัวเงิน และกลุ่มที่ไม่เป็นตัวเงิน องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นตัวเงินดีกว่าที่เป็นตัวเงิน ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความสำคัญต่อยอดขาย กำไรและส่วนแบ่งการตลาด กับผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเงิน สำหรับการให้

ความสำคัญต่อนวัตกรรม สังคมและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นตัวเงินเท่านั้น งานวิจัยนี้อธิบายผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเงินได้ต่ำ เพียงร้อยละ 9 ซึ่งอาจแสดงว่า มีตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเงิน ซึ่งอยู่นอกกรอบแนวคิดในการวิจัย

Robbins (1994) ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์การ การค้าปลีก : โดยใช้รูปแบบการบูรณาการของระบบ วิเคราะห์ข้อมูล และการประเมินองค์การแบบสมดุล พบว่า องค์การทางด้านการค้าปลีก ต้องการรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น โดยที่ Balanced Scorecard จะมีส่วนในการทำให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การ โดยที่ระบบการวิเคราะห์ข้อมูลและ Balanced Scorecard จะถูกหลอมรวมเข้าด้วยกันในการก่อให้เกิดระบบการวัดผลเชิงกลยุทธ์ ที่จะระบุถึงกระบวนการบริหารธุรกิจหลักขององค์การ และเป้าหมายของผลการดำเนินงานขององค์การ ผลการศึกษาระบุว่า แนวทางการดำเนินงานด้วย Balanced Scorecard จะช่วยให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จ โดยใช้รูปแบบของระบบวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตัวควบคุม ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Lingle และ Schiemann (1996) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวัดประเมินผลเชิงกลยุทธ์ด้วย Balanced Scorecard ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การวัดผลมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เป็นผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การออกแบบระบบการวัดผลที่ดีนั้น ควรที่จะเอื้อต่อการยอมรับของกลยุทธ์ มีการสื่อสารที่ชัดเจน มีจุดรวม และมีความสำเร็จร่วมเป็นไปในแนวเดียวกัน และเป็นที่ยอมรับของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งอุปสรรคก็คือ ความไม่ชัดเจนของวัตถุประสงค์ความไว้วางใจ ในระบบข้อมูลป้อนกลับที่ไม่เป็นทางการ และระบบการวัดผลที่ไม่เพียงพอ

Malina (2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทดสอบเชิงประจักษ์ของความสัมพันธ์ระหว่าง การควบคุมการบริหารจัดการ และการประเมินองค์การแบบสมดุล โดยเน้นการศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดที่เป็นสาเหตุ (Leading indicators) และตัวชี้วัดที่เป็นผล (Lagging indicators) ของผลการปฏิบัติงานทั้งด้านที่มุ่งการเงินและด้านที่ไม่ใช่การเงิน โดยรูปแบบที่สร้างขึ้นมาได้ใช้ทดสอบการนำ Balanced Scorecard ไปใช้ โดยการประเมินหน่วยธุรกิจ 31 หน่วย ในบริษัทเดียวกัน ที่มุ่งวัดทั้งผลการปฏิบัติงานทั้งด้านการเงินและไม่ใช่การเงิน ผลการศึกษพบว่า รูปแบบของ Balanced Scorecard สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ซึ่งเป็นมูลฐานของรูปแบบเชิงธุรกิจของบริษัท นอกจากนั้น ผลการศึกษายังสนับสนุนถึงความสำคัญของการวัด

และประเมินทางด้านการเงิน (นับว่าตรงข้ามกับแนวคิดของ Balanced Scorecard ที่ไม่เน้นการวัดทางด้านการเงินแต่เพียงอย่างเดียว) โดยการวัดประเมินในด้านที่ไม่ใช่การเงิน มีเพียงด้านเดียวที่เป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นตัววัดถึงสาเหตุได้อย่างมีนัยสำคัญ

Toivanen (2001) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำ Balanced Scorecard ไปปฏิบัติ และการใช้ Balanced Scorecard ในประเทศฟินแลนด์ จุดประสงค์ของการศึกษาเรื่องนี้ เนื่องจากมีโครงการต่าง ๆ หลายแห่งที่ได้มีการนำ Balanced Scorecard ไปใช้แต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร โดยได้มีการเสนอโมเดล ต่าง ๆ เกี่ยวกับ Balanced Scorecard โดยเฉพาะโมเดลของ Kaplan และ Norton และแนวทางของ Balanced Scorecard ก็ได้พัฒนาขึ้นจนกลายเป็นระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ แต่เนื่องจากการนำ Balanced Scorecard ไปใช้ ยังมีปัญหาและอุปสรรคบางประการ การกำหนดรูปแบบใหม่ของ Balanced Scorecard จึงต้องได้รับการพัฒนาขึ้น โดยในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การวางแผนและการบริหารเชิงกลยุทธ์ระบบการควบคุม การพัฒนาเชิงธุรกิจ และการนำโครงการ Balanced Scorecard ไปปฏิบัติ โดยได้มีการนำโครงการ Balanced Scorecard ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ในบริษัทแห่งหนึ่ง (Tulikivi Oyj) และประเมินผลโดยการใช้แบบสอบถาม ผลการตอบแบบสอบถาม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และกรณีศึกษา (Tulikivi Oyj) พบว่า รูปแบบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นทำให้บริษัทต่าง ๆ สามารถนำ Balanced Scorecard ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ

McWhorter (2001) ศึกษาวิจัยเรื่อง Balanced Scorecard : การวิเคราะห์เชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลของ Balanced Scorecard ต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร และการประเมินผลองค์การแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยที่การศึกษาครั้งนี้ ได้มุ่งเน้นศึกษาที่ระดับผู้จัดการ โดยศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของคุณลักษณะต่าง ๆ ของ Balanced Scorecard ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของผู้จัดการ และการประเมินแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยกำหนดกรอบที่ศึกษาใน 2 มิติ คือ มิติทางด้านการเงิน และมิติที่ไม่ใช่การเงิน และแบ่งออกเป็น 4 มุมมอง คือ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา โดยที่กลยุทธ์จะต้องสัมพันธ์กับการประเมินผลการดำเนินงาน และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์การ การวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานในอนาคตด้วย โดยที่คุณลักษณะของ Balanced Scorecard ที่ศึกษาทุกตัวเป็นไปในเชิงบวกและส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตทางการบริหารจัดการ การศึกษาครั้งนี้ ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินที่สามารถวัดได้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาท โดยที่พบว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี

มากกว่าการประเมินผลงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้จัดการ ณ เวลาที่กำหนด ขณะที่การประเมินผลงานแสดงถึงการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของผู้จัดการ

Zanini (2003) ศึกษาวิจัยเรื่องการนำ Balanced Scorecard ในระบบการบริหารผลงานที่เน้นยุทธศาสตร์ เพื่อตอบคำถามว่า การนำ Balanced Scorecard ไปใช้เป็นยุทธศาสตร์ในระบบการบริหารผลงาน ได้รับการยอมรับและนำไปสู่การตัดสินใจหรือไม่ และถ้าได้รับการยอมรับจะส่งผลกระทบต่อผลงานระยะยาวหรือไม่ คำถามการวิจัยดังกล่าวประกอบด้วยคำถามย่อย ๆ 4 ข้อดังนี้

1. มีการนำ Balanced Scorecard ไปใช้เป็นเครื่องมือของยุทธศาสตร์ในการบริหารผลงานอย่างไร มีพัฒนาการมาอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำไปเชื่อมโยงระหว่างผลงานของพนักงานและยุทธศาสตร์ขององค์กร เช่น ใครควรได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีวิธีการประเมินอย่างไร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้อย่างไร และมียุทธศาสตร์อย่างไรในการนำ Balanced Scorecard ไปใช้ในระยะเวลา

2. การบริหารของบริษัทที่ปรึกษาได้มีการนำ Balanced Scorecard ไปใช้ในการวัดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวหรือไม่ ด้วยวิธีการใด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจและคะแนนที่ได้จากการประเมิน เพื่อพิจารณาว่าการใช้ค่าตอบแทนที่เป็นเงินจะสร้างแรงจูงใจในระยะยาวได้หรือไม่

4. วิเคราะห์ความสำเร็จในระยะยาวของบริษัทในการนำ Balanced Scorecard ไปใช้โดยได้มีการสำรวจเอกสารสิ่งพิมพ์ที่เขียนโดย Kaplan and Norton เกี่ยวกับโครงสร้างยุทธศาสตร์ Balanced Scorecard การใช้แรงจูงใจเพื่อสร้างผลงาน สัมภาษณ์เกี่ยวกับบริษัทที่ใช้ในการแต่งตั้งสนับสนุนพนักงานที่สอดคล้องกับการวัดผลงาน ตลอดจนวิเคราะห์งานวิจัยผลการนำ Balanced Scorecard ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างผลงานระยะยาว สอบถามบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ Balanced Scorecard สัมภาษณ์บริษัทที่มีผลงานที่ประสบความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า Balanced Scorecard ได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือของยุทธศาสตร์ในการบริหารผลงาน แต่ยังไม่มียางานว่า ได้มีการประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง การประยุกต์ใช้ Balanced Scorecard ไม่ได้เป็นหลักประกันเสมอไปว่า จะส่งผลให้เกิดผลงานระยะยาว โดยอาจเกิดหรือไม่เกิดก็ได้ ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษาในการประเมินผลการบรรลุเป้าหมายจากการนำ Balanced Scorecard ไปปฏิบัติในองค์กรด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้แน่ใจว่าผลงานระยะยาวที่เกิดขึ้นมาจาก Balanced Scorecard ที่แท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เป็นการวิจัยที่ใช้กรอบแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2008) มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และในส่วนที่เป็นประสิทธิผลสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประเมินองค์กรแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard ของ Kaplan และ Norton (1996) มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

คำถามในการวิจัย

1. สภาพการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยเชิงระบบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
3. สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีควรให้ความสำคัญกับปัจจัยใดบ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การนำเสนอข้อมูล

โดยแสดงขั้นตอนการวิจัยและรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังแผนภาพที่ 8 ดังนี้



แผนภาพที่ 8 ขั้นตอนการวิจัย

รายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาองค์ความรู้เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ลักษณะปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยดำเนินการ ดังนี้

5. ศึกษาแนวคิดการบริหารสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
6. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การและตัวแปรในการประเมินประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
8. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 14 แห่ง ประกอบด้วย 1) โรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา 2) โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ 3) โรงเรียนดาราสมุทร สระแก้ว 4) โรงเรียนดาราจรัส 5) โรงเรียนศรีหฤทัย 6) โรงเรียนปรีชาานุศาสน์ 7) โรงเรียนคริสตสงเคราะห์ 8) โรงเรียนประชาสงเคราะห์ 9) โรงเรียนวัฒนานุศาสน์ 10) โรงเรียนปัญญาทรัพย์ ดินแดง 11) โรงเรียนปัญญาทรัพย์ มีนบุรี 12) โรงเรียนเทวรักษ์ 13) โรงเรียนสันติภาพ 14) โรงเรียนชุมชนพัฒนา โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน เครือข่ายสถานศึกษาสังฆมณฑลจันทบุรี มีผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนทั้งหมด 1,243 คน

2. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ N= จำนวนประชากรทั้งหมด

e= ขนาดของความคลาดเคลื่อนสูงสุด (ในการประมาณค่าพารามิเตอร์จากการใช้ค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่าง) ในที่นี้กำหนดให้เท่ากับ 5% หรือ 0.05

n= จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการใช้ศึกษา โดยให้ค่าความเชื่อมั่นได้ 95%

เครือข่ายสถานศึกษาสังกัดสภมณฑลจันทบุรีมีผู้บริหาร ครูและบุคลากรสนับสนุนทั้งหมด 1,243 คน แทนค่าในสูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{1,243}{1 + 1,243 \times 0.05^2}$$

$$n = 302.617$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องเก็บตัวอย่าง คือ 303 คน

3. กำหนดขนาดของโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 500 คน
- 2) สถานศึกษาขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 501 – 1,500 คน
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสภมณฑลจันทบุรี เป็นการวิจัยที่ใช้เชิงปริมาณเป็นหลัก โดยผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายทั้ง 14 แห่ง พร้อมทั้งขออนุญาตแจกแบบสอบถามผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนในสถานศึกษา

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

เก็บรวบรวมข้อมูลตรงตามสภาพที่เป็นจริงขององค์การ โดยใช้แบบสอบถาม ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุนของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสภมณฑลจันทบุรี ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องเก็บตัวอย่าง คือ 303 คน

โดยจำนวนผู้บริหาร ครูและบุคลากรสนับสนุนของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสภมณฑลจันทบุรี 14 สถานศึกษา เมื่อแบ่งตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างสามารถเก็บข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้

| | สถานศึกษา | จำนวนประชากร (คน) | จำนวนแบบสอบถาม ที่แจกไป (ชุด) | จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้กลับคืนมา (ชุด) |
|-----|-------------------------------|----------------------|----------------------------------|-----------------------------------------|
| 1. | โรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา | 321 | 78 | 78 |
| 2. | โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ | 61 | 15 | 15 |
| 3. | โรงเรียนดาราสมุทร สระแก้ว | 52 | 13 | 11 |
| 4. | โรงเรียนดาราจรัส | 60 | 15 | 15 |
| 5. | โรงเรียนศรีหฤทัย | 80 | 19 | 14 |
| 6. | โรงเรียนปริชานุศาสตร์ | 173 | 42 | 42 |
| 7. | โรงเรียนคริสตสงเคราะห์ | 98 | 24 | 24 |
| 8. | โรงเรียนประชาสงเคราะห์ | 47 | 11 | 8 |
| 9. | โรงเรียนวัฒนานุศาสตร์ | 92 | 22 | 15 |
| 10. | โรงเรียนปัญญาทรัพย์ ดินแดง | 117 | 29 | 29 |
| 11. | โรงเรียนปัญญาทรัพย์ มีนบุรี | 34 | 8 | 8 |
| 12. | โรงเรียนเทวรักษ์ | 65 | 16 | 16 |
| 13. | โรงเรียนสันติภาพ | 10 | 3 | 3 |
| 14. | โรงเรียนชุมชนพัฒนา | 33 | 8 | 7 |
| | รวม | 1,243 | 303 | 285 |

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือในการวิจัย

1.1 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด ที่ใช้กับผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษา เครื่องข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2, และ 1 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีสภาพตรงสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีสภาพตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

3 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีสภาพตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีสภาพตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีสภาพตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเพื่อวัดระดับประสิทธิผลองค์การ โดยใช้แนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล กำหนดเป็นตัวชี้วัดในการประเมิน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าประสิทธิผลดังกล่าวมีสภาพตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าประสิทธิผลดังกล่าวมีสภาพตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

3 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าประสิทธิผลดังกล่าวมีสภาพตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าประสิทธิผลดังกล่าวมีสภาพตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าประสิทธิผลดังกล่าวมีสภาพตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

1.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี คือแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2008) ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยระบบโครงสร้าง (Structural System) 2) ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล (Individual System) 3) ปัจจัยระบบวัฒนธรรม (Cultural System) 4) ปัจจัยระบบการเมือง (Political System) และ 5) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment) ทั้ง 5 ปัจจัยเป็นตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์การ และพิจารณาเห็นว่าการอบแนวคิดการประเมินองค์การแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard ของ Kaplan และ Norton (1996) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านผู้รับบริการ 3) ด้านกระบวนการภายใน และ 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมในการเป็นตัวแปรตาม

2) กำหนดโครงสร้างตัวแปรในแบบสอบถาม

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาการกำหนดโครงสร้างและรายการสำคัญของตัวแปรทุกตัวจากนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยร่างโครงสร้างและรายการสำคัญของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทุกตัว

2.2 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบโครงสร้างตัวแปรโดยพิจารณาเนื้อหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก

2.3 เสนอโครงสร้างและรายการสำคัญของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา สำนวนการใช้ภาษาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างและรายการสำคัญ

3) การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและการทดลองใช้

เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามอาศัยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยยึดหลักสำคัญของการกำหนดคุณภาพของการวัดคือ ความตรงตามเนื้อหา(Content validity) และค่าความเที่ยง (Reliability) และนำไปทดลองใช้(Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรสนับสนุนจากสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร และสร้างข้อกระทงคำถามแต่ละตัวแปร นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาจำนวน 5 ท่านตรวจสอบ เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.71 - 1.00 จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยนำไปทดลอง (Try out) กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรสนับสนุน ในโรงเรียนธีรศาสตร์ ราชบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัย เพื่อหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเที่ยง ดังนี้

ค่าความเที่ยงแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9442

โดยผู้วิจัยสามารถเปรียบเทียบค่าความเที่ยงจากแบบสอบถามที่ทดลองใช้กับที่ใช้จริง ได้ดังนี้

| | ทดลองใช้(n=30) | ใช้จริง(n=285) |
|-------------------|----------------|----------------|
| ปัจจัยเชิงระบบ | 0.9220 | 0.9635 |
| ประสิทธิผลองค์การ | 0.9465 | 0.9637 |

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยในการทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสนับสนุนตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงระบบและแบบสอบถามวัดประสิทธิผลองค์การ

2) ส่งและเก็บแบบสอบถามจำนวน 303 ชุด โดยทางไปรษณีย์และโดยตนเองในพื้นที่ใกล้เคียง เก็บคืนตัวอย่างทางไปรษณีย์และด้วยตนเองบางพื้นที่

3) ติดตาม สอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนมา โดยทางโทรศัพท์ ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 25 พฤศจิกายน 2552 ถึงวันที่ 8 มกราคม 2553

4) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งได้รับคืนและสามารถนำมาวิเคราะห์ เก็บแบบสอบถามได้จริง 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.06 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บทั้งหมด

การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

เมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาจัดประเด็นสนทนากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกที่มีประสบการณ์ในการบริหาร โดยมีผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ผ่านการวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window และโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL เป็นหลักในการสนทนากลุ่ม มีเป้าหมายเพื่อเป็นการเผยแพร่งานวิจัยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการสนทนา ในการจัดสนทนากลุ่มนี้ ผู้วิจัยเชิญผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นบาทหลวงผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลฯ
2. มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกไม่น้อยกว่า 5 ปี

จำนวน 9 ท่าน โดยใช้เวลาในการอภิปรายกลุ่มประมาณ 3 ชั่วโมง โดยมีประเด็นหลักของการสนทนาเพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window สำหรับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพของปัจจัยเชิงระบบ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูตร (2542) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของปัจจัยเชิงระบบอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 3.49 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของปัจจัยเชิงระบบอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของปัจจัยเชิงระบบอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของปัจจัยเชิงระบบอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของปัจจัยเชิงระบบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูตร (2542) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 3.49 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน (Multiple Comparison) เพื่อทราบสภาพในการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเป็นอย่างไร โดยใช้สถิติ Anova

หาความแปรปรวน (Test of Homogeneity of Variances) โดยตั้งสมมติฐานว่า

H_0 : ความแปรปรวนเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนไม่เท่ากัน

ถ้าค่าที่คำนวณได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่เท่ากัน (sig.) และถ้าค่าที่คำนวณได้สูงกว่า 0.5 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างกันหรือเท่ากัน

เพื่อศึกษาสภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยทำตาราง Multiple Comparisons เปรียบเทียบขนาดของสถานศึกษากับปัจจัยเชิงระบบและประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด และอ่านค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างจากค่าความแปรปรวน ถ้าความแปรปรวนเท่ากัน ให้ดูค่าที่ LSD ถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ให้ดูที่ Dunnett T3

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้สถิติ Regression ในการวิเคราะห์

2) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL (LISREL 8.80 Student Edition) ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างปัจจัยเชิงระบบในแต่ละด้านและประสิทธิผลองค์การในแต่ละมุมมอง และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการสนทนา และสร้างข้อสรุปเป็นแนวทางการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ขั้นตอนที่ 5 การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ในลักษณะของการบรรยาย โดยมีขั้นตอนในการนำเสนอ ดังนี้
บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การจัดสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย
5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และจัดการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอข้อมูล

บทที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการจัดการสนทนากลุ่ม

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบข้อมูลสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการอ่านผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|---------------------------------------------------------------|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| n | แทน | จำนวนตัวอย่าง |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการแจกแจงแบบ F |
| df | แทน | ค่าระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom) |
| SS | แทน | ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares) |
| χ^2 | แทน | ค่าสถิติทดสอบ Chi – Square |
| p | แทน | นัยสำคัญทางสถิติ (sig.) |
| r^2 | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ |
| b | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ Coefficient |
| \square | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ Standardized Coefficient |
| S.E. | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน หรือ Standard error |

| | | |
|-------|-----|-----------------------------------------|
| t | แทน | ค่าสถิติทดสอบ t |
| RMSEA | แทน | Root Mean Square Error of Approximation |
| NFI | แทน | Normal Fit Index |
| SRMR | แทน | Standardized Root Mean Square Residual |
| GFI | แทน | Goodness of Fit Index |
| AGFI | แทน | Adjusted Goodness of Fit Index |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| ** | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 285 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม สถานภาพ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และจำนวนนักเรียน

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------|-------|--------|
| 1. สถานภาพ | | |
| บาทหลวง | 6 | 2.1 |
| นักบวช | 4 | 1.4 |
| ฆราวาส | 275 | 96.5 |
| รวม | 285 | 100.0 |
| 2. เพศ | | |
| ชาย | 53 | 18.6 |
| หญิง | 232 | 81.4 |
| รวม | 285 | 100.0 |

| | | |
|--------------------------------------|-------|--------|
| 3. อายุ | | |
| ไม่เกิน 30 ปี | 40 | 14.0 |
| 31 - 40 ปี | 91 | 31.9 |
| 41 - 50 ปี | 108 | 37.9 |
| 51 - 60 ปี | 39 | 13.7 |
| มากกว่า 60 ปี | 7 | 2.5 |
| รวม | 285 | 100.0 |
| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
| 4. วุฒิการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 9 | 3.2 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 223 | 78.2 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 53 | 18.6 |
| รวม | 285 | 100.0 |
| 5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง | | |
| ผู้รับใบอนุญาต | 5 | 1.8 |
| ผู้จัดการ | 1 | 0.4 |
| ผู้อำนวยการ | 7 | 2.5 |
| ผู้ช่วยผู้อำนวยการ | 53 | 18.6 |
| ครูผู้สอน | 214 | 75.1 |
| เจ้าหน้าที่สนับสนุน | 5 | 1.8 |
| รวม | 285 | 100.0 |
| 6. อายุการทำงานในสถานศึกษาเครือข่ายฯ | | |
| ไม่เกิน 5 ปี | 38 | 13.3 |
| 6 - 10 ปี | 62 | 21.8 |
| 11 - 15 ปี | 68 | 23.9 |
| 16 - 20 ปี | 55 | 19.3 |
| 21 - 25 ปี | 24 | 8.4 |
| มากกว่า 25 ปี | 38 | 13.3 |
| รวม | 285 | 100.0 |

| 7. จำนวนนักเรียนปัจจุบันในสถานศึกษาของท่าน | | |
|--------------------------------------------|-----|-------|
| ไม่เกิน 500 คน | 24 | 8.4 |
| 501 - 1,500 คน | 92 | 32.3 |
| มากกว่า 1,501 คน | 169 | 59.3 |
| รวม | 285 | 100.0 |

จากตารางที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมีจำนวน 285 คน พบว่าสถานภาพส่วนใหญ่เป็นฆราวาสร้อยละ 96.5 เป็นบาทหลวงรองลงมาร้อยละ 2.1 และเป็นนักบวชร้อยละ 1.4 ในส่วนของเพศ พบว่าเป็นเพศหญิงมากที่สุดร้อยละ 81.4 เป็นเพศชายร้อยละ 18.6 ในส่วนของอายุ พบว่าช่วงอายุ 41-50 ปี มีมากที่สุดร้อยละ 37.9 รองลงมาช่วงอายุ 31-40 ปีร้อยละ 31.9 ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 14 ช่วงอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 13.7 และน้อยที่สุดช่วงอายุมากกว่า 60 ปี ร้อยละ 2.5 ในส่วนของวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดร้อยละ 78.2 รองลงมาคือวุฒิมัธยมศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี 18.6 และวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 3.2 ในตำแหน่งที่ทำหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน พบว่า มากที่สุดเป็นครูผู้สอนร้อยละ 75.1 รองลงมาเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการร้อยละ 18.6 เป็นผู้อำนวยการร้อยละ 2.5 เป็นผู้บริหารใบอนุญาตและเป็นเจ้าหน้าที่สนับสนุนร้อยละ 1.8 ในประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาเคเรือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า อายุการทำงานมากที่สุด 11-15 ปี ร้อยละ 23.9 รองลงมาอายุการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 21.8 อายุการทำงาน 16-20 ปี ร้อยละ 19.3 อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 25 ปีเท่ากัน ร้อยละ 13.3 และอายุการทำงาน 21-25 ปี ร้อยละ 8.4 เมื่อพิจารณาขนาดของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,501 คน คือ โรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา โรงเรียนปรีชานุศาสตร์ โรงเรียนปัญญาทรัพย์ ดินแดง และโรงเรียนวัฒนาวุฒินานาชาติ ร้อยละ 59.3 โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียนระหว่าง 501 - 1,500 คน คือ โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ โรงเรียนเทวรักษ์ โรงเรียนคริสตสงเคราะห์ โรงเรียนดาราจรัส โรงเรียนดาราสมุทร สระแก้ว และโรงเรียนศรีฤทัย ร้อยละ 32.3 และโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 500 คน มีอยู่ด้วยกัน 4 โรงเรียนคือ โรงเรียนสันติภาพ โรงเรียนชุมชนพัฒนา โรงเรียนปัญญาทรัพย์ มีนบุรีและโรงเรียนประชาสงเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 8.4

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ผู้วิจัยได้เลือกแนวความคิดของ Hoy และ Miskel (2008) มาเป็นกรอบในการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ระบบโครงสร้าง 2. ระบบวัฒนธรรม 3. ระบบการเมือง 4. ระบบปัจเจกบุคคล และ 5. สภาพแวดล้อม ในส่วนของประสิทธิผลองค์การผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการประเมินองค์การแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard ของ Kaplan และ Norton (1996) ประกอบด้วย มุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านผู้รับบริการ 3. ด้านกระบวนการภายใน และ 4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามค่าสถิติ ได้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเชิงระบบและประสิทธิผล ดังนี้

2.1 สภาพการบริหารในภาพรวมของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ระบบตามแนวความคิดของ Hoy และ Miskel (2008) ประกอบด้วย 1. ระบบโครงสร้าง 2. ระบบวัฒนธรรม 3. ระบบการเมือง 4. ระบบปัจเจกบุคคล และ 5. สภาพแวดล้อม จากแบบสอบถามได้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อสภาพการบริหารในภาพรวมของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

| สภาพการบริหารในภาพรวม | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|-----------------------|-----------|------|----------|
| 1. ระบบโครงสร้าง | 3.95 | 0.54 | มาก |
| 2. ระบบวัฒนธรรม | 4.23 | 0.53 | มาก |
| 3. ระบบการเมือง | 3.94 | 0.66 | มาก |
| 4. ระบบปัจเจกบุคคล | 3.93 | 0.54 | มาก |
| 5. สภาพแวดล้อม | 4.08 | 0.58 | มาก |
| รวม | 4.03 | 0.50 | มาก |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อสภาพการบริหารในภาพรวมของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยรวมทุกระบบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.05) เมื่อพิจารณาสภาพการบริหารในภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน อยู่ระหว่าง 3.93 - 4.23 โดยระบบที่มีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดคือ ระบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.53) รองลงมาตามลำดับคือ สภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.58) ระบบโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.54) ระบบการเมือง ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.66) และระบบปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.54)

2.1.1 ระบบโครงสร้าง

ระบบโครงสร้าง ประกอบด้วย 1) บทบาท 2) ลำดับชั้นของการบริหาร 3) ตำแหน่ง 4) ระเบียบ และข้อบังคับ 5) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถาม จากแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อระบบโครงสร้างของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

| ข้อ | ระบบโครงสร้าง | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 1. | ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง | 4.14 | 0.75 | มาก |
| 2. | ครูมีความสามารถบูรณาการความคิดในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระและมีคุณภาพตรงตามหลักสูตร | 4.13 | 0.61 | มาก |
| 3. | สถานศึกษามีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับสถานศึกษาต่าง ๆ สามารถร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ อย่างมีพลัง | 4.13 | 0.72 | มาก |
| 4. | สถานศึกษามีความพร้อมบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว | 4.21 | 0.65 | มาก |
| 5. | สถานศึกษาสามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีความสามารถเป็นเลิศ มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู | 3.57 | 0.90 | มาก |
| 6. | สถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง | 3.98 | 0.79 | มาก |
| 7. | สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรบุคคลที่พร้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้ | 3.51 | 0.85 | มาก |
| | รวม | 3.95 | 0.54 | มาก |

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อระบบโครงสร้างของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงทุกข้ออยู่ระหว่าง 3.51 – 4.21 โดยข้อที่มีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 สถานศึกษามีความพร้อมบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65) รองลงมาตามลำดับคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.75) ข้อที่ 3 สถานศึกษามีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับสถานศึกษาต่าง ๆ สามารถร่วมมือ ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ อย่างมีพลัง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.72) ข้อที่ 2 ครูมีความสามารถบูรณาการความคิดในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระและมีคุณภาพตรงตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.61) ข้อที่ 6 สถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.79) ข้อที่ 5 สถานศึกษาสามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีความสามารถเป็นเลิศ มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.90) และข้อ 7 สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรบุคคลที่พร้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.85)

2.1.2 ระบบวัฒนธรรม

ระบบวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) ค่านิยมร่วม 2) บรรทัดฐาน 3) ความเชื่อ 4) แนวคิด ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถาม จากแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อระบบวัฒนธรรมของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

| ข้อ | ระบบวัฒนธรรม | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 8. | สถานศึกษามีค่านิยมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง | 4.02 | 0.68 | มาก |
| 9. | สถานศึกษามีการถ่ายทอดและปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต | 4.13 | 0.66 | มาก |
| 10. | สถานศึกษามีการนำหลักธรรมของคริสตศาสนาไปบูรณาการในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน | 4.22 | 0.76 | มาก |
| 11. | สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาแนวคิดจิตสาธารณะ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม | 4.17 | 0.68 | มาก |
| 12. | สถานศึกษามีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร | 4.23 | 0.74 | มาก |
| 13. | สถานศึกษามีวิธีพัฒนาบุคลากรให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และความภูมิใจในความเป็นไทย | 4.37 | 0.67 | มาก |
| 14. | สถานศึกษามีระบบการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานของ สมศ.และมาตรฐานของโรงเรียนเป็นระยะสม่ำเสมอ | 4.44 | 0.73 | มาก |
| | รวม | 4.23 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อระบบ วัฒนธรรมของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงทุกข้ออยู่ระหว่าง 4.02 – 4.44 โดยข้อที่มีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดคือ ข้อที่ 14 สถานศึกษามีระบบการ ประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานของสมศ.และมาตรฐานของโรงเรียนเป็นระยะสม่ำเสมอ มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.73) รองลงมาตามลำดับคือ ข้อ 13 สถานศึกษามีวิธีพัฒนา บุคลากรให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และความภูมิใจในความเป็นไทย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.67) ข้อที่ 12 สถานศึกษามีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ร่วมมือกันทำงาน เป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.74) ข้อที่ 10 สถานศึกษามีการนำ หลักธรรมของคริสตศาสนาไปบูรณาการใน การบริหารและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.76) ข้อที่ 11 สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาแนวคิดจิตสาธารณะ อุทิศตนเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68) ข้อที่ 9 สถานศึกษามีการถ่ายทอดและปลูกฝัง วัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.66) และข้อที่ 8 สถานศึกษามีค่านิยมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหา ความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.68)

2.1.3 ระบบการเมือง

ระบบการเมือง ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์และเกมทางการเมือง 2) การเจรจาต่อรอง 3) การแก้ไขข้อขัดแย้ง 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามจากแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อระบบการเมืองของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

| ข้อ | ระบบการเมือง | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 15. | ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือของบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน ให้นำความเชี่ยวชาญมาพัฒนาสถานศึกษา | 3.80 | 0.74 | มาก |
| 16. | ผู้บริหารมีระบบการคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่สามารถรักษาบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีใจรักในวิชาชีพครู | 3.66 | 0.93 | มาก |
| 17. | ผู้บริหารยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ | 4.04 | 0.90 | มาก |
| 18. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมและจูงใจบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา และระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษและการเรียนรู้ | 3.86 | 0.84 | มาก |
| 19. | ผู้บริหารร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิก กำหนดนโยบาย แผน และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน | 4.25 | 0.77 | มาก |
| 20. | สถานศึกษาพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบัน/หน่วยงานการศึกษาภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน | 3.95 | 0.80 | มาก |
| 21. | สถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิกมีระบบพัฒนาผู้บริหาร โดยพัฒนาภาวะผู้นำ กำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้า รวมทั้งระบบการจูงใจ | 4.01 | 0.84 | มาก |
| | รวม | 3.94 | 0.66 | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อระบบ การเมืองของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงทุกข้ออยู่ระหว่าง 3.66 – 4.25 โดยข้อที่มีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดคือ ข้อที่ 19 ผู้บริหารร่วมกับเครือข่าย สถานศึกษาคาทอลิก กำหนดนโยบาย แผน และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.77) รองลงมาตามลำดับคือ ข้อที่ 17 ผู้บริหารยึดหลักการ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.90) ข้อที่ 21 สถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิกมีระบบพัฒนาผู้บริหาร โดย พัฒนาก้าวหน้า กำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้ารวมทั้งระบบการจูง ใจ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.84) ข้อที่ 20 สถานศึกษาพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับ สถาบัน/หน่วยงานการศึกษาภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.80) ข้อที่ 18 ผู้บริหารมีการส่งเสริมและจูงใจบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.84) ข้อที่ 15 ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือของบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน ให้นำความ เชี่ยวชาญมาพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.74) และข้อที่ 16 ผู้บริหารมีระบบการคัด สรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่สามารถรักษานักวิชาการที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีใจรักในวิชาชีพ ครู ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.93)

2.1.4 ระบบปัจเจกบุคคล

ระบบปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 1) ความต้องการ 2) เป้าหมาย 3) ความรู้ความเข้าใจ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถาม จากแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อระบบปัจเจกบุคคลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

| ข้อ | ระบบปัจเจกบุคคล | | S.D. | ความหมาย |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|----------|
| 22. | บุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เอาใจใส่ และทุ่มเทในการทำงาน มีการเตรียมการสอน เข้าร่วมและทำกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | 4.82 | 0.65 | มาก |
| 23. | บุคลากรสามารถจัดการเรียนการสอนที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ | 3.97 | 0.63 | มาก |
| 24. | บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | 3.67 | 0.76 | มาก |
| 25. | บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี มีความชำนาญในการสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา | 3.93 | 0.66 | มาก |
| 26. | บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.08 | 0.59 | มาก |
| 27. | สถานศึกษามีระบบและมาตรการจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | 4.03 | 0.70 | มาก |
| 28. | บุคลากรมีเครือข่ายความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสถาบัน/องค์การภาคธุรกิจเอกชน สถานประกอบการ สมาคม ที่ช่วยในการสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา | 3.80 | 0.76 | มาก |
| | รวม | 3.93 | 0.54 | มาก |

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อระบบ บัณฑิตบุคคลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตรงกับสภาพที่เป็นจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงทุกข้ออยู่ระหว่าง 3.67 – 4.08 โดยข้อที่มีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดคือ ข้อที่ 26 บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.59) รองลงมาตามลำดับคือ ข้อที่ 27 สถานศึกษามีระบบและมาตรการจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.70) ข้อที่ 22 บุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เอาใจใส่ และทุ่มเทในการทำงาน มีการเตรียมการสอน เข้าร่วมและทำกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.65) ข้อที่ 23 บุคลากรสามารถจัดการเรียนการสอนที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.63) ข้อที่ 25 บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี มีความชำนาญในการสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.66) ข้อที่ 28 บุคลากรมีเครือข่ายความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสถาบัน/องค์การภาคธุรกิจเอกชน สถานประกอบการ สมาคม ที่ช่วยในการสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.76) และข้อที่ 24 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.76)

2.1.5 สภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1) สิ่งแวดล้อมภายนอก 2) สิ่งแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถาม จากแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

| ข้อ | สภาพแวดล้อม | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 29. | สถานศึกษาปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ มีความคุ้มค่า คุ่มทุน และได้รับผลกำไร | 4.09 | 0.65 | มาก |
| 30. | สถานศึกษามีมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาหาสาเหตุ การทะเลาะวิวาทและอบายมุขต่าง ๆ | 4.27 | 0.75 | มาก |
| 31. | สถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจสถานศึกษา | 4.08 | 0.73 | มาก |
| 32. | สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง | 3.93 | 0.87 | มาก |
| 33. | สถานศึกษามีบรรยากาศเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จัดสถานที่ได้เหมาะสม สวยงาม และสะดวกต่อการใช้บริการ | 4.20 | 0.72 | มาก |
| 34. | สถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ | 3.91 | 0.82 | มาก |
| 35. | สถานศึกษามีเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทันสมัยและเพียงพอ | 4.08 | 0.82 | มาก |
| | รวม | 4.08 | 0.58 | มาก |

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงทุกข้ออยู่ระหว่าง 3.91 – 4.27 โดยข้อที่มีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดคือ ข้อที่ 30 สถานศึกษามีมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาเสพติด การทะเลาะวิวาทและอบายมุข ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.75) รองลงมาตามลำดับคือ ข้อ 33 สถานศึกษามีบรรยากาศเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จัดสถานที่ได้เหมาะสม สวยงาม และสะดวกต่อการใช้บริการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.72) ข้อที่ 29 สถานศึกษาปรับตัวได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ มีความคุ้มค่า คุ่มทุน และได้รับผลกำไร ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.65) ข้อที่ 35 สถานศึกษามีเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทันสมัยและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.82) ข้อที่ 31 สถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.73) ข้อที่ 32 สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.87) และข้อที่ 34 สถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.82)

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ประสิทธิภาพของการตามกรอบแนวคิดการประเมินองค์การแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard ของ Kaplan และ Norton (1996) ประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านผู้รับบริการ 3. ด้านกระบวนการภายใน และ 4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา จากแบบสอบถามได้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อประสิทธิผลองค์การในภาพรวมของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

| ประสิทธิผลองค์การ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|----------------------------|-----------|------|----------|
| 1. ด้านการเงิน | 4.04 | 0.59 | มาก |
| 2. ด้านผู้รับบริการ | 4.17 | 0.51 | มาก |
| 3. ด้านกระบวนการภายใน | 4.21 | 0.53 | มาก |
| 4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา | 4.09 | 0.58 | มาก |
| รวม | 4.13 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาประสิทธิผลรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04 - 4.21 โดยด้านที่มีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดคือ ด้านกระบวนการภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.53) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.51) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.58) และด้านการเงิน ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.59)

2.2.1 ด้านการเงิน

ด้านการเงิน คือ ความสามารถของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส สามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถาม จากแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อของประสิทธิผลองค์การด้านการเงิน

| ข้อ | ด้านการเงิน | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 1. | สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณตามมาตรฐานสากล | 4.25 | 0.71 | มาก |
| 2. | สถานศึกษาใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ในทุกด้าน | 4.19 | 0.73 | มาก |
| 3. | สถานศึกษาสามารถประหยัดทรัพยากรที่ใช้อยู่ในองค์การทุกด้าน | 3.96 | 0.79 | มาก |
| 4. | สถานศึกษาสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้รับบริการเต็มจำนวนที่กำหนด | 3.92 | 0.68 | มาก |
| 5. | สถานศึกษาสามารถใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด | 4.02 | 0.72 | มาก |
| 6. | สถานศึกษามีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลมาใช้ตรวจสอบความผิดพลาดทางการเงินและป้องกันการรั่วไหล | 3.96 | 0.89 | มาก |
| 7. | สถานศึกษามีระบบและวิธีการระดมงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอกที่มีประสิทธิภาพ | 3.82 | 0.75 | มาก |
| 8. | สถานศึกษามีการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินอื่น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา | 4.20 | 0.82 | มาก |
| | รวม | 4.04 | 0.59 | มาก |

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อ ประสิทธิภาพองค์กรด้านการเงินของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงทุกข้อ อยู่ระหว่าง 3.82 – 4.25 โดยข้อที่มีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณตามมาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.71) รองลงมาตามลำดับคือ ข้อที่ 8 สถานศึกษามีการติดตามและ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินอื่น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง คร่งครัด ตามระเบียบการ เบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.82) ข้อที่ 2 สถานศึกษาใช้งบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ในทุกด้าน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.73) ข้อที่ 5 สถานศึกษาสามารถใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.72) ข้อที่ 6 สถานศึกษามีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพมาใช้ตรวจสอบความ ผิดพลาดทางการเงินและป้องกันการรั่วไหล ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.89) ข้อที่ 3 สถานศึกษา สามารถประหยัดทรัพยากรที่ใช้อยู่ในองค์กรทุกด้าน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.79) ข้อที่ 4 สถานศึกษาสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้รับบริการเต็มจำนวนที่กำหนด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.68) และข้อที่ 7 สถานศึกษามีระบบและวิธีการระดมงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.75)

2.2.2 ด้านผู้รับบริการ

ด้านผู้รับบริการคือ ความสามารถของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถาม จากแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อประสิทธิภาพองค์กรด้านผู้รับบริการ

| ข้อ | ด้านผู้รับบริการ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 9. | ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และบริการที่ดีจากสถานศึกษา | 4.31 | 0.61 | มาก |
| 10. | ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ | 4.32 | 0.62 | มาก |
| 11. | ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ | 3.83 | 0.74 | มาก |
| 12. | ผู้เรียนมีมาตรฐานความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษตามแบบโรงเรียนคาทอลิกที่เน้นภาษาต่างประเทศ | 3.90 | 0.73 | มาก |
| 13. | ผู้เรียนได้รับการอบรมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักธรรมคริสตศาสนา | 4.29 | 0.67 | มาก |
| 14. | ผู้เรียนได้รับบริการที่ปลอดภัย ถูกหลักอนามัย และมีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี | 4.33 | 0.65 | มาก |
| 15. | ผู้ปกครองได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม | 4.16 | 0.62 | มาก |
| 16. | ชุมชนมีความพึงพอใจและให้ความร่วมมือต่อสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมต่าง ๆ | 4.24 | 0.65 | มาก |
| | รวม | 4.17 | 0.51 | มาก |

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อ ประสิทธิภาพองค์การด้านผู้ให้บริการของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็น จริงทุกข้ออยู่ระหว่าง 3.83 – 4.33 โดยข้อที่มีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดคือ ข้อ ที่ 14 ผู้เรียนได้รับการที่ปลอดภัย ถูกหลักอนามัย และมีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) รองลงมาตามลำดับคือ ข้อที่ 10 ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) ข้อที่ 9 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และบริการที่ดีจากสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61) ข้อที่ 13 ผู้เรียนได้รับการอบรมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักธรรมคริสตศาสนา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.67) ข้อที่ 16 ชุมชนมีความพึงพอใจและให้ความร่วมมือต่อสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.65) ข้อที่ 15 ผู้ปกครองได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) ข้อที่ 12 ผู้เรียนมีมาตรฐานความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษตามแบบโรงเรียน คาทอลิกฯ ที่เน้นภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.73) และข้อที่ 11 ผู้เรียนมี ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.74)

2.2.3 ด้านกระบวนการภายใน

ด้านกระบวนการภายใน คือ ความสามารถของสถานศึกษาเครือข่ายคatholicสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการบริหารภายใน ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถาม จากแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อประสิทธิผลองค์กรด้านกระบวนการภายใน

| ข้อ | ด้านกระบวนการภายใน | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 17. | สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและจริยธรรมในการทำงาน | 4.21 | 0.59 | มาก |
| 18. | สถานศึกษามีบุคลากรที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร | 4.19 | 0.64 | มาก |
| 19. | สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ | 4.37 | 0.68 | มาก |
| 20. | สถานศึกษามีระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | 4.15 | 0.62 | มาก |
| 21. | สถานศึกษามีระเบียบปฏิบัติที่เป็นสากล ทันสมัย ครอบคลุม และสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน | 4.14 | 0.67 | มาก |
| 22. | สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็ง และต่อเนื่อง | 4.29 | 0.72 | มาก |
| 23. | สถานศึกษามีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 4.13 | 0.64 | มาก |
| 24. | สถานศึกษามีมาตรการในการกำกับ ติดตามและประเมินอย่างเป็นระบบและเหมาะสม | 4.19 | 0.67 | มาก |
| | รวม | 4.21 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 12 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อประสิทธิภาพองค์การด้านการระบวงการภายในของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงทุกข้ออยู่ระหว่าง 4.13 – 4.37 โดยข้อที่มีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดคือ ข้อที่ 19 สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.68) รองลงมาตามลำดับคือข้อที่ 22 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็ง และต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) ข้อที่ 17 สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและจริยธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.59) ข้อที่ 24 สถานศึกษามีมาตรการในการกำกับ ติดตามและประเมินอย่างเป็นระบบและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67) ข้อที่ 18 สถานศึกษามีบุคลากรที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.64) ข้อที่ 20 สถานศึกษามีระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.62) ข้อที่ 21 สถานศึกษามีระเบียบปฏิบัติที่เป็นสากล ทันสมัย ครบคลุม และสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.67) และข้อที่ 13 สถานศึกษามีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64)

2.2.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ด้านการเรียนรู้และพัฒนาคือ ความสามารถของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในระยะยาว ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์การเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดี ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถาม จากแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อประสิทธิผลองค์การด้านการเรียนรู้และพัฒนา

| ข้อ | ด้านการเรียนรู้และพัฒนา | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 25. | สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 4.15 | 0.69 | มาก |
| 26. | สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและมีฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และครบถ้วน | 4.10 | 0.75 | มาก |
| 27. | สถานศึกษามีระบบการตรวจค้นข้อมูลช่วยให้นุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม | 4.05 | 0.72 | มาก |
| 28. | สถานศึกษามีบุคลากรที่เรียนรู้และสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และได้มาตรฐานสากล | 4.03 | 0.73 | มาก |
| 29. | สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกับสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกได้ | 3.96 | 0.76 | มาก |
| 30. | สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 4.06 | 0.69 | มาก |
| 31. | สถานศึกษามีระบบพัฒนาที่ชัดเจน เพียงพอ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ | 4.23 | 0.63 | มาก |
| 32. | สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก พัฒนาศักยภาพร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 4.11 | 0.75 | มาก |
| | รวม | 4.09 | 0.58 | มาก |

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อ ประสิทธิภาพองค์การในด้านการเรียนรู้และพัฒนาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆ มณฑลจันทบุรี ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยตรงกับ สภาพที่เป็นจริงทุกข้ออยู่ระหว่าง 3.96 – 4.23 โดยข้อที่มีความคิดเห็นตรงกับสภาพที่เป็นจริง มากที่สุดคือ ข้อที่ 31 สถานศึกษามีระบบงบพัฒนาที่ชัดเจน เพียงพอ และสอดคล้องกับแผนกล ยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) รองลงมาตามลำดับคือ ข้อที่ 25 สถานศึกษามี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.69) ข้อที่ 32 สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อ เพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.75) ข้อที่ 26 สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและมีฐานข้อมูลที่ต้อง ทันท่วงที และครบถ้วน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.75) ข้อที่ 30 สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.69) ข้อที่ 27 สถานศึกษามีระบบการตรวจค้นข้อมูลช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.72) ข้อที่ 28 สถานศึกษามีบุคลากรที่เรียนรู้ และสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประ สิทธิผล ทันท่วงที และได้มาตรฐาน สากล ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.73) และข้อ 29 สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกับสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกได้ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.76)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบข้อมูลของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน

จากแนวความคิดของ Hoy และ Miskel (2008) ซึ่งแบ่งปัจจัยเชิงระบบออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ระบบโครงสร้าง 2. ระบบวัฒนธรรม 3. ระบบการเมือง 4. ระบบปัจเจกบุคคล และ 5. สภาพแวดล้อม และประสิทธิผลองค์การซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการประเมินองค์การแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard ของ Kaplan และ Norton (1996) ประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านผู้รับบริการ 3. ด้านกระบวนการภายใน และ 4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ผู้วิจัยนำมาเปรียบเทียบกับขนาดของโรงเรียน ซึ่งมีขนาดแตกต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลตามค่าสถิติ ได้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายรวม และรายด้านแตกต่างกัน ดังนี้

3.1 ปัจจัยเชิงระบบ

ปัจจัยเชิงระบบประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1. ระบบโครงสร้าง 2. ระบบวัฒนธรรม 3. ระบบการเมือง 4. ระบบปัจเจกบุคคล และ 5. สภาพแวดล้อม เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| ปัจจัยเชิงระบบ | ขนาดสถานศึกษา | | | | | | | | |
|--------------------|------------------|------|----------|-----------------|------|----------|-----------------|------|----------|
| | ขนาดใหญ่ (N=164) | | | ขนาดกลาง (N=95) | | | ขนาดเล็ก (N=26) | | |
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. ระบบโครงสร้าง | 4.01 | 0.50 | มาก | 3.93 | 0.60 | มาก | 3.68 | 0.48 | มาก |
| 2. ระบบวัฒนธรรม | 4.28 | 0.47 | มาก | 4.22 | 0.59 | มาก | 3.90 | 0.53 | มาก |
| 3. ระบบการเมือง | 3.97 | 0.58 | มาก | 3.91 | 0.77 | มาก | 3.82 | 0.73 | มาก |
| 4. ระบบปัจเจกบุคคล | 3.99 | 0.47 | มาก | 3.93 | 0.59 | มาก | 3.55 | 0.60 | มาก |
| 5. สภาพแวดล้อม | 4.18 | 0.56 | มาก | 3.99 | 0.62 | มาก | 3.78 | 0.43 | มาก |
| รวม | 4.08 | 0.44 | มาก | 4.00 | 0.58 | มาก | 3.75 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีทุกขนาดสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อปัจจัยเชิงระบบในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.44) มีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ลำดับรองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.58) และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อปัจจัยเชิงระบบรายด้านโดยแยกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ระบบวัฒนธรรมตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยต่างกันตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.47) ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) และขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.53) ลำดับรองลงมาคือ สภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ยสถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56) และขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.62) ส่วนลำดับรองลงมาของสถานศึกษาขนาดเล็กคือ ระบบการเมือง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.73) และด้านที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.58) และขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.77) คือ ระบบการเมือง และสถานศึกษาขนาดเล็กด้านที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด คือ ระบบปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.60)

3.2 ประสิทธิภาพองค์การ

ประสิทธิภาพองค์การประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านผู้รับบริการ 3. ด้านกระบวนการภายใน และ 4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ สนับสนุนต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| ประสิทธิภาพองค์การ | ขนาดสถานศึกษา | | | | | | | | |
|----------------------------|------------------|------|----------|-----------------|------|----------|-----------------|------|----------|
| | ขนาดใหญ่ (N=164) | | | ขนาดกลาง (N=95) | | | ขนาดเล็ก (N=26) | | |
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. ด้านการเงิน | 4.07 | 0.55 | มาก | 3.98 | 0.68 | มาก | 4.06 | 0.42 | มาก |
| 2. ด้านผู้รับบริการ | 4.20 | 0.46 | มาก | 4.17 | 0.60 | มาก | 4.00 | 0.36 | มาก |
| 3. ด้านกระบวนการภายใน | 4.28 | 0.46 | มาก | 4.19 | 0.59 | มาก | 3.88 | 0.51 | มาก |
| 4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา | 4.15 | 0.51 | มาก | 4.10 | 0.66 | มาก | 3.62 | 0.47 | มาก |
| รวม | 4.18 | 0.43 | มาก | 4.11 | 0.58 | มาก | 3.89 | 0.39 | มาก |

จากตารางที่ 15 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีทุกขนาดสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยตรงกับสภาพที่เป็นจริงในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อประสิทธิภาพองค์การ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.43) ลำดับรองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.58) และน้อยที่สุดสถานศึกษาขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุนต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีรายด้านตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ด้านกระบวนการภายในตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.46)

และขนาดกลาง ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.59) สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการเงินตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.42) ลำดับรองลงมาคือ ด้านผู้รับบริการ เช่นเดียวกันกับทุกขนาดสถานศึกษาคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.46) ขนาดกลาง ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.60) และขนาดเล็ก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.36) สำหรับด้านที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด คือ ด้านการเงิน ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.55) และขนาดกลาง ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.68) สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.47)

3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษากับปัจจัยเชิงระบบ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษากับปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษากับปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามปัจจัย

| ปัจจัยเชิงระบบ | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|--------------------|------------------|---------|-----|-------|--------|------|
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2.617 | 2 | 1.309 | 5.370* | .005 |
| | ภายในกลุ่ม | 68.715 | 282 | .244 | | |
| | รวม | 71.332 | 284 | | | |
| 1. ระบบโครงสร้าง | ระหว่างกลุ่ม | 2.224 | 2 | 1.112 | 3.884* | .022 |
| | ภายในกลุ่ม | 80.735 | 282 | .286 | | |
| | รวม | 82.959 | 284 | | | |
| 2. ระบบวัฒนธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 3.325 | 2 | 1.663 | 6.196* | .002 |
| | ภายในกลุ่ม | 75.678 | 282 | .268 | | |
| | รวม | 79.003 | 284 | | | |
| 3. ระบบการเมือง | ระหว่างกลุ่ม | .562 | 2 | .281 | .635 | .531 |
| | ภายในกลุ่ม | 124.783 | 282 | .442 | | |
| | รวม | 125.345 | 284 | | | |
| 4. ระบบปัจเจกบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 4.206 | 2 | 2.103 | 7.613* | .001 |
| | ภายในกลุ่ม | 77.901 | 282 | .276 | | |
| | รวม | 82.107 | 284 | | | |
| 5. สภาพแวดล้อม | ระหว่างกลุ่ม | 4.734 | 2 | 2.367 | 7.330* | .001 |
| | ภายในกลุ่ม | 91.072 | 282 | .323 | | |
| | รวม | 95.806 | 284 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา กับ ปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่าปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกเครือข่ายสังฆมณฑลจันทบุรีมีความแตกต่างกัน ระหว่างขนาดของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงระบบเป็นรายด้านพบว่า ระบบโครงสร้าง ระบบวัฒนธรรม ระบบปัจเจกบุคคล และสภาพแวดล้อม มีความแตกต่างกัน ระหว่างขนาดของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ระบบการเมืองไม่มีความแตกต่างกัน ระหว่างขนาดของสถานศึกษา

3.3.1 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยเชิงระบบ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงระบบ ระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของ Dennett T3 (เนื่องจากความแปรปรวนไม่เท่ากัน) ได้ผลการทดสอบ ดังตาราง

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบผลการทดสอบปัจจัยเชิงระบบเป็นรายคู่ของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| ขนาดเล็ก | 3.75 | - | | |
| ขนาดกลาง | 4.00 | .25 | - | |
| ขนาดใหญ่ | 4.08 | .33* | .08 | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 17 แสดงว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.2 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระบบโครงสร้าง

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของค่าเฉลี่ยระบบโครงสร้าง ระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของ LSD (เนื่องจากความแปรปรวนเท่ากัน) ได้ผลการทดสอบ ดังตาราง

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบผลการทดสอบระบบโครงสร้างเป็นรายคู่ของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| ขนาดเล็ก | 3.70 | - | | |
| ขนาดกลาง | 3.93 | .23 | - | |
| ขนาดใหญ่ | 4.01 | .31* | .08 | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 18 แสดงว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยปัจจัยระบบโครงสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.3 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระบบวัฒนธรรม

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของค่าเฉลี่ยระบบวัฒนธรรม ระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของ LSD (เนื่องจากความแปรปรวนเท่ากัน) ได้ผลการทดสอบ ดังตาราง

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบผลการทดสอบระบบวัฒนธรรมเป็นรายคู่ของสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| ขนาดเล็ก | 3.90 | - | | |
| ขนาดกลาง | 4.22 | .32* | - | |
| ขนาดใหญ่ | 4.28 | .38* | .08 | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 19 แสดงว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยระบบวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถานศึกษาที่มีขนาดกลางกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยระบบวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย

3.3.4 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระบบปัจเจกบุคคล

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของค่าเฉลี่ยระบบปัจเจกบุคคล ระหว่างสถานศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของ Dennett T3 (เนื่องจากความแปรปรวนไม่เท่ากัน) ได้ผลการทดสอบ ดังตาราง

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบผลการทดสอบระบบปัจเจกบุคคลเป็นรายคู่ของสถานศึกษา คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| ขนาดเล็ก | 3.55 | - | | |
| ขนาดกลาง | 3.93 | .38* | - | |
| ขนาดใหญ่ | 3.99 | .44* | .06 | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 20 แสดงว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถานศึกษาที่มีขนาดกลางกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยระบบปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย

3.3.5 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของสภาพแวดล้อม

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อม ระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของ LSD (เนื่องจากความแปรปรวนเท่ากัน) ได้ผลการทดสอบ ดังตาราง

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบผลการทดสอบสภาพแวดล้อมเป็นรายคู่ของสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| ขนาดเล็ก | 3.78 | - | | |
| ขนาดกลาง | 3.99 | .21 | - | |
| ขนาดใหญ่ | 4.18 | .40* | .19* | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 21 แสดงว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กับสถานศึกษาที่มีขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย

3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดสถานศึกษากับประสิทธิผลองค์การ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดสถานศึกษากับประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามด้าน

| ประสิทธิผล องค์การ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|------------------------------------|----------------------|--------|-----|-------|---------|------|
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.889 | 2 | .944 | 4.185* | .016 |
| ประสิทธิผล องค์การ | ภายในกลุ่ม | 63.624 | 282 | .226 | | |
| | รวม | 65.512 | 284 | | | |
| 1. ด้าน การเงิน | ระหว่างกลุ่ม | .563 | 2 | .282 | .816 | .443 |
| | ภายในกลุ่ม | 97.285 | 282 | .345 | | |
| | รวม | 97.848 | 284 | | | |
| 2. ด้าน ผู้รับบริการ | ระหว่างกลุ่ม | .895 | 2 | .448 | 1.745 | .177 |
| | ภายในกลุ่ม | 72.337 | 282 | .257 | | |
| | รวม | 73.232 | 284 | | | |
| 3. ด้าน กระบวนการ ภายใน | ระหว่างกลุ่ม | 3.659 | 2 | 1.830 | 6.911* | .001 |
| | ภายในกลุ่ม | 74.658 | 282 | .265 | | |
| | รวม | 78.317 | 284 | | | |
| 4. ด้าน การเรียนรู้ และพัฒนา | ระหว่างกลุ่ม | 6.428 | 2 | 3.214 | 10.193* | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 88.923 | 282 | .315 | | |
| | รวม | 95.351 | 284 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาคาทอลิกเครือข่ายสังฆมณฑลจันทบุรีมีความแตกต่างกัน ระหว่างขนาดของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาประสิทธิผลเป็นรายด้านพบว่า ด้าน

กระบวนการภายในและด้านการเรียนรู้และพัฒนา มีความแตกต่างกันระหว่างขนาดของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านการเงิน และด้านผู้รับบริการไม่มีความแตกต่างกัน ระหว่างขนาดของสถานศึกษา

3.4.1 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิผลองค์การ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์การ ระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของ Dennett T3 (เนื่องจากความแปรปรวนไม่เท่ากัน) ได้ผลการทดสอบ ดังตาราง

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบผลการทดสอบประสิทธิผลองค์การเป็นรายคู่ของสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| ขนาดเล็ก | 3.89 | - | | |
| ขนาดกลาง | 4.11 | .22* | - | |
| ขนาดใหญ่ | 4.18 | .29* | .07 | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 23 แสดงว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถานศึกษาที่มีขนาดกลางกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย

3.4.2 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านกระบวนการภายใน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการภายในระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของ Dennett T3 (เนื่องจากความแปรปรวนไม่เท่ากัน) ได้ผลการทดสอบ ดังตาราง

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบผลการทดสอบด้านกระบวนการภายในเป็นรายคู่ของสถานศึกษา คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| ขนาดเล็ก | 3.88 | - | | |
| ขนาดกลาง | 4.19 | .31* | - | |
| ขนาดใหญ่ | 4.28 | .40* | .09 | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 24 แสดงว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถานศึกษาที่มีขนาดกลางกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย

3.4.3 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยด้านการเรียนรู้และพัฒนาระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของ Dennett T3 (เนื่องจากความแปรปรวนไม่เท่ากัน) ได้ผลการทดสอบ ดังตาราง

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบผลการทดสอบด้านการเรียนรู้และพัฒนาเป็นรายคู่ของสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| ขนาดเล็ก | 3.62 | - | | |
| ขนาดกลาง | 4.10 | .48* | - | |
| ขนาดใหญ่ | 4.15 | .53* | .05 | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 25 แสดงว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยด้านการเรียนรู้และพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถานศึกษาที่มีขนาดกลางกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยด้านการเรียนรู้และพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย

ตอนที่ 4 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง
2. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงระบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์หมีดังนี้

4.1 การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดของ Hoy และ Miskel (2008) มาเป็นกรอบในการศึกษา โดยแบ่งปัจจัยเชิงระบบออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยระบบโครงสร้าง 2. ปัจจัยระบบวัฒนธรรม 3. ปัจจัยระบบการเมือง 4. ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล และ 5. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ในส่วนของประสิทธิผลองค์การผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการประเมินองค์การแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard ของ Kaplan และ Norton (1996) ประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านผู้รับบริการ 3. ด้านกระบวนการภายใน และ 4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือที่สร้างขึ้น ดังนี้

4.1.1 ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ปัจจัยเชิงระบบ

ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือวัดปัจจัยเชิงระบบที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยปัจจัยเชิงระบบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยระบบโครงสร้าง
2. ปัจจัยระบบการเมือง
3. ปัจจัยระบบวัฒนธรรม
4. ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล
5. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.576 – 0.846 แสดงว่าปัจจัยเชิงระบบทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

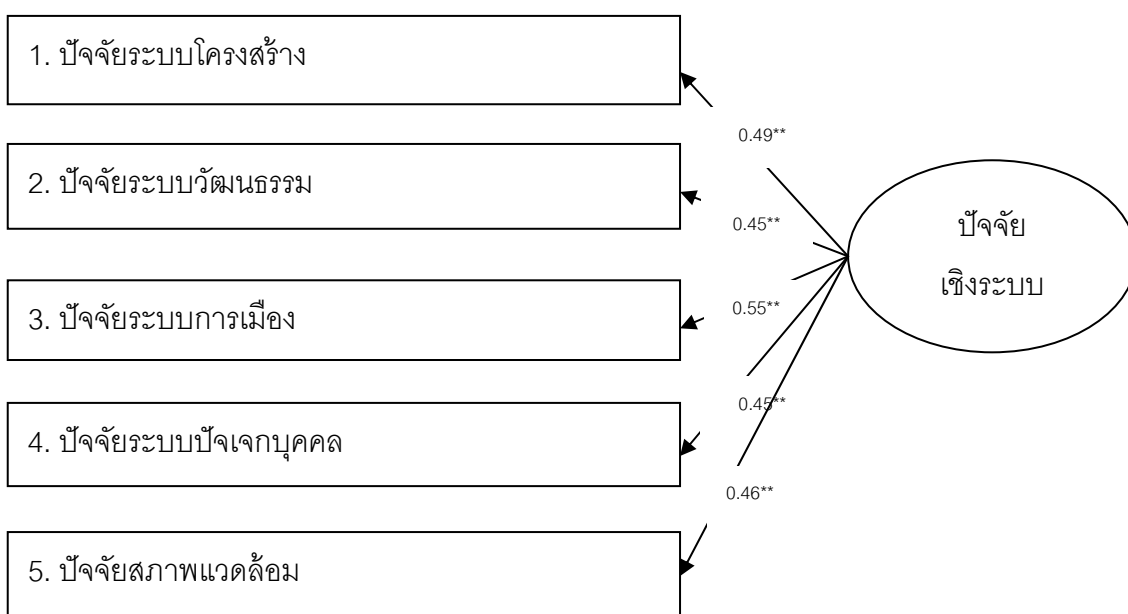
ตารางที่ 26 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยเชิงระบบ

| | ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 | ข้อ 4 | ข้อ 5 |
|-------|---------|---------|---------|---------|-------|
| ข้อ 1 | 1.000 | | | | |
| ข้อ 2 | 0.826** | 1.000 | | | |
| ข้อ 3 | 0.811** | 0.798** | 1.000 | | |
| ข้อ 4 | 0.846** | 0.771** | 0.663** | 1.000 | |
| ข้อ 5 | 0.811** | 0.811** | 0.576** | 0.640** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านปัจจัยเชิงระบบประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน โดยมีโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแผนภาพ ได้ค่าสถิติทดสอบ $\chi^2 = 4.21$, $df = 5$, $p = 0.52$, $RMSEA = 0.0$, $SRMR = 0.0090$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$ นั่นคือ ปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่สร้างขึ้นเพื่อวัดปัจจัยเชิงระบบมีความตรงตามโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า ปัจจัยด้านการเมือง มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ปัจจัยระบบโครงสร้าง และปัจจัยสภาพแวดล้อม ตามลำดับ รายละเอียด ดังแผนภาพ



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงระบบ

จากแผนภาพที่ 9 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบ โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยด้านต่าง ๆ ตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ข้อ 3 ปัจจัยระบบการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบมากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.55 ลำดับรองลงมา คือ ข้อ 1 ปัจจัยระบบโครงสร้าง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.49 ข้อ 5 ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.46 ข้อ 2 ปัจจัยระบบวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.45 และ ข้อ 4 ปัจจัยปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.45

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยเชิงระบบ

| ปัจจัยเชิงระบบ | b | S.E. | t | r ² |
|----------------|------|------|-------|----------------|
| ข้อ 1 | 0.49 | 0.02 | 19.86 | 0.84 |
| ข้อ 2 | 0.45 | 0.03 | 17.94 | 0.74 |
| ข้อ 3 | 0.55 | 0.03 | 17.02 | 0.70 |
| ข้อ 4 | 0.45 | 0.03 | 16.94 | 0.69 |
| ข้อ 5 | 0.46 | 0.03 | 15.73 | 0.63 |

$\chi^2 = 4.21$, $df = 5$, $p = 0.52$, $RMSEA = 0.00$, $SRMR = 0.01$, $GFI = 0.99$,
 $AGFI = 0.98$

4.1.1.1 ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบโครงสร้าง

ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือวัดปัจจัยเชิงระบบที่สร้างขึ้น ด้านปัจจัยระบบโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ ได้แก่

1. ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง
2. ครูมีความสามารถบูรณาการความคิดในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระและมีคุณภาพตรงตามหลักสูตร
3. สถานศึกษามีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับสถานศึกษาต่าง ๆ สามารถร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ อย่างมีพลัง
4. สถานศึกษามีความพร้อมบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว
5. สถานศึกษาสามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีความสามารถเป็นเลิศ มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู

6. สถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

7. สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรบุคคลที่พร้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรชาญชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู

โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.264 – 0.656 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 7 ข้อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยระบบโครงสร้าง

| | ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 | ข้อ 4 | ข้อ 5 | ข้อ 6 | ข้อ 7 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| ข้อ 1 | 1.000 | | | | | | |
| ข้อ 2 | 0.322** | 1.000 | | | | | |
| ข้อ 3 | 0.388** | 0.446** | 1.000 | | | | |
| ข้อ 4 | 0.462** | 0.384** | 0.435** | 1.000 | | | |
| ข้อ 5 | 0.332** | 0.365** | 0.555** | 0.520** | 1.000 | | |
| ข้อ 6 | 0.324** | 0.264** | 0.427** | 0.460** | 0.506** | 1.000 | |
| ข้อ 7 | 0.321** | 0.321** | 0.521** | 0.459** | 0.656** | 0.523** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านปัจจัยระบบโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1-7 โดยมีโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแผนภาพ ได้ค่าสถิติทดสอบ $\chi^2=14.71$, $df = 10$, $p = 0.14$, $RMSEA = 0.041$, $SRMR = 0.029$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$ นั่นคือข้อคำถามทั้ง 7 ข้อที่สร้างขึ้นเพื่อวัดปัจจัยระบบโครงสร้างมีความตรงตามโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า ข้อที่ 5 มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ข้อที่ 7 และข้อที่ 3 ตามลำดับ รายละเอียด ดังแผนภาพ



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยระบบโครงสร้าง

จากแผนภาพที่ 10 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยรายย่อยในระบบโครงสร้างที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบโครงสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบโครงสร้างตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ข้อ 5 สถานศึกษาสามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีความสามารถเป็นเลิศ มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบโครงสร้างมากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.68 ลำดับรองลงมา คือ ข้อ 7 สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรบุคคลที่พร้อมด้วย

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาศึกษาเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.61 ข้อ 3 สถานศึกษามีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับสถานศึกษาต่าง ๆ สามารถร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ อย่างมีพลัง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52 ข้อ 6 สถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.51 ข้อ 4 สถานศึกษามีความพร้อมบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.45 ข้อ 1 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.37 และข้อ 2 ครูมีความสามารถบูรณาการความคิดในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระและมีคุณภาพ ตรงตามหลักสูตร ส่งผลต่อปัจจัยระบบโครงสร้างน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.30

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบโครงสร้าง

| ข้อคำถาม | b | S.E. | t | r ² |
|----------|------|------|-------|----------------|
| ข้อ 1 | 0.37 | 0.05 | 7.90 | 0.24 |
| ข้อ 2 | 0.30 | 0.04 | 7.79 | 0.24 |
| ข้อ 3 | 0.52 | 0.04 | 12.30 | 0.51 |
| ข้อ 4 | 0.45 | 0.04 | 11.66 | 0.47 |
| ข้อ 5 | 0.68 | 0.05 | 13.44 | 0.58 |
| ข้อ 6 | 0.51 | 0.05 | 11.40 | 0.43 |
| ข้อ 7 | 0.61 | 0.05 | 12.36 | 0.51 |

$\chi^2 = 14.71$, $df = 10$, $p = 0.14$, $RMSE = 0.04$, $SRMR = 0.03$, $GFI = 0.99$,
 $AGFI = 0.96$

4.1.1.2 ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบวัฒนธรรม

ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือวัดปัจจัยเชิงระบบที่สร้างขึ้น ด้านปัจจัยระบบวัฒนธรรม ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ ได้แก่

1. สถานศึกษามีค่านิยมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. สถานศึกษามีการถ่ายทอดและปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. สถานศึกษามีการนำหลักธรรมของคริสตศาสนาไปบูรณาการใน การบริหารและการจัดการเรียนการสอน
4. สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาแนวคิดจิตสาธารณะ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
5. สถานศึกษามีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร
6. สถานศึกษามีวิธีพัฒนาบุคลากรให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และความภูมิใจในความเป็นไทย
7. สถานศึกษามีระบบการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานของ สมศ.และมาตรฐานของโรงเรียนเป็นระยะสม่ำเสมอ

โดยใช้การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.272 – 0.665 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 7 ข้อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

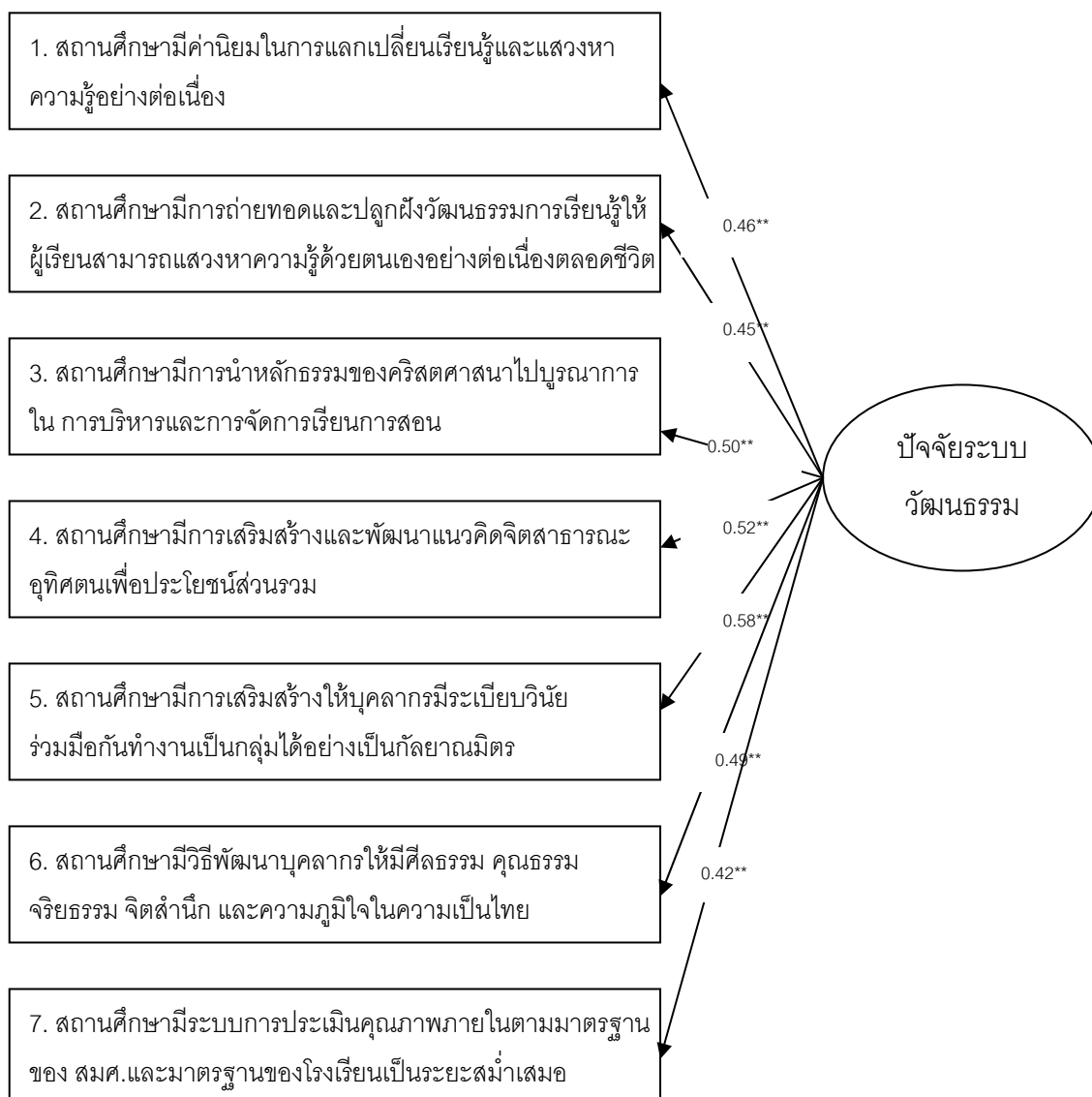
ตารางที่ 30 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยระบบวัฒนธรรม

| | ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 | ข้อ 4 | ข้อ 5 | ข้อ 6 | ข้อ 7 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| ข้อ 1 | 1.000 | | | | | | |
| ข้อ 2 | 0.592** | 1.000 | | | | | |
| ข้อ 3 | 0.465** | 0.568** | 1.000 | | | | |
| ข้อ 4 | 0.496** | 0.496** | 0.538** | 1.000 | | | |
| ข้อ 5 | 0.522** | 0.541** | 0.465** | 0.587** | 1.000 | | |
| ข้อ 6 | 0.493** | 0.524** | 0.480** | 0.542** | 0.665** | 1.000 | |
| ข้อ 7 | 0.401** | 0.370** | 0.334** | 0.272** | 0.468** | 0.428** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านปัจจัยระบบวัฒนธรรม ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1-7 โดยมีโมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแผนภาพ ได้ค่าสถิติทดสอบ $\chi^2 = 9.37$, $df = 10$, $p = 0.50$, $RMSEA = 0.0$, $SRMR = 0.018$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$ นั่นคือ ข้อคำถามทั้ง 7 ข้อที่สร้างขึ้นเพื่อวัดปัจจัยระบบวัฒนธรรมมีความตรงตามโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า ข้อที่ 5 มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 4 และข้อที่ 3 ตามลำดับ รายละเอียด ดังแผนภาพ



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยระบบวัฒนธรรม

จากแผนภาพที่ 11 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยย่อยในระบบวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบวัฒนธรรม โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบวัฒนธรรมตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ข้อ 5 สถานศึกษามีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบวัฒนธรรมมากที่สุด

มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.58 ลำดับรองลงมา คือ ข้อ 4 สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาแนวคิดจิตสาธารณะ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52 ข้อ 3 สถานศึกษามีการนำหลักธรรมของศาสนาไปบูรณาการใน การบริหารและการจัดการเรียน การสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.50 ข้อ 6 สถานศึกษามีวิธีพัฒนาบุคลากรให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และความภูมิใจในความเป็นไทย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.49 ข้อ 1 สถานศึกษามีค่านิยมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.46 ข้อ 2 สถานศึกษามีการถ่ายทอดและปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.45 และข้อ 7 สถานศึกษามีระบบการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานของ สมศ.และมาตรฐาน ของโรงเรียนเป็นระยะสม่ำเสมอ ส่งผลต่อปัจจัยระบบวัฒนธรรมน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ 0.42

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบวัฒนธรรม

| ข้อคำถาม | b | S.E. | t | r ² |
|----------|------|------|-------|----------------|
| ข้อ 1 | 0.46 | 0.04 | 12.13 | 0.46 |
| ข้อ 2 | 0.45 | 0.04 | 12.11 | 0.46 |
| ข้อ 3 | 0.50 | 0.04 | 11.62 | 0.43 |
| ข้อ 4 | 0.52 | 0.04 | 13.80 | 0.57 |
| ข้อ 5 | 0.58 | 0.04 | 14.44 | 0.60 |
| ข้อ 6 | 0.49 | 0.04 | 13.30 | 0.54 |
| ข้อ 7 | 0.42 | 0.04 | 9.61 | 0.33 |

$\chi^2 = 9.37$, $df = 10$, $p = 0.50$, $RMSEA = 0.00$, $SRMR = 0.02$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$

4.1.1.3 ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบการเมือง

ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือวัดปัจจัยเชิงระบบที่สร้างขึ้น ด้านปัจจัยระบบการเมือง ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ ได้แก่

1. ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือของบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน ให้นำความเชี่ยวชาญมาพัฒนาสถานศึกษา
2. ผู้บริหารมีระบบการคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่สามารถรักษาบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีใจรักในวิชาชีพครู
3. ผู้บริหารยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้
4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและจูงใจบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้
5. ผู้บริหารร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิก กำหนดนโยบาย แผน และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน
6. สถานศึกษาพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบัน/หน่วยงานการศึกษาภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน
7. สถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิกมีระบบพัฒนาผู้บริหาร โดยพัฒนาภาวะผู้นำ กำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้ารวมทั้งระบบการจูงใจ

โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.456 – 0.671 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 7 ข้อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 32 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยระบบการเมือง

| | ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 | ข้อ 4 | ข้อ 5 | ข้อ 6 | ข้อ 7 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| ข้อ 1 | 1.000 | | | | | | |
| ข้อ 2 | 0.616** | 1.000 | | | | | |
| ข้อ 3 | 0.528** | 0.671** | 1.000 | | | | |
| ข้อ 4 | 0.586** | 0.670** | 0.638** | 1.000 | | | |
| ข้อ 5 | 0.498** | 0.511** | 0.600** | 0.652** | 1.000 | | |
| ข้อ 6 | 0.548** | 0.519** | 0.456** | 0.591** | 0.594** | 1.000 | |
| ข้อ 7 | 0.543** | 0.522** | 0.537** | 0.617** | 0.657** | 0.623** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านปัจจัยระบบการเมือง ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1-7 โดยมีโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแผนภาพ ได้ค่าสถิติทดสอบ $\chi^2 = 10.81$, $df = 8$, $p = 0.21$, $RMSEA = 0.035$, $SRMR = 0.017$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$ นั่นคือ ข้อคำถามทั้ง 7 ข้อที่สร้างขึ้นเพื่อวัดปัจจัยระบบการเมืองมีความตรงตามโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า ข้อที่ 2 มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 4 และข้อที่ 3, 5, 7 ตามลำดับ รายละเอียด ดังแผนภาพ



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยระบบการเมือง

จากแผนภาพที่ 12 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยรายย่อยในระบบการเมืองที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบการเมือง โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบการเมืองตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ข้อ 2 ผู้บริหารมีระบบการคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่สามารถรักษาบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีใจรักในวิชาชีพครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบการเมืองมากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.75 ลำดับรองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการส่งเสริมและจูงใจ

บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.68 ข้อ 3 ผู้บริหารยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.64 ข้อ 5 ผู้บริหารร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิก กำหนดนโยบาย แผน และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.64 ข้อ 7 สถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิกมีระบบพัฒนาผู้บริหาร โดยพัฒนาภาวะผู้นำ กำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้ารวมทั้งระบบการจูงใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.64 ข้อ 6 สถานศึกษาพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบัน/หน่วยงานการศึกษาภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.56 และข้อ 1 ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือของบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน ให้นำความเชี่ยวชาญมาพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลต่อปัจจัยระบบการเมืองน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.55

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบการเมือง

| ข้อคำถาม | b | S.E. | t | r ² |
|----------|------|------|-------|----------------|
| ข้อ 1 | 0.55 | 0.04 | 13.93 | 0.55 |
| ข้อ 2 | 0.75 | 0.05 | 15.32 | 0.65 |
| ข้อ 3 | 0.64 | 0.05 | 13.16 | 0.50 |
| ข้อ 4 | 0.68 | 0.04 | 15.98 | 0.65 |
| ข้อ 5 | 0.64 | 0.04 | 16.23 | 0.70 |
| ข้อ 6 | 0.56 | 0.04 | 13.11 | 0.49 |
| ข้อ 7 | 0.64 | 0.04 | 14.63 | 0.59 |

$\chi^2 = 10.81$, $df = 8$, $p = 0.21$, $RMSEA = 0.04$, $SRMR = 0.02$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$

4.1.1.4 ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล

ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือวัดปัจจัยเชิงระบบที่สร้างขึ้น ด้านปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ ได้แก่

1. บุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เอาใจใส่ และทุ่มเทในการทำงาน มีการเตรียมการสอน เข้าร่วมและทำกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
2. บุคลากรสามารถจัดการเรียนการสอนที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ
3. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี มีความชำนาญในการสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา
5. บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. สถานศึกษามีระบบและมาตรการจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
7. บุคลากรมีเครือข่ายความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสถาบัน/องค์การภาคธุรกิจเอกชน สถานประกอบการ สมาคม ที่ช่วยในการสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.444 – 0.754 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 7 ข้อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 34 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล

| | ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 | ข้อ 4 | ข้อ 5 | ข้อ 6 | ข้อ 7 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| ข้อ 1 | 1.000 | | | | | | |
| ข้อ 2 | 0.669** | 1.000 | | | | | |
| ข้อ 3 | 0.565** | 0.656** | 1.000 | | | | |
| ข้อ 4 | 0.611** | 0.611** | 0.674** | 1.000 | | | |
| ข้อ 5 | 0.537** | 0.609** | 0.571** | 0.754** | 1.000 | | |
| ข้อ 6 | 0.499** | 0.468** | 0.508** | 0.497** | 0.493** | 1.000 | |
| ข้อ 7 | 0.444** | 0.538** | 0.552** | 0.529** | 0.499** | 0.605** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1-7 โดยมีโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแผนภาพ ได้ค่าสถิติทดสอบ $\chi^2 = 8.39$, $df = 9$, $p = 0.50$, $RMSEA = 0.0$, $SRMR = 0.015$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$ นั่นคือ ข้อคำถามทั้ง 7 ข้อที่สร้างขึ้นเพื่อวัดปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลมีความตรงตามโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า ข้อที่ 3 มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 4 และข้อที่ 2 ตามลำดับ รายละเอียด ดังแผนภาพ



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 13 โมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล

จากแผนภาพที่ 13 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยรายย่อยในระบบปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ข้อ 3 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลมากที่สุด มี

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.61 ลำดับรองลงมา คือ ข้อ 4 บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี มีความชำนาญในการสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.55 ข้อ 2 บุคลากรสามารถจัดการเรียนการสอนที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52 ข้อ 7 บุคลากรมีเครือข่ายความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสถาบัน/องค์การภาคธุรกิจเอกชน สถานประกอบการ สมาคม ที่ช่วยในการสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.50 ข้อ 1 บุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เอาใจใส่ และทุ่มเทในการทำงาน มีการเตรียมการสอน เข้าร่วมและทำกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.46 ข้อ 5 บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.44 และข้อ 6 สถานศึกษามีระบบและมาตรการจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อบัณฑิตระบบปัจเจกบุคคลน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.42

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล

| ข้อคำถาม | b | S.E. | t | r ² |
|----------|------|------|-------|----------------|
| ข้อ 1 | 0.46 | 0.04 | 12.88 | 0.50 |
| ข้อ 2 | 0.52 | 0.03 | 15.53 | 0.66 |
| ข้อ 3 | 0.61 | 0.04 | 15.74 | 0.65 |
| ข้อ 4 | 0.55 | 0.03 | 16.16 | 0.70 |
| ข้อ 5 | 0.44 | 0.03 | 13.69 | 0.55 |
| ข้อ 6 | 0.42 | 0.04 | 10.56 | 0.36 |
| ข้อ 7 | 0.50 | 0.04 | 11.85 | 0.43 |

$\chi^2 = 8.39$, df = 9 , p = 0.50 , RMSEA = 0.00 , SRMR = 0.02 , GFI = 0.99 , AGFI = 0.97

4.1.1.5 ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม

ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือวัดปัจจัยเชิงระบบที่สร้างขึ้น ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ ได้แก่

1. สถานศึกษาปรับตัวได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ มีความคุ้มค่า คุ่มทุน และได้รับผลกำไร
2. สถานศึกษามีมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาเสพติด การทะเลาะวิวาทและ อบายมุขต่าง ๆ
3. สถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ ดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจสถานศึกษา
4. สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง
5. สถานศึกษามีบรรยากาศเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จัดสถานที่ได้เหมาะสม สวยงาม และสะดวกต่อการใช้บริการ
6. สถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์
7. สถานศึกษามีเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทันสมัยและเพียงพอ

โดยใช้การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.347 – 0.617 แสดงว่าข้อคำถาม ทั้ง 7 ข้อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 36 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม

| | ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 | ข้อ 4 | ข้อ 5 | ข้อ 6 | ข้อ 7 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| ข้อ 1 | 1.000 | | | | | | |
| ข้อ 2 | 0.535** | 1.000 | | | | | |
| ข้อ 3 | 0.475** | 0.468** | 1.000 | | | | |
| ข้อ 4 | 0.433** | 0.527** | 0.591** | 1.000 | | | |
| ข้อ 5 | 0.429** | 0.490** | 0.567** | 0.586** | 1.000 | | |
| ข้อ 6 | 0.347** | 0.405** | 0.521** | 0.527** | 0.531** | 1.000 | |
| ข้อ 7 | 0.383** | 0.387** | 0.606** | 0.601** | 0.534** | 0.617** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1-7 โดยมีโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแผนภาพ ได้ค่าสถิติทดสอบ $\chi^2 = 10.86$, $df = 11$, $p = 0.45$, $RMSEA = 0.0$, $SRMR = 0.018$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$ นั่นคือ ข้อคำถามทั้ง 7 ข้อที่สร้างขึ้นเพื่อวัดปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความตรงตามโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า ข้อที่ 4 มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 7 และข้อที่ 3 ตามลำดับ รายละเอียด ดังแผนภาพ



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 14 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยสภาพแวดล้อม

จากแผนภาพที่ 14 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยรายย่อยในปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ข้อ 4 สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมมากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.69 ลำดับรองลงมา คือ ข้อ 7 สถานศึกษามีเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการ

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทันสมัยและเพียงพอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.61
 ข้อ 3 สถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ดึงดูดและ
 สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.56 ข้อ 6 สถานศึกษา
 สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีค่าน้ำหนัก
 องค์ประกอบ 0.55 ข้อ 5 สถานศึกษามีบรรยากาศเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จัด
 สถานที่ได้เหมาะสม สวยงาม และสะดวกต่อการใช้บริการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.53 ข้อ
 2 สถานศึกษามีมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาเสพติด การทะเลาะวิวาทและอบายมุขต่าง
 ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.47 และข้อ 1 สถานศึกษาปรับตัวได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง
 ของสภาพเศรษฐกิจ มีความคุ้มค่า คุ้มทุน และได้รับผลกำไร ส่งผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมน้อย
 ที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.36

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม

| ข้อคำถาม | b | S.E. | t | r ² |
|----------|------|------|-------|----------------|
| ข้อ 1 | 0.36 | 0.04 | 9.63 | 0.31 |
| ข้อ 2 | 0.47 | 0.04 | 11.20 | 0.41 |
| ข้อ 3 | 0.56 | 0.04 | 14.64 | 0.59 |
| ข้อ 4 | 0.69 | 0.05 | 15.15 | 0.62 |
| ข้อ 5 | 0.53 | 0.04 | 13.92 | 0.55 |
| ข้อ 6 | 0.55 | 0.05 | 12.07 | 0.46 |
| ข้อ 7 | 0.61 | 0.04 | 13.93 | 0.56 |

$\chi^2 = 10.86$, $df = 11$, $p = 0.45$, $RMSEA = 0.00$, $SRMR = 0.02$, $GFI = 0.99$,
 $AGFI = 0.97$

4.1.2 ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ด้านประสิทธิผลองค์การ

ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์การที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเงิน
2. ด้านผู้รับบริการ
3. ด้านกระบวนการภายใน
4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

โดยใช้การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.462 – 0.908 แสดงว่า ประสิทธิภาพองค์การทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

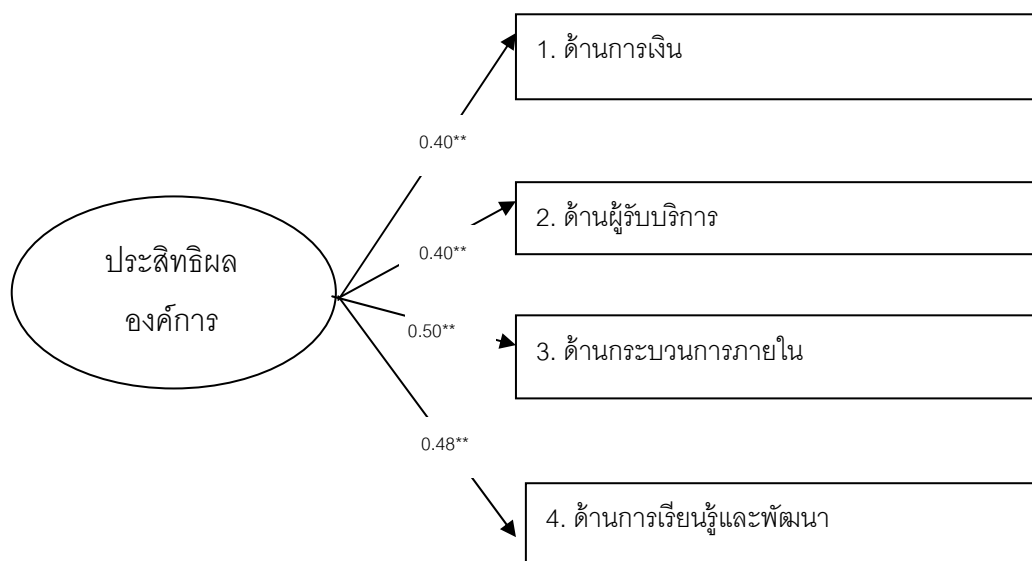
ตารางที่ 38 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างประสิทธิผลองค์การ

| | ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 | ข้อ 4 |
|-------|---------|---------|---------|-------|
| ข้อ 1 | 1.000 | | | |
| ข้อ 2 | 0.607** | 1.000 | | |
| ข้อ 3 | 0.528** | 0.674** | 1.000 | |
| ข้อ 4 | 0.462** | 0.641** | 0.908** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านประสิทธิผลองค์การประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน โดยมีโมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแผนภาพ ได้ค่าสถิติทดสอบ $\chi^2 = 1.04$, $df = 1$, $p = 0.31$, $RMSEA = 0.012$, $SRMR = 0.0059$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$ นั่นคือ ปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่สร้างขึ้นเพื่อวัดประสิทธิผลองค์การมีความตรงตามโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า ด้านกระบวนการภายใน มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ด้านการเงิน และด้านผู้รับบริการ ตามลำดับ รายละเอียด ดังแผนภาพ



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลองค์กร

จากแผนภาพที่ 15 แสดงให้เห็นถึงมุมมองด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร โดยสามารถเรียงลำดับมุมมองด้านต่าง ๆ ตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ข้อ 3 ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน เป็นด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรมากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.50 ลำดับรองลงมา คือ ข้อ 4 ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.48 ข้อ 1 ประสิทธิภาพด้านการเงิน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.40 และข้อ 2 ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.40

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้านประสิทธิผลองค์กร

| ปัจจัยเชิงระบบ | b | S.E. | t | r ² |
|----------------|------|------|-------|----------------|
| ข้อ 1 | 0.40 | - | - | 0.47 |
| ข้อ 2 | 0.40 | 0.03 | 14.85 | 0.62 |
| ข้อ 3 | 0.50 | 0.04 | 13.50 | 0.91 |
| ข้อ 4 | 0.48 | 0.04 | 12.80 | 0.69 |

$\chi^2 = 1.04$, $df = 1$, $p = 0.31$, $RMSEA = 0.01$, $SRMR = 0.01$, $GFI = 1.00$,
 $AGFI = 0.98$

4.1.2.1 ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ประสิทธิภาพด้านการเงิน

ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์การที่สร้างขึ้นด้านการเงิน ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ได้แก่

1. สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณตามมาตรฐานสากล
2. สถานศึกษาใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ในทุกด้าน
3. สถานศึกษาสามารถประหยัดทรัพยากรที่ใช้อยู่ในองค์การทุกด้าน
4. สถานศึกษาสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้รับบริการเต็มจำนวนที่กำหนด
5. สถานศึกษาสามารถใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
6. สถานศึกษามีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลมาใช้ตรวจสอบความผิดพลาดทางการเงินและป้องกันการรั่วไหล
7. สถานศึกษามีระบบและวิธีการระดมงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอกที่มีประสิทธิภาพ
8. สถานศึกษามีการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินอื่น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง คร่งครัด ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา

โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.293 – 0.773 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 8 ข้อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

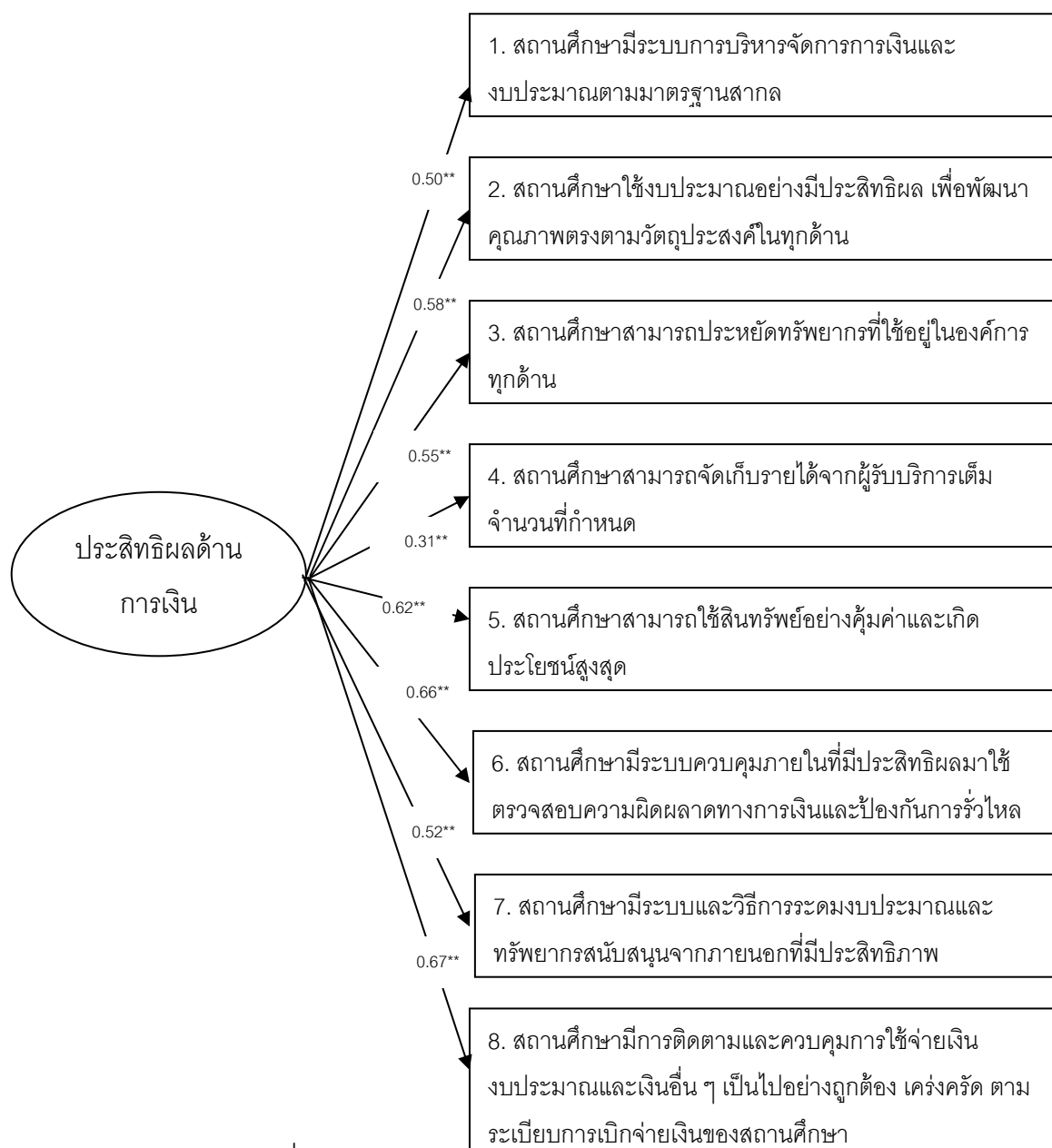
ตารางที่ 40 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างประสิทธิผลด้านการเงิน

| | ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 | ข้อ 4 | ข้อ 5 | ข้อ 6 | ข้อ 7 | ข้อ 8 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| ข้อ 1 | 1.000 | | | | | | | |
| ข้อ 2 | 0.717** | 1.000 | | | | | | |
| ข้อ 3 | 0.473** | 0.529** | 1.000 | | | | | |
| ข้อ 4 | 0.339** | 0.358** | 0.311** | 1.000 | | | | |
| ข้อ 5 | 0.598** | 0.678** | 0.610** | 0.439** | 1.000 | | | |
| ข้อ 6 | 0.556** | 0.596** | 0.551** | 0.293** | 0.614** | 1.000 | | |
| ข้อ 7 | 0.431** | 0.546** | 0.506** | 0.310** | 0.576** | 0.687** | 1.000 | |
| ข้อ 8 | 0.611** | 0.646** | 0.569** | 0.343** | 0.620** | 0.773** | 0.587** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านการเงินประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1-8 โดยมีโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแผนภาพ ได้ค่าสถิติทดสอบ $\chi^2 = 17.91$, $df = 16$, $p = 0.33$, $RMSEA = 0.020$, $SRMR = 0.021$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.97$ นั่นคือ ข้อคำถามทั้ง 8 ข้อที่สร้างขึ้นเพื่อวัดประสิทธิผลด้านการเงินมีความตรงตามโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า ข้อที่ 8 มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 6 และข้อที่ 5 ตามลำดับ รายละเอียด ดังแผนภาพ



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 16 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านการเงิน

จากแผนภาพที่ 16 แสดงให้เห็นถึงข้อคำถามย่อยของประสิทธิผลด้านการเงินที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยสามารถเรียงลำดับตามข้อย่อยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงินตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ข้อ 8 สถานศึกษามีการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินอื่น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง คร่งครัด ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา เป็นมุมมองย่อยที่ส่งผลต่อมุมมองด้านการเงินมากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.67 ลำดับรองลงมา คือ ข้อ 6 สถานศึกษามีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลมาใช้ตรวจสอบความผิดพลาดทางการเงินและป้องกันการรั่วไหล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.66 ข้อ 5 สถานศึกษาสามารถใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.62 ข้อ 2 สถานศึกษาใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ในทุกด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.58 ข้อ 3 สถานศึกษาสามารถประหยัดทรัพยากรที่ใช้อยู่ในองค์การทุกด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.55 ข้อ 7 สถานศึกษามีระบบและวิธีการระดมงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอกที่มีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52 ข้อ 1 สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณ ตามมาตรฐานสากล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.50 และข้อ 4 สถานศึกษาสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้รับบริการเต็มจำนวนที่กำหนด ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงินน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.31

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ประสิทธิภาพด้านการเงิน

| ข้อคำถาม | b | S.E. | t | r ² |
|----------|------|------|-------|----------------|
| ข้อ 1 | 0.50 | - | - | 0.50 |
| ข้อ 2 | 0.58 | 0.04 | 15.62 | 0.62 |
| ข้อ 3 | 0.55 | 0.05 | 11.07 | 0.49 |
| ข้อ 4 | 0.31 | 0.04 | 7.43 | 0.22 |
| ข้อ 5 | 0.62 | 0.05 | 12.90 | 0.73 |
| ข้อ 6 | 0.66 | 0.06 | 11.67 | 0.56 |
| ข้อ 7 | 0.52 | 0.05 | 10.93 | 0.47 |
| ข้อ 8 | 0.67 | 0.05 | 12.39 | 0.68 |

$\chi^2 = 17.91$, $df = 16$, $p = 0.33$, $RMSEA = 0.02$, $SRMR = 0.02$, $GFI = 0.98$,
 $AGFI = 0.97$

4.1.2.2 ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ

ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์การที่สร้างขึ้น ด้านผู้รับบริการ ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ได้แก่

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และบริการที่ดีจากสถานศึกษา
2. ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้
3. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์
4. ผู้เรียนมีมาตรฐานความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษตามแบบโรงเรียนคาทอลิกที่เน้นภาษาต่างประเทศ
5. ผู้เรียนได้รับการอบรมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักธรรมคริสตศาสนา
6. ผู้เรียนได้รับบริการที่ปลอดภัย ถูกหลักอนามัย และมีสภาพแวดล้อมการเรียนที่ดี
7. ผู้ปกครองได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม
8. ชุมชนมีความพึงพอใจและให้ความร่วมมือต่อสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมต่าง ๆ

โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.349 – 0.718 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 8 ข้อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 42 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ

| | ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 | ข้อ 4 | ข้อ 5 | ข้อ 6 | ข้อ 7 | ข้อ 8 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| ข้อ 1 | 1.000 | | | | | | | |
| ข้อ 2 | 0.718** | 1.000 | | | | | | |
| ข้อ 3 | 0.469** | 0.481** | 1.000 | | | | | |
| ข้อ 4 | 0.550** | 0.513** | 0.561** | 1.000 | | | | |
| ข้อ 5 | 0.614** | 0.550** | 0.389** | 0.586** | 1.000 | | | |
| ข้อ 6 | 0.586** | 0.555** | 0.401** | 0.583** | 0.670** | 1.000 | | |
| ข้อ 7 | 0.574** | 0.518** | 0.349** | 0.494** | 0.575** | 0.595** | 1.000 | |
| ข้อ 8 | 0.554** | 0.525** | 0.388** | 0.481** | 0.558** | 0.570** | 0.576** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1-8 โดยมีโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแผนภาพ ได้ค่าสถิติทดสอบ $\chi^2 = 18.60$, $df = 17$, $p = 0.35$, $RMSEA = 0.018$, $SRMR = 0.021$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.97$ นั่นคือ ข้อคำถามทั้ง 8 ข้อที่สร้างขึ้นเพื่อวัดประสิทธิผลด้านผู้รับบริการมีความตรงตามโครงสร้าง เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า ข้อที่ 5 มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 6 และข้อที่ 4 ตามลำดับ รายละเอียด ดังแผนภาพ



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 17 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ

จากแผนภาพที่ 17 แสดงให้เห็นถึงข้อคำถามย่อยของประสิทธิผลด้านผู้รับบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยสามารถเรียงลำดับตามข้อย่อยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ข้อ 5 ผู้เรียนได้รับการอบรมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักธรรมคริสตศาสนา เป็นมุมมองย่อยที่ส่งผลต่อมุมมองด้านผู้รับบริการมากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.54 ลำดับรองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้เรียนได้รับการที่ปลอดภัย ถูกหลักอนามัย และมีสภาพแวดล้อมการเรียนที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.53 ข้อ 4 ผู้เรียนมีมาตรฐานความรู้ และทักษะด้านภาษาอังกฤษตามแบบโรงเรียนคาทอลิกฯ ที่เน้นภาษาต่างประเทศ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52 ข้อ 1 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และบริการที่ดีจากสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.46 ข้อ 7 ผู้ปกครองได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.46 ข้อ 8 ชุมชนมีความพึงพอใจและให้ความร่วมมือต่อสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.46 ข้อ 2 ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.43 และข้อ 3 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.39

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ

| ข้อคำถาม | b | S.E. | t | r ² |
|----------|------|------|-------|----------------|
| ข้อ 1 | 0.46 | - | - | 0.58 |
| ข้อ 2 | 0.43 | 0.03 | 15.19 | 0.50 |
| ข้อ 3 | 0.39 | 0.05 | 8.51 | 0.27 |
| ข้อ 4 | 0.52 | 0.04 | 11.97 | 0.50 |
| ข้อ 5 | 0.54 | 0.04 | 13.74 | 0.64 |
| ข้อ 6 | 0.53 | 0.04 | 13.79 | 0.65 |
| ข้อ 7 | 0.46 | 0.04 | 12.51 | 0.54 |
| ข้อ 8 | 0.46 | 0.04 | 12.16 | 0.52 |

$\chi^2 = 18.60$, $df = 17$, $p = 0.35$, $RMSEA = 0.02$, $SRMR = 0.02$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.97$

4.1.2.3 ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน

ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์การที่สร้างขึ้น ด้านกระบวนการภายใน ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ได้แก่

1. สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและจริยธรรมในการทำงาน
2. สถานศึกษามีบุคลากรที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร
3. สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ
4. สถานศึกษามีระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
5. สถานศึกษามีระเบียบปฏิบัติที่เป็นสากล ทันสมัย ครอบคลุม และสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน
6. สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็ง และต่อเนื่อง
7. สถานศึกษามีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
8. สถานศึกษามีมาตรการในการกำกับ ติดตามและประเมินอย่างเป็นระบบและเหมาะสม

โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.463 – 0.800 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 8 ข้อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 44 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน

| | ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 | ข้อ 4 | ข้อ 5 | ข้อ 6 | ข้อ 7 | ข้อ 8 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| ข้อ 1 | 1.000 | | | | | | | |
| ข้อ 2 | 0.800** | 1.000 | | | | | | |
| ข้อ 3 | 0.564** | 0.596** | 1.000 | | | | | |
| ข้อ 4 | 0.586** | 0.538** | 0.521** | 1.000 | | | | |
| ข้อ 5 | 0.603** | 0.560** | 0.530** | 0.685** | 1.000 | | | |
| ข้อ 6 | 0.463** | 0.533** | 0.578** | 0.588** | 0.610** | 1.000 | | |
| ข้อ 7 | 0.640** | 0.611** | 0.542** | 0.590** | 0.600** | 0.586** | 1.000 | |
| ข้อ 8 | 0.530** | 0.562** | 0.530** | 0.605** | 0.674** | 0.733** | 0.697** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมุมมองด้านกระบวนการภายใน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1-8 โดยมีโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแผนภาพ ได้ค่าสถิติทดสอบ $\chi^2 = 9.85$, $df = 12$, $p = 0.63$, $RMSEA = 0.0$, $SRMR = 0.014$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$ นั่นคือ ข้อคำถามทั้ง 8 ข้อที่สร้างขึ้นเพื่อวัดประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในมีความตรงตามโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า ข้อที่ 6 มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 5 และข้อที่ 8 ตามลำดับ รายละเอียด ดังแผนภาพ



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 18 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน

จากแผนภาพที่ 18 แสดงให้เห็นถึงข้อคำถามย่อยของประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยสามารถเรียงลำดับตามข้อย่อยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ข้อ 6 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็ง และต่อเนื่อง เป็นมุมมองย่อยที่ส่งผลต่อมุมมองด้านกระบวนการภายในมากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.55 ลำดับรองลงมา คือ ข้อ 5 สถานศึกษามีระเบียบปฏิบัติที่เป็นสากล ทันสมัย ครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52 ข้อ 8 สถานศึกษามีมาตรการในการกำกับ ติดตามและประเมินอย่างเป็นระบบและเหมาะสม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52 ข้อ 7 สถานศึกษามีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.50 ข้อ 3 สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์ และใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.48 และมุมมองย่อยที่ส่งผลต่อกระบวนการภายในน้อยที่สุดมีด้วยกัน 3 ประเด็น ดังนี้ ข้อ 1 สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและจริยธรรมในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.47 ข้อ 2 สถานศึกษามีบุคลากรที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนและมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.47 และข้อ 4 สถานศึกษามีระบบสนับสนุนเชื้ออำนาจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.47

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน

| ข้อคำถาม | b | S.E. | t | r ² |
|----------|------|------|-------|----------------|
| ข้อ 1 | 0.47 | - | - | 0.64 |
| ข้อ 2 | 0.47 | 0.03 | 18.01 | 0.54 |
| ข้อ 3 | 0.48 | 0.04 | 12.33 | 0.50 |
| ข้อ 4 | 0.47 | 0.04 | 13.07 | 0.57 |
| ข้อ 5 | 0.52 | 0.04 | 13.45 | 0.60 |
| ข้อ 6 | 0.55 | 0.05 | 11.82 | 0.59 |
| ข้อ 7 | 0.50 | 0.04 | 13.73 | 0.61 |
| ข้อ 8 | 0.52 | 0.04 | 12.18 | 0.60 |

$\chi^2 = 9.85$, $df = 12$, $p = 0.63$, $RMSEA = 0.00$, $SRMR = 0.01$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$

4.1.2.4 ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์การที่สร้างขึ้น ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ได้แก่

1. สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและมีฐานข้อมูลที่ต้องทันสมัย และครบถ้วน
3. สถานศึกษามีระบบการตรวจค้นข้อมูลช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม
4. สถานศึกษามีบุคลากรที่เรียนรู้และสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และได้มาตรฐานสากล
5. สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกับสถานศึกษา ในเครือข่ายคาทอลิกได้
6. สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
7. สถานศึกษามีระบบพัฒนาที่ชัดเจน เพียงพอ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์
8. สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.506 – 0.729 แสดงว่าข้อคำถาม ทั้ง 8 ข้อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

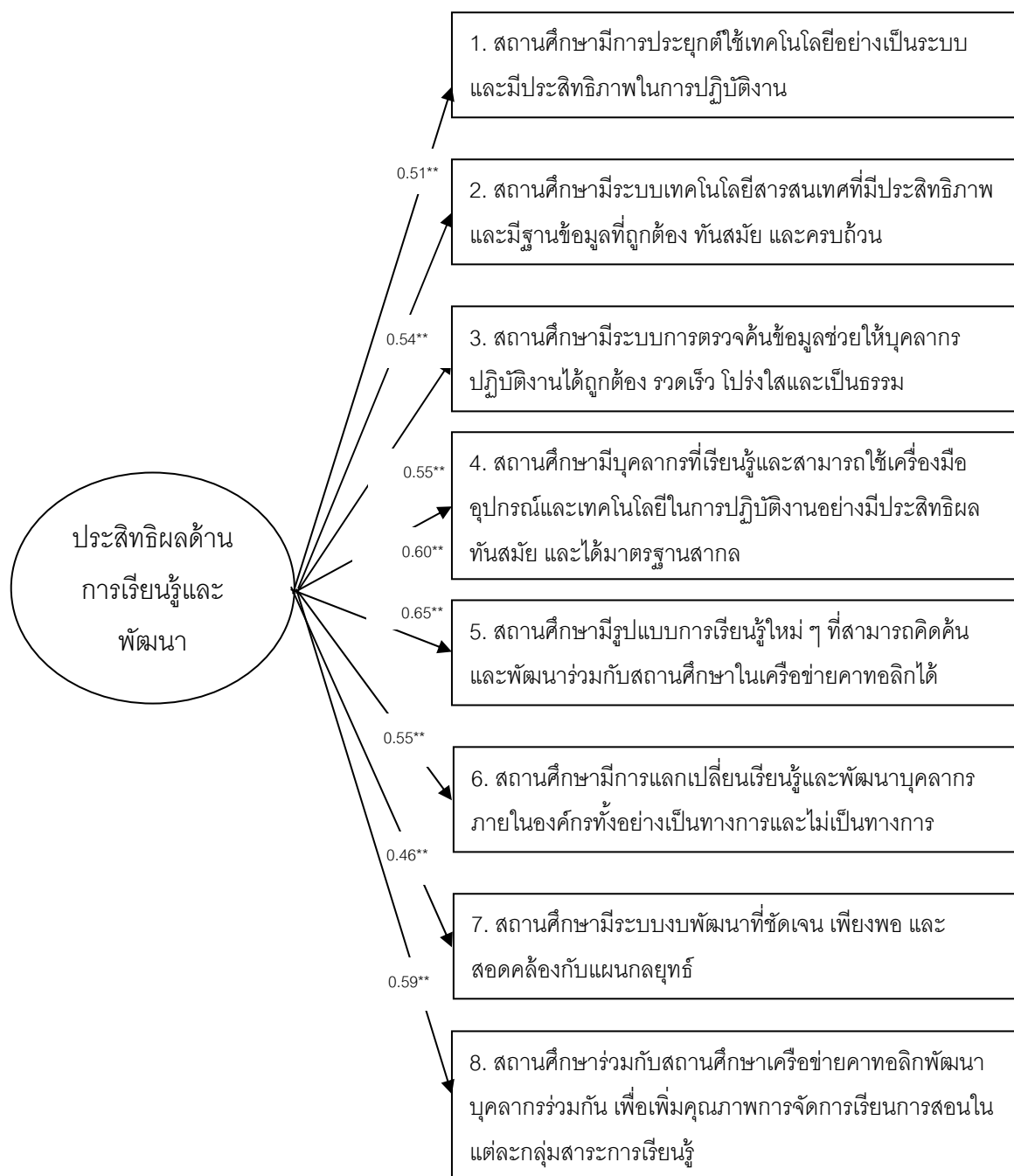
ตารางที่ 46 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา

| | ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 | ข้อ 4 | ข้อ 5 | ข้อ 6 | ข้อ 7 | ข้อ 8 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| ข้อ 1 | 1.000 | | | | | | | |
| ข้อ 2 | 0.729** | 1.000 | | | | | | |
| ข้อ 3 | 0.591** | 0.683** | 1.000 | | | | | |
| ข้อ 4 | 0.642** | 0.681** | 0.639** | 1.000 | | | | |
| ข้อ 5 | 0.625** | 0.643** | 0.654** | 0.718** | 1.000 | | | |
| ข้อ 6 | 0.556** | 0.541** | 0.599** | 0.653** | 0.670** | 1.000 | | |
| ข้อ 7 | 0.539** | 0.509** | 0.550** | 0.564** | 0.562** | 0.595** | 1.000 | |
| ข้อ 8 | 0.549** | 0.518** | 0.506** | 0.583** | 0.674** | 0.622** | 0.588** | 1.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1-8 โดยมีโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแผนภาพ ได้ค่าสถิติทดสอบ $\chi^2 = 13.58$, $df = 14$, $p = 0.48$, $RMSEA = 0.0$, $SRMR = 0.017$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$ นั่นคือ ข้อคำถามทั้ง 8 ข้อที่สร้างขึ้นเพื่อวัดประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา มีความตรงตามโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า ข้อที่ 5 มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 4 และข้อที่ 8 ตามลำดับ รายละเอียด ดังแผนภาพ



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 19 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา

จากแผนภาพที่ 19 แสดงให้เห็นถึงข้อคำถามย่อยของประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

โดยสามารถเรียงลำดับตามข้อย่อยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ข้อ 5 สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกับสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกได้ เป็นมุมมองย่อยที่ส่งผลต่อมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา มากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.65 ลำดับรองลงมา คือ ข้อ 4 สถานศึกษามีบุคลากรที่เรียนรู้และสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และได้มาตรฐานสากล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.60 ข้อ 8 สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.59 ข้อ 3 สถานศึกษามีระบบการตรวจค้นข้อมูลช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.55 ข้อ 6 สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.55 ข้อ 2 สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและมีฐานข้อมูลที่ต้องทันสมัย และครบถ้วน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.54 ข้อ 1 สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.51 และข้อ 7 สถานศึกษามีระบบบงพัฒนาที่ชัดเจน เพียงพอ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.46

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา

| ข้อคำถาม | b | S.E. | t | r ² |
|----------|------|------|-------|----------------|
| ข้อ 1 | 0.51 | - | - | 0.55 |
| ข้อ 2 | 0.54 | 0.03 | 15.61 | 0.52 |
| ข้อ 3 | 0.55 | 0.04 | 12.98 | 0.59 |
| ข้อ 4 | 0.60 | 0.04 | 14.10 | 0.69 |
| ข้อ 5 | 0.65 | 0.04 | 14.68 | 0.74 |
| ข้อ 6 | 0.55 | 0.04 | 13.45 | 0.62 |
| ข้อ 7 | 0.46 | 0.04 | 12.16 | 0.52 |
| ข้อ 8 | 0.59 | 0.04 | 13.08 | 0.61 |

$\chi^2 = 13.58$, $df = 14$, $p = 0.48$, $RMSEA = 0.00$, $SRMR = 0.02$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$

4.2 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดของ Hoy และ Miskel (2008) มาเป็นกรอบในการศึกษาสภาพและปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร โดยแบ่งปัจจัยเชิงระบบออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยระบบโครงสร้าง 2. ปัจจัยระบบวัฒนธรรม 3. ปัจจัยระบบการเมือง 4. ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล และ 5. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ในส่วนของประสิทธิผลองค์กรผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการประเมินองค์กรแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard ของ Kaplan และ Norton (1996) ประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านผู้รับบริการ 3. ด้านกระบวนการภายใน และ 4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา เมื่อนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีกับระดับประสิทธิผลองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุนสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ค่าสัมประสิทธิ์ ดังนี้

ตารางที่ 48 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน

| ตัวแปร | (Y1) | (Y2) | (Y3) | (Y4) | (X1) | (X2) | (X3) | (X4) | (X5) |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| ด้านการเงิน (Y1) | 1.000 | | | | | | | | |
| ด้านผู้รับบริการ(Y2) | .688** | 1.000 | | | | | | | |
| ด้านกระบวนการภายใน(Y3) | .649** | .757** | 1.000 | | | | | | |
| ด้านการเรียนรู้และพัฒนา(Y4) | .584** | .649** | .794** | 1.000 | | | | | |
| ปัจจัยระบบโครงสร้าง (X1) | .603** | .590** | .659** | .676** | 1.000 | | | | |
| ปัจจัยระบบวัฒนธรรม(X2) | .592** | .641** | .703** | .611** | .791** | 1.000 | | | |
| ปัจจัยระบบการเมือง(X3) | .670** | .529** | .638** | .630** | .777** | .709** | 1.000 | | |
| ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล(X4) | .533** | .604** | .724** | .667** | .756** | .722** | .680** | 1.000 | |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อม(X5) | .582** | .644** | .719** | .727** | .714** | .685** | .657** | .682** | 1.000 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อยู่ในช่วง 0.533 – 0.794 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในด้านประสิทธิผลองค์การทั้ง 4 ด้านและปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน โดยประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา กับประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (.794) ลำดับรองลงมา คือ ปัจจัยระบบวัฒนธรรมกับปัจจัยระบบโครงสร้าง (.791) และปัจจัยระบบการเมืองกับปัจจัยระบบโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กัน (.777) เป็นต้น ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลด้านการเงิน (.533)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงระบบ 5 ด้าน และประสิทธิผลองค์การทั้ง 4 ด้าน พบว่า ปัจจัยระบบการเมืองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการเงินในระดับสูงที่สุด (.670) ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้รับบริการในระดับสูงที่สุด (.644) ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในในระดับสูงที่สุด (.724) และปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาในระดับสูงที่สุด (.727)

4.2.1 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงินของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

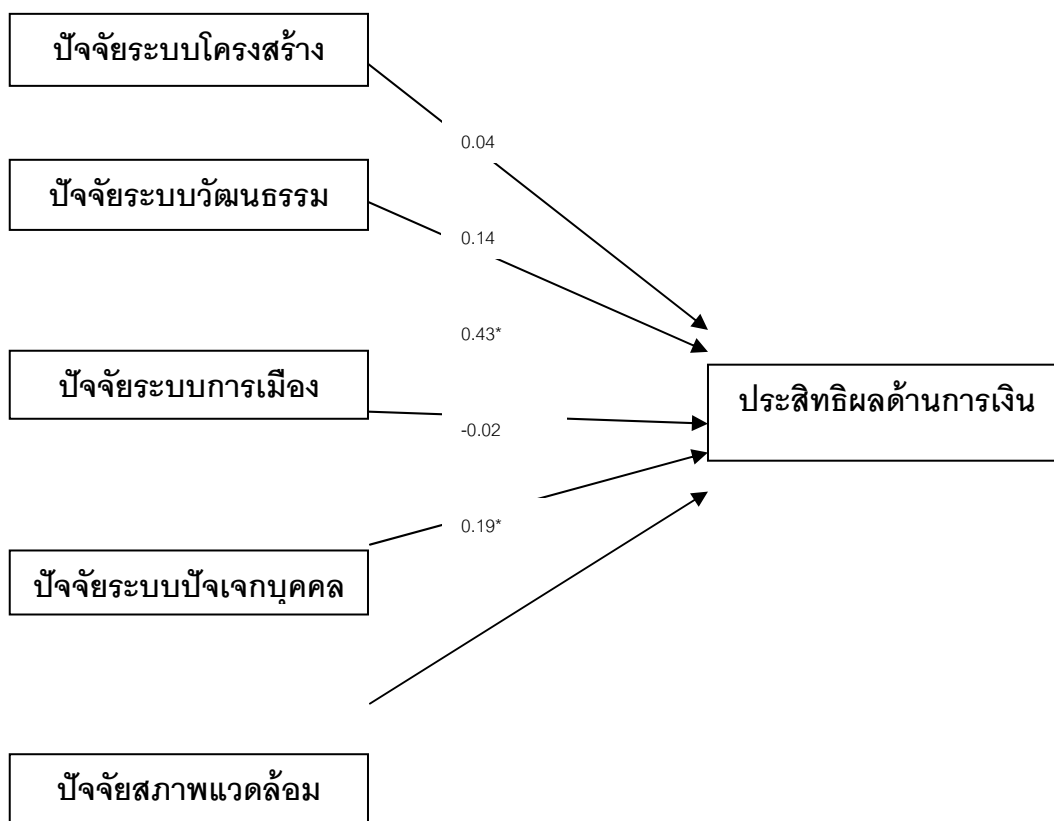
ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลด้านการเงินของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน รายละเอียด ดังตาราง

ตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงินของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

| ประสิทธิผล องค์การ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|---------------------------|----------------------|--------|-------|-------|---------|------|
| ประสิทธิผล ด้านการเงิน | Regression | 48.338 | 5 | 9.668 | 54.480* | .000 |
| | Residual | 49.510 | 279 | .177 | | |
| | รวม | 97.848 | 284 | | | |
| ประสิทธิผลด้านการเงิน | | | | | | |
| | | | □ | t | p | |
| ปัจจัยระบบโครงสร้าง | | | .036 | .414 | .679 | |
| ปัจจัยระบบวัฒนธรรม | | | .143 | 1.893 | .059 | |
| ปัจจัยระบบการเมือง | | | .430 | 6.017 | .000 | |
| ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล | | | -.018 | -.256 | .798 | |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อม | | | .188 | 2.842 | .005 | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงินของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน พบว่า ประสิทธิผลด้านการเงินมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถแสดงออกได้ดังภาพ



$$r^2 = 0.49, F = 54.48, \text{Sig} = 0.00$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แผนภาพที่ 20 ค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงินของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

จากแผนภาพที่ 20 แสดงให้เห็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงินของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน โดยปัจจัยระบบการเมืองและปัจจัยสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยระบบการเมืองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการเงินมากที่สุด มีค่าความสัมพันธ์ 0.43 ลำดับรองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีค่าความสัมพันธ์ 0.19 ส่วนปัจจัยระบบวัฒนธรรม ปัจจัยระบบโครงสร้าง และปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์แบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.2 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

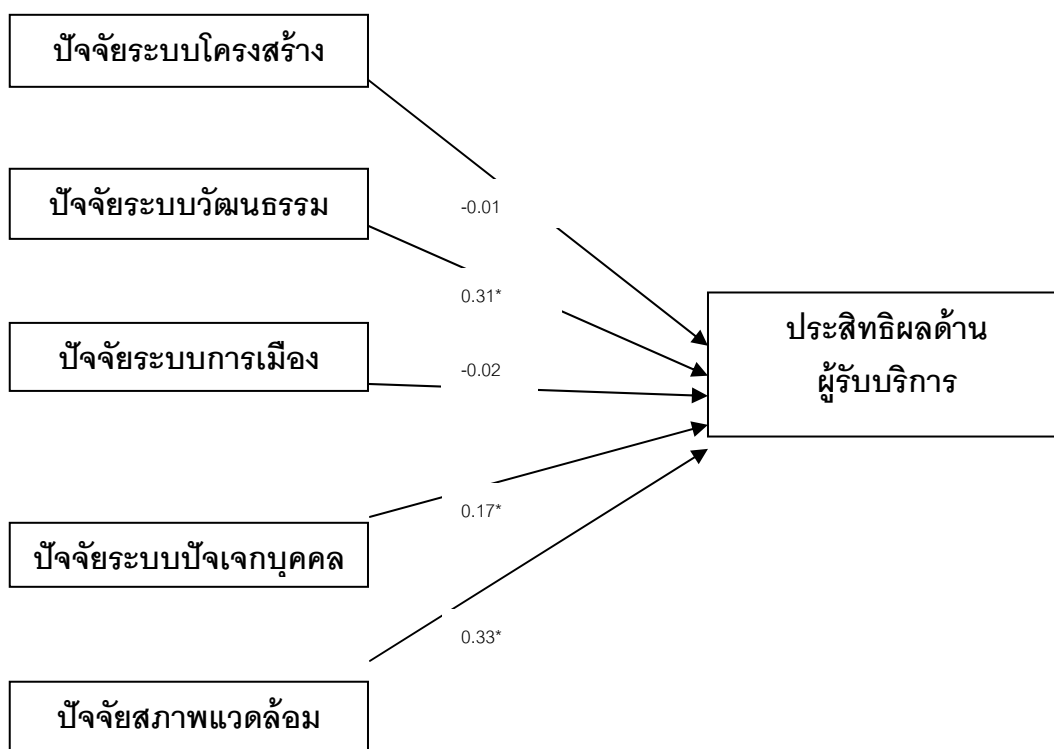
ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลด้านผู้รับบริการของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน รายละเอียด ดังตาราง

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

| ประสิทธิผล องค์การ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|--------------------------------|-----------------------|--------|-----------|-------|---------|------|
| ประสิทธิผล ด้านผู้รับบริการ | Regression | 36.732 | 5 | 7.346 | 56.157* | .000 |
| | Residual | 36.499 | 279 | .131 | | |
| | รวม | 73.231 | 284 | | | |
| ประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ | | | | | | |
| | | | \square | t | p | |
| | ปัจจัยระบบโครงสร้าง | | .005 | -.059 | .953 | |
| | ปัจจัยระบบวัฒนธรรม | | .308 | 4.096 | .000 | |
| | ปัจจัยระบบการเมือง | | -.022 | -.308 | .758 | |
| | ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล | | .174 | 2.460 | .014 | |
| | ปัจจัยสภาพแวดล้อม | | .332 | 5.068 | .000 | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน พบว่า ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถแสดงออกได้ดังภาพ



$$r^2 = 0.50, F = 56.16, \text{Sig} = 0.00$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แผนภาพที่ 21 ค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

จากแผนภาพที่ 21 แสดงให้เห็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน โดยปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยระบบวัฒนธรรมและปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้รับบริการมากที่สุด มีค่าความสัมพันธ์ 0.33 ลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบวัฒนธรรมมีค่าความสัมพันธ์ 0.31 และปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ 0.17 ส่วนปัจจัยระบบโครงสร้าง และปัจจัยระบบการเมืองมีความสัมพันธ์แบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.3 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในของสถานศึกษา เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ เจ้าหน้าที่สนับสนุน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในของ
สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ
เจ้าหน้าที่สนับสนุน รายละเอียด ดังตาราง

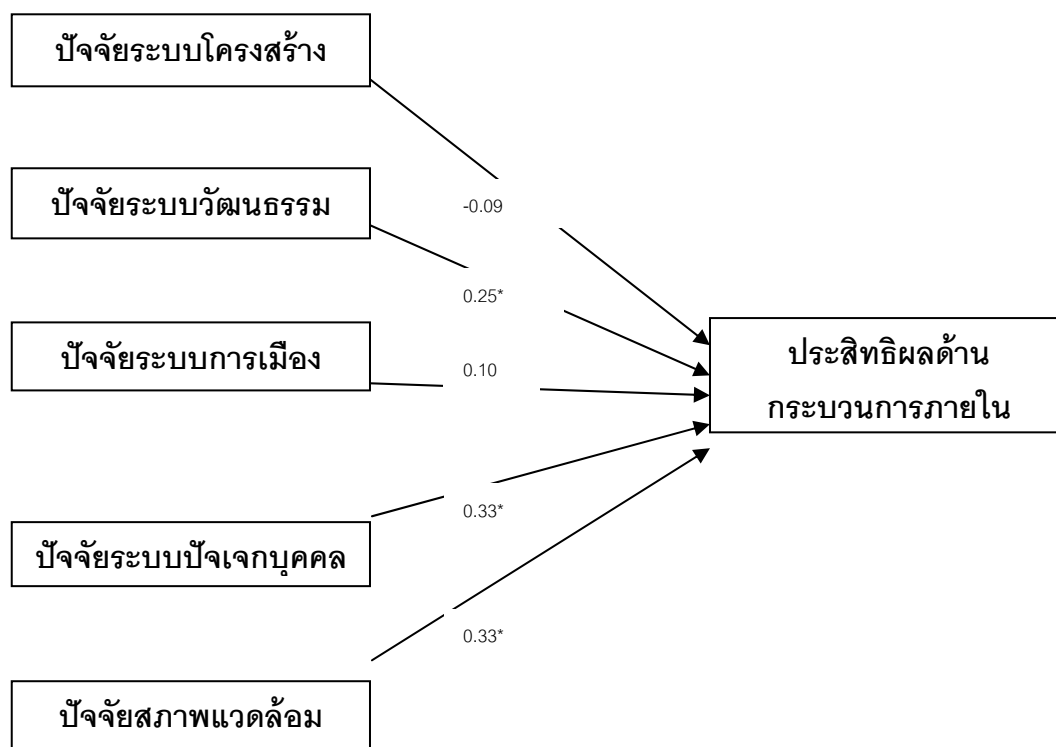
ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในของ
สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ
เจ้าหน้าที่สนับสนุน

| ประสิทธิผล | แหล่งความ | SS | df | MS | F | p |
|------------------------------|------------|--------|--------|--------|---------|------|
| องค์การ | แปรปรวน | | | | | |
| ประสิทธิผล | Regression | 50.645 | 5 | 10.129 | 102.126 | .000 |
| ด้าน | Residual | 27.672 | 279 | .099 | | |
| กระบวนการ | รวม | 78.317 | 284 | | | |
| ภายใน | | | | | | |
| ประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน | | | | | | |
| | | | □ | t | p | |
| ปัจจัยระบบโครงสร้าง | | | -0.091 | -1.255 | .210 | |
| ปัจจัยระบบวัฒนธรรม | | | .245 | 3.876 | .000 | |
| ปัจจัยระบบการเมือง | | | .096 | 1.615 | .107 | |
| ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล | | | .325 | 5.468 | .000 | |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อม | | | .330 | 5.987 | .000 | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้าน
กระบวนการภายในของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน พบว่า ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในมี

ความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถแสดงออกได้ดังภาพ



$r^2 = 0.65$, $F = 102.13$, $Sig = 0.00$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แผนภาพที่ 22 ค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน

จากแผนภาพที่ 22 แสดงให้เห็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน โดยปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลและปัจจัยระบบวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในมากที่สุด มีค่าความสัมพันธ์ 0.33 ลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลมีค่าความสัมพันธ์ 0.33 และ

ปัจจัยระบบวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ 0.25 ส่วนปัจจัยระบบการเมืองและปัจจัยระบบโครงสร้างมีความสัมพันธ์แบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.4 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน รายละเอียด ดังตาราง

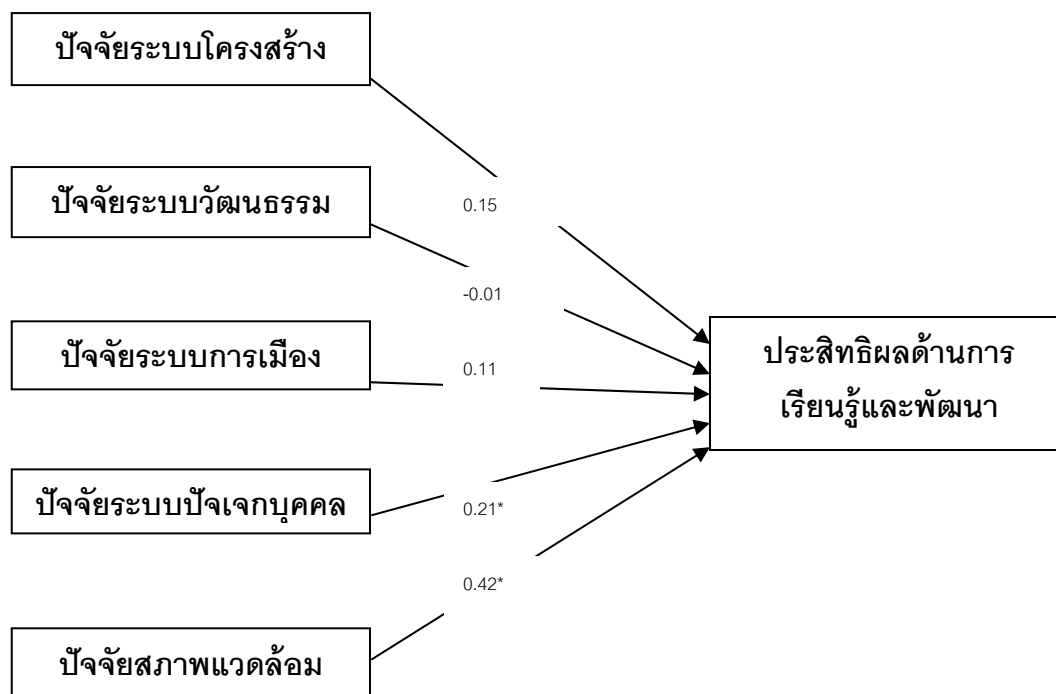
ตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

| ประสิทธิผลองค์กร | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|-----------------------------------|------------------|--------|-----------|--------|--------|------|
| ประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา | Regression | 57.453 | 5 | 11.491 | 84.592 | .000 |
| | Residual | 37.898 | 279 | .136 | | |
| | รวม | 95.351 | 284 | | | |
| ประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา | | | | | | |
| | | | \square | t | p | |
| ปัจจัยระบบโครงสร้าง | | | .154 | 2.000 | .046 | |
| ปัจจัยระบบวัฒนธรรม | | | -.029 | -.439 | .661 | |
| ปัจจัยระบบการเมือง | | | .114 | 1.798 | .073 | |
| ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล | | | .209 | 3.309 | .001 | |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อม | | | .421 | 7.186 | .000 | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน พบว่า ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถแสดงออกได้ดังภาพ



$r^2 = 0.60$, $F = 84.59$, $Sig = 0.00$

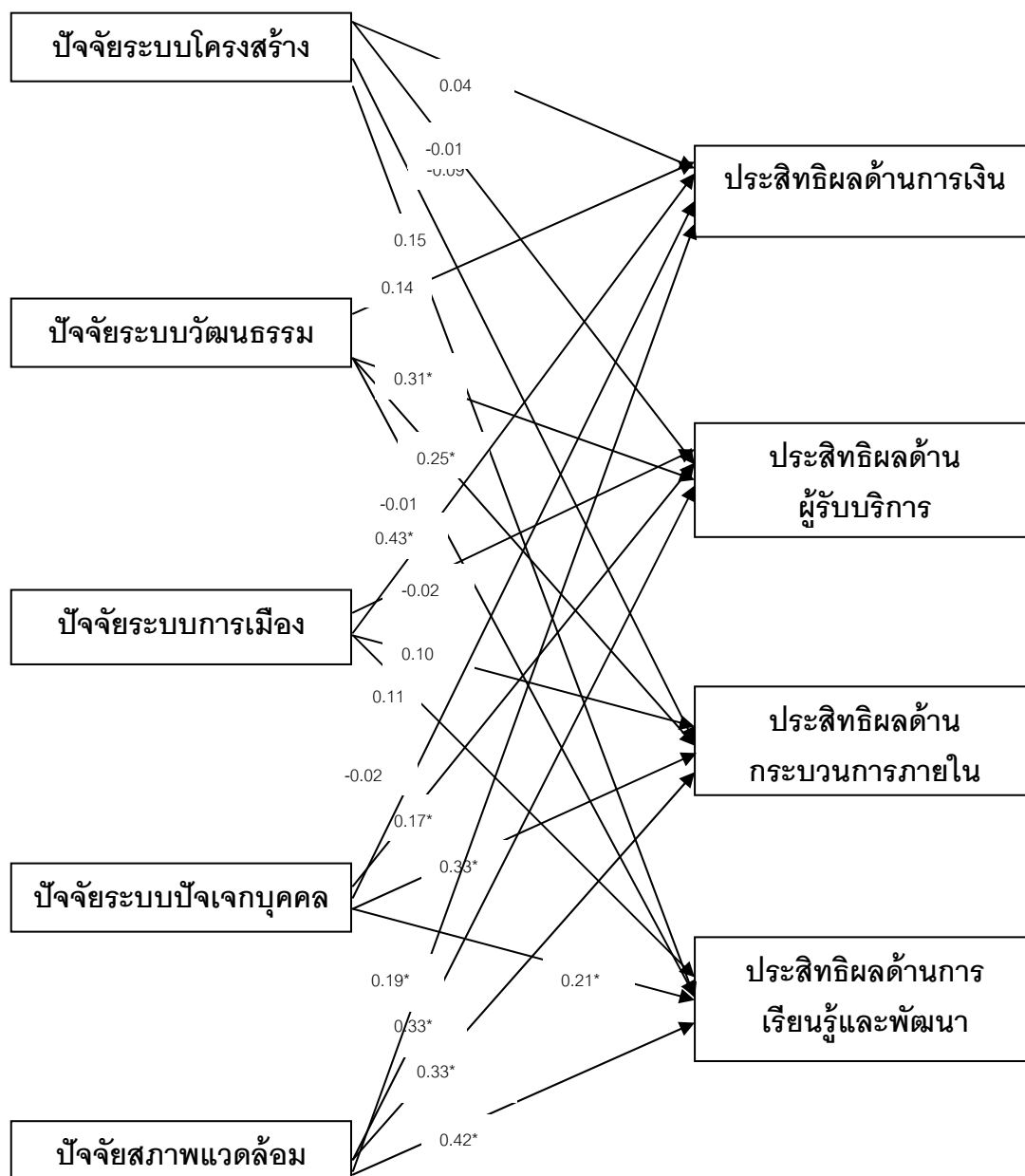
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แผนภาพที่ 23 ค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน

จากแผนภาพที่ 23 แสดงให้เห็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน โดยปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนามากที่สุด มีค่าความสัมพันธ์ 0.42 ลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลมีค่าความสัมพันธ์ 0.21 ส่วนปัจจัยระบบโครงสร้าง ปัจจัยระบบการเมืองและปัจจัยระบบวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์แบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.5 ปัจจัยการบริหารทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

เมื่อนำภาพปัจจัยการบริหารทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมาเขียนเป็นภาพรวมจะได้ภาพ ดังนี้



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แผนภาพที่ 24 ค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่าย
คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

จากแผนภาพที่ 24 แสดงให้เห็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทุกด้านของ
สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ
เจ้าหน้าที่สนับสนุน จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวมทุกปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยปัจจัย 15 ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในทางบวก มีปัจจัย 5 ปัจจัยส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในทางลบ ในจำนวนซึ่ง
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในทางบวกมี
ปัจจัย 10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล
จันทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่
สนับสนุน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับทุกด้าน
ประสิทธิผล แสดงว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมากที่สุด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน โดย
ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนามากที่สุด (0.42) ลำดับ
รองลงมา ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการเท่ากับส่งผลต่อประสิทธิผล
ด้านกระบวนการภายใน (0.33) และส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงิน (0.19) อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ

ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ
ประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในมากที่สุด แสดงว่าปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลส่งผลต่อ
ประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในมากที่สุด (0.33) ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและ
เจ้าหน้าที่สนับสนุน ลำดับรองลงมาคือ ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการ
เรียนรู้และพัฒนา (0.21) และส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ (0.17) อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ แต่ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลส่งผลประสิทธิผลด้านการเงินแบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (-
0.02)

ปัจจัยระบบการเมืองมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิผล
ด้านการเงินเพียงมุมมองเดียว แสดงว่าปัจจัยระบบการเมืองส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงิน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.43) ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ส่วน

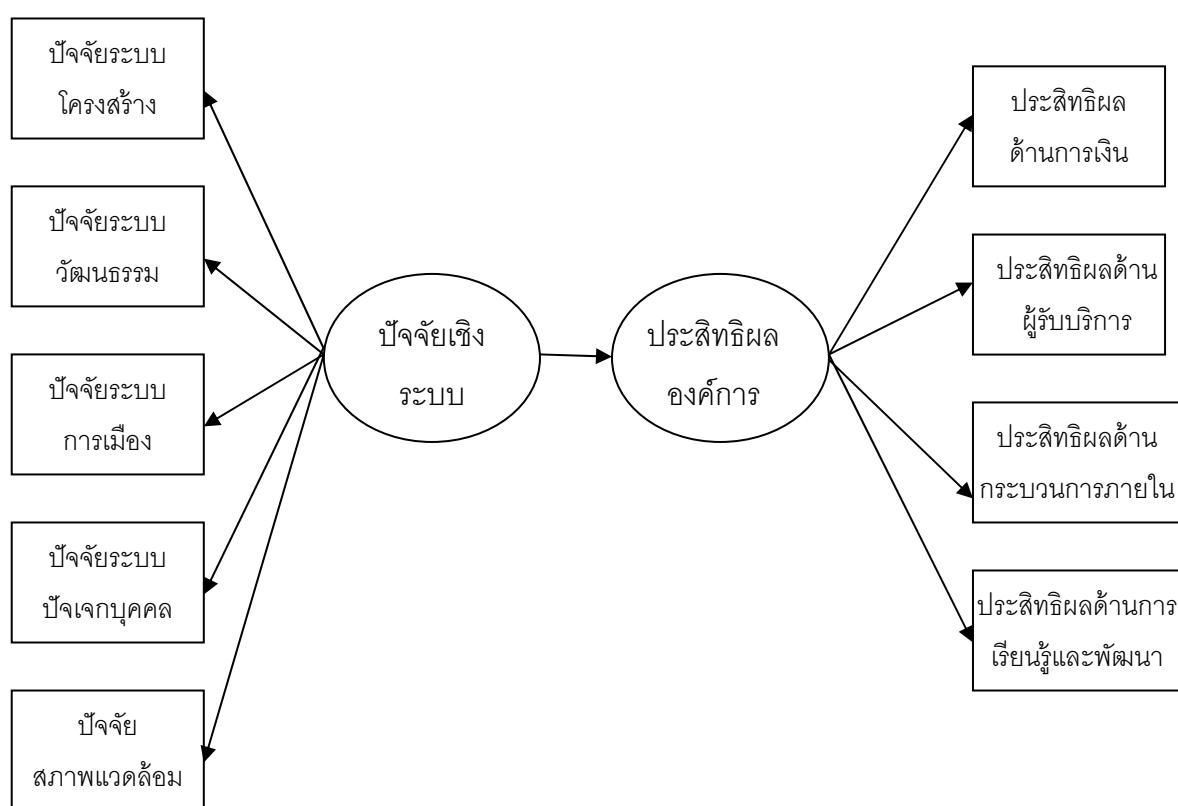
ประสิทธิผลอื่น ๆ สัมพันธ์แบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยระบบการเมืองส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา (0.11) ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน (0.10) และส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ (-0.02) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยระบบวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิผลด้านผู้รับบริการมากที่สุด แสดงว่าปัจจัยระบบวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการมากที่สุด (0.31) ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน และในลำดับรองลงมา ปัจจัยระบบวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน (0.25) แต่ปัจจัยระบบวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงิน (0.14) และประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา (-0.01) แบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยระบบโครงสร้างไม่มีปัจจัยการบริหารระบบใดที่สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลด้านใดเลย แสดงว่าปัจจัยระบบโครงสร้างส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา (0.15) ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงิน (0.04) ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ (-0.01) และส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน (-0.09) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

จากแนวความคิดของ Hoy และ Miskel (2008) ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแบ่งปัจจัยเชิงระบบออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยระบบโครงสร้าง 2. ปัจจัยระบบวัฒนธรรม 3. ปัจจัยระบบการเมือง 4. ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล 5. ปัจจัยสภาพแวดล้อม และประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้แนวคิดการประเมินองค์การแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard ของ Kaplan และ Norton (1996) ประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านผู้รับบริการ 3. ด้านกระบวนการภายใน และ 4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา เมื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สามารถเห็นความสัมพันธ์ ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 25 ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงระบบในการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง

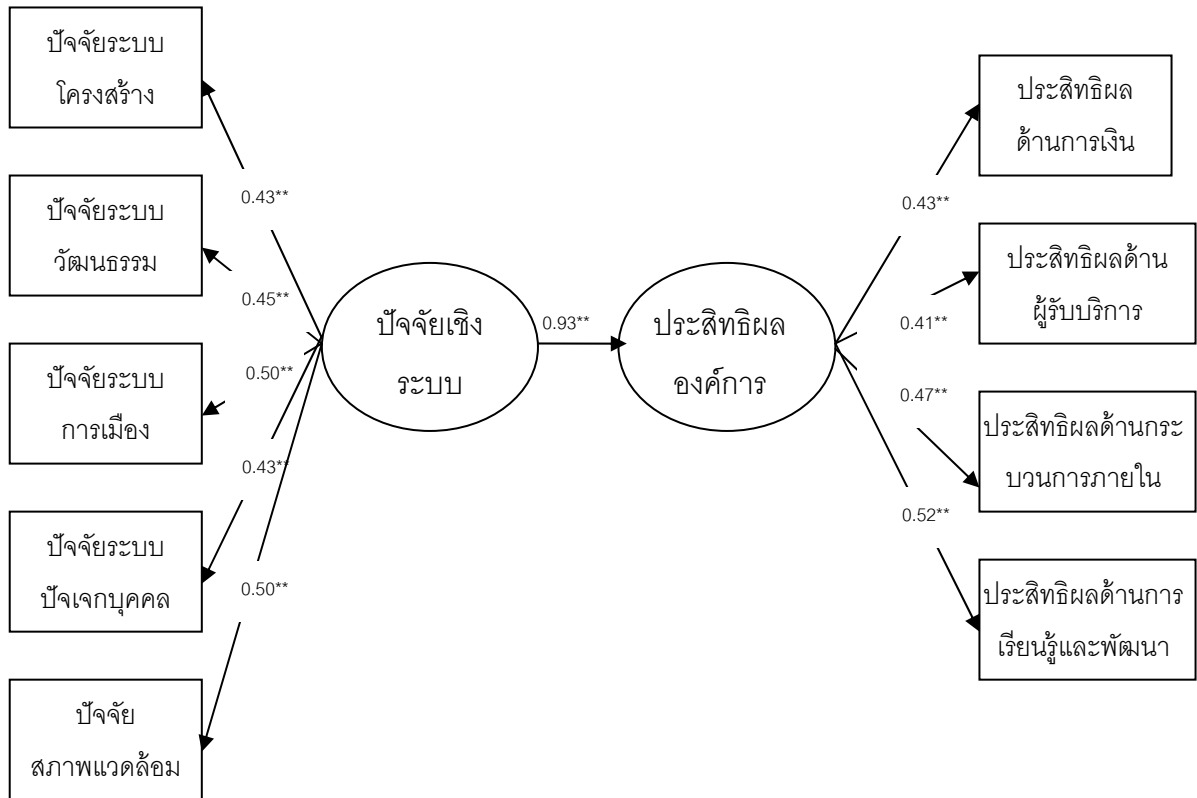
ตารางที่ 53 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

| รายการ | ประสิทธิผลองค์กร | | | | ปัจจัยเชิงระบบ | | | | r ² |
|-----------------------------------|------------------|------|-------|--------|----------------|------|-------|--------|----------------|
| | b | S.E. | t | □ | b | S.E. | t | □ | |
| ปัจจัยเชิงระบบ | 0.93** | 0.08 | 12.24 | 0.93** | - | - | - | - | 0.87 |
| ปัจจัยเชิงระบบ | | | | | | | | | |
| ปัจจัยระบบโครงสร้าง | 0.43** | 0.03 | 15.34 | 0.43** | - | - | - | - | 0.64 |
| ปัจจัยระบบวัฒนธรรม | 0.45** | 0.03 | 16.19 | 0.45** | - | - | - | - | 0.73 |
| ปัจจัยระบบการเมือง | 0.50** | 0.03 | 14.38 | 0.50** | - | - | - | - | 0.57 |
| ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล | 0.43** | 0.03 | 15.39 | 0.43** | - | - | - | - | 0.73 |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อม | 0.50** | 0.03 | 17.59 | 0.50** | - | - | - | - | 0.65 |
| ประสิทธิผลองค์กร | | | | | | | | | |
| ประสิทธิผลด้านการเงิน | - | - | - | - | 0.43** | - | - | 0.43** | 0.52 |
| ประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ | - | - | - | - | 0.41** | 0.03 | 14.42 | 0.41** | 0.64 |
| ประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน | - | - | - | - | 0.47** | 0.03 | 13.64 | 0.47** | 0.79 |
| ประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา | - | - | - | - | 0.52** | 0.04 | 12.66 | 0.52** | 0.81 |

$\chi^2 = 5.63$, $df = 9$, $p = 0.78$, $RMSEA = 0.00$, $NFI = 1.00$, $SRMR = 0.01$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 53 นำมาเขียนเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ดังนี้



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 26 ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน

จากแผนภาพและตารางผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้ค่า $\chi^2 = 5.63$, $df = 9$, $p = 0.78$, $RMSEA = 0.00$, $NFI = 1.00$, $SRMR = 0.01$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$ แสดงว่าปัจจัยเชิงระบบในการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = 0.93)

เมื่อพิจารณารายปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมากที่สุด (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.50) ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ปัจจัยระบบการเมืองส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในลำดับรองลงมา (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.50) ปัจจัยระบบวัฒนธรรมส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.45) ปัจจัยปัจเจกบุคคลส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.43) และปัจจัยระบบโครงสร้างส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.43)

ในส่วนของประสิทธิผลองค์การ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านที่ส่งผลมากที่สุดต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี คือ ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52) ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ลำดับรองลงมา คือ ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.47) ประสิทธิภาพด้านการเงินส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.43) และประสิทธิผลด้านผู้รับบริการส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.41)

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ และมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อเน้นความเป็นโรงเรียนคาทอลิก ซึ่งมีเอกลักษณ์แตกต่างจากโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ หรือโรงเรียนรัฐบาล โดยมีรายละเอียดสรุปได้ตามประเด็น ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงระบบ

ผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มให้ความเห็นว่า ต้องให้น้ำหนักปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม บรรยากาศแบบคาทอลิกเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพราะโรงเรียนคาทอลิกต้องสร้างอัตลักษณ์การเป็นโรงเรียนคาทอลิกให้ชัดเจน เน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีบรรยากาศทั้งภายนอกและภายในเป็นแบบคาทอลิก เน้นเรื่องอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกให้มากที่สุด ซึ่งผู้บริหารให้ความเห็นอีกว่า ด้านปัจจัยปัจเจกบุคคลเป็นด้านที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษด้วย แม้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านนี้มีค่าน้ำหนักอิทธิพลไม่มากนัก แต่เป็นปัจจัยด้านที่ผู้เข้าร่วมการสนทนาส่วนใหญ่เห็นความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจสูงสุดในองค์กร ผู้บริหารส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล ทั้งส่งผลต่อความสัมพันธ์ด้านดีและด้านร้าย โครงสร้างการบริหารก็จะผันแปรไปตามผู้บริหาร ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีข้อสังเกตว่า ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเมื่อย้ายตามวาระไม่ค่อยมีการย้อนกลับมาบริหารในโรงเรียนเดิมที่เคยบริหาร ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจ เพราะผู้บริหารเมื่อย้ายไปที่อื่นแล้วมีโอกาสมองย้อนกลับมา จะมองเห็นสิ่งที่เคยทำไว้ได้กว้างขึ้น อาจมีความคิดดี ๆ การบริหารใหม่ ๆ ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์ได้มากขึ้น หากมีการย้อนกลับมาพัฒนาอาจจะเป็นผลดีต่อองค์กร เช่นเดียวกับโรงเรียนคาทอลิกในเครือของมูลนิธิเซนต์คาเบรียลหรือเครือเซนต์ปอลเดอซาร์ต ที่ผู้บริหารมีโอกาสบริหารงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป

ในปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ผู้ร่วมการสนทนายังให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า ปัจจัยด้านนี้มีความสำคัญมาก ก่อนอื่นต้องสรรหาผู้บริหารที่เหมาะสมเข้ามาเป็นผู้นำขององค์กร ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่ดีเข้ามาทำงานในโรงเรียนให้ได้ ถ้าหากมองย้อนกลับไปในอดีต เช่น ขณะที่ยังไม่มีโรงเรียนสำนักครูมวย มีครูที่ดี เก่ง มีความสามารถ มี

ชื่อเสียง ลูกศิษย์ก็จะพยายามค้นหา และไปฝากเนื้อฝากตัวเป็นศิษย์ มาในปัจจุบันถ้าหากมีครูดีมีคุณธรรม ก็จะส่งผลถึงลูกศิษย์ ผู้ปกครองก็จะแสวงหา ครูที่มีฝีมือ มีคุณธรรม ไม่ว่าจะอยู่ตรงไหนก็ต้องฝากเข้าไปเรียนให้ได้ เช่นเดียวกัน ผู้บริหารที่ทำงาน เอาใจใส่ในงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ช่วยพัฒนาครู เสริมแรงให้ครูทั้งทางด้านจิตใจ ความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้เกิดคุณภาพที่ดีในการบริหาร และสิ่งที่ได้ตามมาคือเรื่องโครงสร้างและวัฒนธรรมก็จะได้ผลดีตามมาด้วย จากประสบการณ์เมื่อผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมมือกับครูอย่างดี ก็จะมีผลสัมฤทธิ์ออกมาจากคุณภาพผู้เรียน มีแผนงานที่จะทำให้งานดำเนินไปได้ ในอีกด้านหนึ่งของปัจจัยด้านปัจเจกบุคคลคือ เรื่องของการพัฒนาครูโดยเน้นเป็นรายบุคคล ที่ผ่านมาโรงเรียนในเครือข่ายทอликสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พัฒนาเป็นเชิงองค์รวม เป็นระบบ เป็นกลุ่มองค์กร หากมีการพัฒนาเป็นรายบุคคลมากขึ้นจะเป็นการเสริมความเข้มแข็งให้ปัจจัยเชิงระบบการบริหารเหล่านี้ เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลตามความสามารถ ตามความต้องการส่วนตัวและตามความต้องการขององค์กรเป็นรายบุคคล จะช่วยเสริมให้จุดอ่อนของปัจจัยเชิงระบบการบริหารนี้เข้มแข็งขึ้น ครูของเรามีจำนวนพันกว่าคน มีข้อมูลที่เราสามารถสำรวจได้ว่าเขาต้องการพัฒนาเรื่องอะไร และจัดเวลาให้เขาได้มีโอกาสพัฒนา ตามรายงานวิจัยปัจจัยด้านปัจเจกบุคคลข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นี่เป็นเรื่องสำคัญที่โรงเรียนเครือข่ายทอликสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีต้องร่วมกันสร้าง พัฒนา สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพราะโรงเรียนไม่สามารถเปลี่ยนหนังสือหรือแบบเรียนเองได้ โรงเรียนในเครือข่ายทอликสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีต้องทำจุดนี้ให้เข้มแข็ง ซึ่งจะสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ ในปัจจุบันโรงเรียนหลายแห่งเน้นการสอนหนังสือมากกว่าสอนการเรียนรู้ นี่คือปัญหา ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันสร้างกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาปัจจัยของการเรียนรู้ในรายละเอียดอย่างเป็นกระบวนการ โรงเรียนต้องเน้นเรื่องคุณธรรม ต้องสอดแทรกเข้าไปในการเรียนการสอน

ในส่วนของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ผู้ร่วมการสนทนาเห็นตรงกันว่าข้อที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ข้อ 5 “สถานศึกษามีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร” นี่เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องให้คนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ หัวใจของเรื่องคนคือเรื่องวัฒนธรรม ต้องทำให้มีความชัดเจนมากขึ้น ต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยรักษาคณัติให้อยู่ในโรงเรียน แม้โครงสร้างจะไม่ดีแต่โรงเรียนก็อยู่ได้ โรงเรียนที่มีอายุยาวนานจะมีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ สิ่งสำคัญคือผู้บริหารต้องทำเพื่อส่วนรวม ไม่ทำโดยหวังผลประโยชน์เป็นเงินค่าตอบแทน ซึ่งจะทำให้องค์กรอยู่ไม่รอด ต้องสร้างแรงจูงใจมุ่งสู่เป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์

ของเด็กทุกคนต้องเสียสละ ต้องอุทิศตน ไม่ทำเพื่อหวังเงิน ครูต้องเข้มแข็ง ทำงานเป็นทีม ผู้บริหาร ต้องมีความเข้มแข็ง การสร้างวัฒนธรรมต้องเป็นไปแบบยั่งยืนเพื่อให้องค์กรอยู่รอด

2. ประสิทธิผลองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณว่าประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาที่มีความสำคัญ มองได้ถูกต้อง เป็นประสิทธิผลด้านที่สำคัญซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน ข้อซึ่งมีอิทธิพลมากที่สุดคือ สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกับสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกได้ นี่เป็นมุมมองที่ทำให้เกิดการพัฒนา เกิดสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ ปัญหาของโรงเรียนคาทอลิกในปัจจุบันคือ ไม่สามารถสร้างสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ โรงเรียนคาทอลิกต้องสามารถสร้างสื่อ นวัตกรรมของตนเอง รวมทั้งงานวิจัยและพัฒนาที่เป็นของตนเอง โรงเรียนเครือข่ายคาทอลิกทำงานเรื่องการเรียนรู้และพัฒนา เป็นประสิทธิผลด้านที่ชัดเจน ยืนยันว่าโรงเรียนต้องไปให้ถึงจุดที่โรงเรียนมีนวัตกรรมที่เป็นของตนเองให้ได้ ซึ่งในประเด็นดังกล่าว ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ในภาคปฏิบัติจริงประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาจัดควบคุมไปด้วย อาจมีปัญหาว่าไม่เป็นไปตามผลการวิจัย เพราะมีจุดอ่อน ในเรื่องของผู้ทำงาน วิธีการใช้ ผู้ใช้ออนเทคโนโลยี ทำให้ไม่เป็นไปอย่างที่ควรจะเป็น

ประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ เป็นด้านที่ผู้เข้าร่วมการสนทนาให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพราะมีความสำคัญในความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องคุณธรรม จริยธรรมที่ผู้รับบริการจะต้องได้รับ เพราะเป็นโรงเรียนในเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล การจัดการศึกษาเน้นที่ผู้รับบริการเป็นสำคัญ เน้นเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ผู้ปกครองมีความคาดหวังสูงเรื่องคุณธรรม ผู้บริหารอาจมีความคาดหวังเรื่องการแข่งขันสูง และครูก็ต้องทำงานตามความเห็นของผู้บริหาร แต่โรงเรียนคาทอลิกต้องมีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน ไม่เหมือนกับโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ หรือโรงเรียนรัฐบาล ที่เน้นเรื่องวิชาการ วิชาการเปลี่ยนแปลงเร็ว เน้นได้ แต่โรงเรียนต้องไม่มองเพียงแค่ประสิทธิภาพ โรงเรียนต้องมองประสิทธิผลระยะยาว นั่นคือ ผลสัมฤทธิ์ของตัวผู้เรียน มองผลลัพธ์ (Outcome) ด้วย ในประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ คะแนนอิทธิพลสูงสุดที่ควรได้รับการเอาใจใส่ คือ ข้อ 5 ที่กล่าวว่า ผู้เรียนได้รับการอบรมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักธรรมคริสตศาสนา ซึ่งตรงกับความต้องการของผู้ปกครอง และตรงกับเป้าหมายของโรงเรียนคาทอลิกที่เน้นเรื่องอัตลักษณ์คาทอลิก เป็นด้านที่มีความสำคัญจริง ๆ เราต้องยึด

คุณธรรม จริยธรรม เป็นประเด็นสำคัญและต้องสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาเรื่องนี้ให้ควบคู่ไปกับการเรียนรู้และพัฒนาให้เป็นส่วนหนึ่งของมันและกัน เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปกครองส่งลูกเข้ามาเรียนในโรงเรียนคาทอลิก ที่สำคัญต้องทำให้เกิดความยั่งยืนเพราะมุมมองนี้เน้น คุณธรรม จริยธรรม เป็นชีวิตของโรงเรียนคาทอลิก ความเก่งเสริมได้ แต่ความดีต้องพัฒนา ต้องปลูกฝังให้พัฒนาอย่างยั่งยืน

ในประสิทธิผลด้านการเงิน เป็นประเด็นที่ผู้เข้าร่วมการสนทนามีความเห็นที่ ความเห็นโรงเรียนในเครือข่ายคาทอลิก ไม่ได้เน้นเรื่องผลกำไร ไม่ได้เน้นเรื่องธุรกิจเป็นอันดับแรก ถ้าหากมุ่งที่ประสิทธิผลด้านการเงินเป็นอันดับแรก ถือว่าโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมาผิดทาง มุ่งผิดจุดประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียนคาทอลิกต้องมุ่งที่ตัวเด็กให้เป็นอันดับแรก อย่างไรก็ตาม ประสิทธิผลด้านการเงินเป็นมุมมองที่สำคัญเช่นกัน ต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตรงกับสภาพความเป็นจริง หากสังฆมณฑลจัดเก็บเงินไม่ได้ รายได้น้อยก็จะไม่เพียงพอต่อการจ่ายเงินเดือน ประสิทธิภาพก็จะลดลง ในประสิทธิผลด้านนี้ หลายครั้งผู้ปกครองเข้าใจผิด คิดว่าเป็นองค์การการกุศลอ้างความเป็นสถาบันคาทอลิกไม่เสียค่าใช้จ่ายตามความยุติธรรม นี่เป็นพื้นฐานของความยุติธรรมที่ผู้ปกครองต้องให้กับสถานศึกษาคาทอลิก ผู้บริหารต้องมีนโยบายในเรื่องนี้ให้ชัดเจน ต้องให้ฝ่ายการเงินและฝ่ายวิชาการเห็นความสำคัญของระบบการเงิน ซึ่งส่งผลต่อการทำแผนการเงินในระยะยาว ส่งผลต่อการลงทุน ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนคาทอลิก ส่งผลต่อการบริหารจัดการภายใน เรื่องรายจ่าย ที่ผู้บริหารต้องจัดให้กับครูเหมาะสมกับอัตราเงินเฟ้อ และการสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องจัดให้เหมาะสมเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม นี่เป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนสามารถรักษานักเรียนให้อยู่ในองค์กรได้ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญ มุมมองของคนรุ่นใหม่ต้องการสวัสดิการที่เหมาะสม อาจแตกต่างจากคนรุ่นเก่า เรื่องนี้ส่งผลต่อคุณภาพของครูในเครือข่ายโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ต้องคำนวณเรื่องการเงินให้ชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความชัดเจน ต้องทำอย่างเป็นระบบ แต่ละสถานที่อาจมีความแตกต่างกันตามความเหมาะสม ผู้บริหารต้องบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะจากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการสนทนาหลายคนที่ผ่านมาการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อาจมีการลงทุนเป็นเงินก้อนใหญ่ ทำแบบครบวงจร ไม่ค่อยเป็นค่อยไปแบบสถานศึกษาเอกชนทั่วไปที่ค่อย ๆ พัฒนา อาจส่งผลต่อการเงินที่ต้องจัดสัดส่วนให้เพียงพอต่อการบริหาร ต้องประหยัดทรัพยากร สาธารณูปโภคต่าง ๆ ประสิทธิภาพด้านนี้จึงเป็นด้านที่สำคัญ เราจะพัฒนาอะไรต่าง ๆ ได้มากขึ้น ดีขึ้น ก็ต้องอาศัยประสิทธิผลด้านการเงินนี้ในการจัดสรรงบประมาณ แต่ละคนคิดไม่เหมือนกัน การจัดสัดส่วน

งบประมาณเพื่อพัฒนาผู้เรียนก็เช่นกันต้องจัดให้เหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน โรงเรียนต้องพัฒนาไม่เพียงแต่อาคารหรือวัสดุแต่ต้องพัฒนาที่ตัวผู้เรียนจริง ๆ

ในประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน ผู้เข้าร่วมการสนทนาเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก มาตรฐานภายในอาจจะดี แต่เมื่อเทียบกับมาตรฐานของ สมศ. ตัวเลขมีค่าต่ำลง ไม่เป็นไปตามที่ควรจะได้ ซึ่งสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญใส่ใจด้านนี้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน ข้อที่มีค่าอิทธิพลมากที่สุดคือข้อ 6 ที่ว่า “สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพเข้มแข็งและต่อเนื่อง” ผู้เข้าร่วมการสนทนาขอให้เน้นเรื่องการรักษาคุณภาพภายในไปสู่การประกันคุณภาพภายนอกด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 14 สถานศึกษา ดังนี้ 1) โรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา 2) โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ 3) โรงเรียนดาราสมุทร สระแก้ว 4) โรงเรียนดาราจรัส 5) โรงเรียนศรีหฤทัย 6) โรงเรียนปรีชานุศาสตร์ 7) โรงเรียนคริสตสงเคราะห์ 8) โรงเรียนประชา สงเคราะห์ 9) โรงเรียนวัฒมนานุศาสตร์ 10) โรงเรียนปัญญาทรัพย์ ดินแดง 11) โรงเรียนปัญญาทรัพย์ มีนบุรี 12) โรงเรียนเทวรักษ์ 13) โรงเรียนสันติภาพ 14) โรงเรียนชุมชนพัฒนา รวมผู้ให้ข้อมูล 303 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด ที่ใช้กับกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามด้านปัจจัยเชิงระบบ เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเพื่อวัดประสิทธิผลองค์กร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และแบบวัดประสิทธิผลองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window สำหรับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงของปัจจัยเชิงระบบ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน (Multiple Comparison) เพื่อทราบสภาพในการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยใช้สถิติ Anova และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีใช้สถิติ Regression และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL (LISREL 8.80 Student Edition) ในการวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีสาระดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

เพื่อเป็นการตอบคำถามการวิจัยในบทที่ 1 ว่าสภาพการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเป็นอย่างไร ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีควรให้ความสำคัญกับปัจจัยใดบ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงขอสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบคำถามดังกล่าว ดังนี้

5.1.1 สภาพการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และนำข้อมูลที่ได้รับมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบด้านต่าง ๆ รวมทั้งประสิทธิผลองค์การทุกด้าน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระบบการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทำให้สามารถรับทราบข้อเท็จจริงจากแบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน สรุปได้ดังนี้

1) สภาพการบริหารในภาพรวม

จากการวิเคราะห์สภาพการบริหารในภาพรวมของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน จำแนกตามระบบย่อย พบว่าการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีตรงกับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระบบวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับคือ สภาพแวดล้อม ระบบโครงสร้าง ระบบการเมือง และระบบปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของโรงเรียนกับระบบด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนพบว่าสภาพการบริหารในส่วนของ ระบบโครงสร้าง ระบบวัฒนธรรม ระบบปัจเจกบุคคล และสภาพแวดล้อม มีความแตกต่างกัน ระหว่างขนาดของโรงเรียน ขณะที่ระบบการเมืองไม่มีความแตกต่างกัน ระหว่างขนาดของโรงเรียน และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1) ระบบโครงสร้าง

จากการวิเคราะห์สภาพการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ด้านระบบโครงสร้าง สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีด้านระบบโครงสร้าง ข้อที่มียุทธศาสตร์อยู่ในระดับสูงสุดคือ สถานศึกษามีความพร้อมบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และสถานศึกษามีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับสถานศึกษาต่าง ๆ สามารถร่วมคิดร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ อย่างมีพลัง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีระบบโครงสร้างแตกต่างกันกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก

1.2) ระบบวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์สภาพการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรสนับสนุน ด้านระบบวัฒนธรรม สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีด้านระบบวัฒนธรรม ข้อที่มียุทธศาสตร์อยู่ในระดับสูงสุดคือ สถานศึกษามีระบบการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานของสมศ. และมาตรฐานของโรงเรียนเป็นระยะสม่ำเสมอ รองลงมาคือ สถานศึกษามีวิวัฒนาการบุคลากรให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และความภูมิใจในความเป็นไทย และสถานศึกษามีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของโรงเรียน พบว่าสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง มีระบบวัฒนธรรมแตกต่างกันกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก

1.3) ระบบการเมือง

จากการวิเคราะห์สภาพการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ด้านระบบการเมือง สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีด้านระบบการเมือง ข้อที่มียุทธศาสตร์อยู่ในระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิก กำหนดนโยบาย แผน และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสถานศึกษาร่วมกับเครือข่าย

สถานศึกษาคาทอลิกมีระบบพัฒนาผู้บริหาร โดยพัฒนาภาวะผู้นำ กำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้ารวมทั้งระบบการจูงใจ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีขนาดกลางและสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก มีระบบการเมืองไม่แตกต่างกัน

1.4) ระบบปัจเจกบุคคล

จากการวิเคราะห์สภาพการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ด้านระบบปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีด้านระบบปัจเจกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือสถานศึกษามีระบบและมาตรการจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เอาใจใส่ และทุ่มเทในการทำงาน มีการเตรียมการสอน เข้าร่วมและทำกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง มีระบบปัจเจกบุคคลแตกต่างกันกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก

1.5) สภาพแวดล้อม

จากการวิเคราะห์สภาพการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ด้านสภาพแวดล้อม สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีด้านสภาพแวดล้อม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ สถานศึกษามีมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาเสียดิน ทะเลาะวิวาทและอบายมุขต่าง ๆ รองลงมาคือสถานศึกษามีบรรยากาศเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จัดสถานที่ได้เหมาะสม สวยงาม และสะดวกต่อการใช้บริการ และสถานศึกษาปรับตัวได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ มีความคุ้มค่า คุ่มทุน และได้รับผลกำไร เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างกันกับสถานศึกษาที่มีขนาดกลางและสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก

2) ประสิทธิภาพองค์การ

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน จำแนกตามด้าน พบว่า

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีตรงกับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านกระบวนการภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านผู้รับบริการ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา และด้านการเงิน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษากับประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่าประสิทธิผลขององค์การ ด้านกระบวนการภายในและด้านการเรียนรู้และพัฒนา มีความแตกต่างกันระหว่างขนาดของสถานศึกษา ในขณะที่ด้านการเงิน และด้านผู้รับบริการไม่มีความแตกต่างกัน ระหว่างขนาดของสถานศึกษา และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1) ด้านการเงิน

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนด้านการเงิน สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีด้านการเงิน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณตามมาตรฐานสากล รองลงมาคือ สถานศึกษามีการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และเงินอื่น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง คร่งครัด ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา และสถานศึกษาใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีขนาดกลางและสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ด้านการเงินไม่แตกต่างกัน

2.2) ด้านผู้รับบริการ

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนด้านผู้รับบริการ สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีด้านผู้รับบริการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ ผู้เรียนได้รับบริการที่ปลอดภัย ถูกหลักอนามัย และมีสภาพแวดล้อมการเรียนที่ดี รองลงมาคือ ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ และผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และบริการที่ดีจากสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีขนาดกลางและสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ด้านผู้รับบริการไม่แตกต่างกัน

2.3) ด้านกระบวนการภายใน

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนด้านกระบวนการภายใน สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีด้านกระบวนการภายใน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ รองลงมาคือ สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็งและต่อเนื่อง และสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและจริยธรรมในการทำงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง ด้านกระบวนการภายใน แตกต่างกันกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก

2.4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนด้านการเรียนรู้และพัฒนา สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีด้านการเรียนรู้และพัฒนา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ สถานศึกษามีระบบพัฒนาที่ชัดเจน เพียงพอ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ รองลงมาคือ สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง ด้านการเรียนรู้และพัฒนา แตกต่างกันกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก

5.1.2 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

จากข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL เพื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี แสดงให้เห็นถึงข้อย่อยของปัจจัยที่มีน้ำหนักอิทธิพลต่อปัจจัยการบริหารระบบต่าง ๆ มากน้อยต่างกัน และในส่วนของประสิทธิผลองค์การด้านต่าง ๆ

มีข้อย่อยที่ส่งนํ้าหนักอิทธิพลต่อประสิทธิผลต่างกัน ซึ่งสามารถเป็นตัวบ่งชี้จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การได้ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยเชิงระบบ

จากผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบมากที่สุด คือ ปัจจัยระบบการเมือง เพราะเป็นปัจจัยที่มีนํ้าหนักอิทธิพลต่อปัจจัยเชิงระบบมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือ ปัจจัยระบบโครงสร้าง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยระบบวัฒนธรรม และปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล โดยสรุปสาระปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบได้ ดังนี้

1.1) ปัจจัยระบบโครงสร้าง

จากผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของปัจจัยระบบโครงสร้าง ข้อที่มีนํ้าหนักอิทธิพลมากที่สุดคือ สถานศึกษาสามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีความสามารถเป็นเลิศ มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบโครงสร้างมากที่สุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรบุคคลที่พร้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับสถานศึกษาต่าง ๆ สามารถร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้าง สรรค์ อย่างมีพลัง

1.2) ปัจจัยระบบวัฒนธรรม

จากผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของปัจจัยระบบวัฒนธรรม ข้อที่มีนํ้าหนักอิทธิพลมากที่สุดคือ สถานศึกษามีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบวัฒนธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาแนวคิดจิตสาธารณะ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และสถานศึกษามีการนำหลักธรรมของคริสต์ศาสนาไปบูรณาการในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน

1.3) ปัจจัยระบบการเมือง

จากผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของปัจจัยระบบการเมือง ข้อที่มีนํ้าหนักอิทธิพลมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีระบบการคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่สามารถรักษาบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีใจรักในวิชาชีพครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบการเมืองมากที่สุด

ที่สุด ลำดับรองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและจูงใจบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ และผู้บริหารยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้

1.4) ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล

จากผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล ข้อที่มีน้ำหนักอิทธิพลมากที่สุดคือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบการเมืองมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือ บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี มีความชำนาญในการสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และบุคลากรสามารถจัดการเรียนการสอนที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ

1.5) ปัจจัยสภาพแวดล้อม

จากผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของปัจจัยสภาพแวดล้อม ข้อที่มีน้ำหนักอิทธิพลมากที่สุดคือ สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือ สถานศึกษามีเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทันสมัยและเพียงพอ และสถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ ดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจสถานศึกษา

2) ประสิทธิภาพองค์การ

จากผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน สรุปได้ว่า ด้านกระบวนการภายใน เป็นด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ด้านการเงิน และด้านผู้รับบริการ โดยสรุปสาระด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การได้ ดังนี้

2.1) ด้านการเงิน

จากผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างด้านการเงิน ข้อที่มีน้ำหนักอิทธิพลมากที่สุดคือ สถานศึกษามีการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินอื่น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง คร่งครัด ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา เป็นข้อที่ส่งผลต่อด้านการเงินมากที่สุด ลำดับรองลงมาคือ สถานศึกษามีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการตรวจสอบ

ความผิดพลาดทางการเงินและป้องกันการรั่วไหล และสถานศึกษาสามารถใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2) ด้านผู้รับบริการ

จากผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างด้านผู้รับบริการ ข้อที่มีน้ำหนักอิทธิพลมากที่สุดคือ ผู้เรียนได้รับการอบรมให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักธรรมคริสตศาสนา เป็นข้อที่ส่งผลต่อด้านผู้รับบริการมากที่สุด ลำดับรองลงมาคือ ผู้เรียนได้รับบริการที่ปลอดภัย ถูกหลักอนามัยและมีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี และผู้เรียนมีมาตรฐานความรู้ และทักษะด้านภาษาอังกฤษตามแบบโรงเรียนคาทอลิกฯ ที่เน้นภาษาต่างประเทศ

2.3) ด้านกระบวนการภายใน

จากผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างด้านกระบวนการภายใน ข้อที่มีน้ำหนักอิทธิพลมากที่สุดคือ สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็ง และต่อเนื่อง เป็นข้อที่ส่งผลต่อด้านกระบวนการภายในมากที่สุด ลำดับรองลงมาคือ สถานศึกษามีระเบียบปฏิบัติที่เป็นสากล ทันสมัย ครอบคลุมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสถานศึกษามีมาตรการในการกำกับ ติดตามและประเมินอย่างเป็นระบบและเหมาะสม

2.4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

จากผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างด้านการเรียนรู้และพัฒนา ข้อที่มีน้ำหนักอิทธิพลมากที่สุดคือ สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกับสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกได้ เป็นข้อที่ส่งผลต่อด้านการเรียนรู้และพัฒนามากที่สุด ลำดับรองลงมาคือ สถานศึกษามีบุคลากรที่เรียนรู้และสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และได้มาตรฐานสากล และสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

5.1.3 ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่าปัจจัยเชิงระบบในการบริหารใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การแต่ละด้านมากที่สุด

เพียงใด ซึ่งมีน้ำหนักการให้ความสำคัญต่อแต่ละด้านไม่เท่ากัน สามารถเป็นตัวบ่งชี้ถึงปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเพื่อบริหารและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลมากขึ้นได้ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ประสิทธิภาพด้านการเงิน

ประสิทธิภาพด้านการเงินของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระบบการเมืองและปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการเงินมากที่สุด ลำดับรองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่วนปัจจัยระบบวัฒนธรรม ปัจจัยระบบโครงสร้างและปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการเงินแบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ

ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการมากที่สุด ลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบวัฒนธรรม และปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยระบบโครงสร้าง และปัจจัยระบบการเมืองส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการแบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน

ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในมากที่สุด ลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล และปัจจัยระบบวัฒนธรรม ส่วนปัจจัยระบบการเมืองและปัจจัยระบบโครงสร้าง ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในแบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา มากที่สุด ลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยระบบโครงสร้าง ปัจจัยระบบการเมืองและปัจจัยระบบวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนาแบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลทั้ง 4 ด้านของสถานศึกษา เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมากที่สุด โดยมีน้ำหนักในแต่ละด้านประสิทธิผลไม่เท่ากัน ซึ่งสามารถอธิบายแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนามากที่สุด ลำดับรองลงมา ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการเท่ากับส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน และส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ลำดับต่อมาคือปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล โดยปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในมากที่สุด ลำดับรองลงมาคือ ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา และส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลส่งผลประสิทธิผลด้านการเงินแบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ลำดับต่อมาคือปัจจัยระบบการเมือง โดยปัจจัยระบบการเมืองส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด ส่วนปัจจัยระบบการเมืองส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน และส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ลำดับต่อมาปัจจัยระบบวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการมากที่สุด ลำดับรองลงมา ปัจจัยระบบวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน แต่ปัจจัยระบบวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงิน และประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา แบบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยระบบโครงสร้างไม่มีปัจจัยการบริหารระบบใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเลย แสดงว่าปัจจัยระบบโครงสร้างส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงิน ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ และส่งผลต่อประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และจากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรมากที่สุด ลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบการเมือง ปัจจัยระบบวัฒนธรรม ปัจจัยปัจเจกบุคคล และปัจจัยระบบโครงสร้าง ในส่วนของประสิทธิผลองค์กร ด้านที่ส่งผลมากที่สุดต่อประสิทธิผลองค์กรคือ ประสิทธิผลด้านการ

เรียนรู้และพัฒนา รองลงมาคือ ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน ประสิทธิภาพด้านการเงิน และ ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากคำถามวิจัยที่ว่า

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
3. สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีควรให้ความสำคัญกับปัจจัยใดบ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำสรุปผลการวิจัย มาวิเคราะห์และเปรียบเทียบประเด็นสำคัญระหว่างสภาพการบริหารที่เป็นจริงกับการบริหารที่ควรให้ความสำคัญมากขึ้น ผลจากการวิจัยมีบางประเด็นที่มีน้ำหนักอิทธิพลต่อปัจจัยเชิงระบบและประสิทธิผลองค์กร ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปราย โดยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาตามหัวข้อ ดังนี้

1) การบริหารสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

จากการวิเคราะห์การบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ตรงกับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน นั้นหมายถึง ในสภาพที่เป็นจริง สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีระบบทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ระบบโครงสร้าง ระบบวัฒนธรรม ระบบการเมือง ระบบปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อม ทุกระบบการบริหารมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน แตกต่างกันที่น้ำหนักการให้ความสำคัญ เมื่อนำมาวิเคราะห์น้ำหนักอิทธิพลที่ส่งผลต่อปัจจัยเชิงระบบสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ระบบวัฒนธรรมตรงกับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับคือ สภาพแวดล้อม ระบบโครงสร้าง ระบบการเมือง และระบบปัจเจกบุคคล แต่เมื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเพื่อพิจารณาน้ำหนักอิทธิพล ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารมากที่สุด คือ ปัจจัยระบบการเมือง ลำดับรองลงมา คือ ปัจจัยระบบโครงสร้าง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยระบบวัฒนธรรม และปัจจัยปัจเจกบุคคล หมายความว่าสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยระบบการเมืองให้มากขึ้น ซึ่งข้อที่เด่นมากในปัจจุบันนี้และในปัจจุบันทุกด้าน คือ ผู้บริหารมีระบบการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถ

รักษาบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีใจรักในวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบทางการเมืองของ Hoyle (1986: 140-146) ที่ได้สรุปกลยุทธ์หลัก ๆ ทางการเมืองที่ใช้กันทั่วไปในแวดวงการศึกษาว่า ผู้บริหารต้องเจาะจุดกลงในเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรกับแต่ละบุคคลซึ่งมีหน้าที่แตกต่างกันไปเพื่อให้ได้ผลออกมาตามที่ต้องการ โดยการชักชวน เอื้อโอกาส โน้มน้าวผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินการที่นำไปสู่การบรรลุภารกิจหลักขององค์การ

1.1) ระบบโครงสร้าง

จากผลการวิจัยพบว่าในระบบโครงสร้าง ข้อที่มีสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับสูงสุดคือสถานศึกษามีความพร้อมบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ให้การเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และสถานศึกษามีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับสถานศึกษาต่าง ๆ สามารถร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ อย่างมีพลัง แต่เมื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเพื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพล ข้อที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบโครงสร้างมากที่สุด คือ สถานศึกษาสามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีความสามารถเป็นเลิศ มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู รองลงมาคือสถานศึกษามีการระดมทรัพยากรบุคคลที่พร้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับสถานศึกษาต่าง ๆ สามารถร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ อย่างมีพลัง หมายความว่าสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจะต้องให้ความสำคัญกับความสามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีความสามารถเป็นเลิศ มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครูให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ (2543 : 76 – 81) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารผู้ร่วมงาน ครู อาจารย์ไว้ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำในสถาบันการศึกษาคาทอลิก ถือว่าเป็นผู้ที่พระเจ้าส่งมา เพื่อปฏิบัติภารกิจที่ยิ่งใหญ่ให้พระเจ้า พระศาสนา และแก่สถาบัน ต้องมีภาวะผู้นำ เป็นตัวอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตตามจิตตารมณ์ของคริสตชน ไม่หวังการยกย่องสรรเสริญจากการปฏิบัติงาน ต้องมีผู้ร่วมบริหารที่ดี มีความสามารถมาร่วมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ต้องทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายอันเดียวกัน คือความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบัน ต้องอาศัยทีมงานเข้าบริหารจัดการโดยทีมงานดังกล่าวต้องประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความขยันขันแข็ง มีจิตใจใฝ่บริการ มีประสิทธิภาพ มีความกล้าทางคุณธรรม มีความยุติธรรม มีความคงเส้นคงวา ผู้เป็นครู อาจารย์ ต้องมีการเลือกสรรครู อาจารย์ที่ดีเข้ามาตามวิธีการและกฎเกณฑ์ของทางโรงเรียน ต้องคำนึงถึง

ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เป็นผู้มีการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณ ความสามารถทางเทคโนโลยี ยึดมั่นในอุดมการณ์ สร้างสรรค์ มานะอดทนในการทำงาน อารมณ์ขัน ร่าเริง แสวงหาความรู้และปัญญา เพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่ทันสมัยเสมอ ทำให้เกิดการเรียนรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อบุคคลปัจจุบันและอนาคต และสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สอง(2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2552 : 10) ประเด็นระบบการศึกษาว่า ครู หลักสูตร สถานศึกษา กระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษานี้ คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็น วิชาชีพที่มีคุณค่า และยังคงสอดคล้องกับป้าฐกถาพิเศษเรื่อง “ทศวรรษที่สองของการปฏิรูป การศึกษา: ปัญหาและทางออก”(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2552 : 7) ที่กล่าวไว้ว่า “การปฏิรูปครู การยกระดับหรือทำให้ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง” เป็นสิ่งที่เราทุกคน อยากจะเห็นอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับเป้าหมายภายในปี 2561 ข้อ 1 ว่า พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวินัยวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคน เก่งดีและมีใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่าสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีระบบโครงสร้างแตกต่างกันกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็กไม่ เหมือนกัน ความสามารถในการดึงดูดคนเก่ง คนดี มีความสามารถเป็นเลิศ มีใจรักในวิชาชีพครู มาเป็นครูแตกต่างกัน การระดมทรัพยากรบุคคลที่พร้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรชาญ ชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้แตกต่างกัน อาจ เป็นเพราะสถานศึกษาขนาดเล็กห่างไกลจากความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ผู้ที่สมัครใจเข้าไป เป็นครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีไม่มากนัก หรือมีสถานศึกษาคู่แข่งหลายแห่งในพื้นที่เดียวกันหรือ ใกล้เคียงกันและค่าตอบแทนพิเศษที่จะได้จากการสอนหรือกิจกรรมไม่มากเท่ากับสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ส่งผลให้ด้านระบบโครงสร้างนี้แตกต่างกัน สอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง(2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2552 : 14-15) มาตรการหลักข้อ 2 ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็กและ สถานศึกษาที่ด้อยคุณภาพ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์อย่าง มีประสิทธิภาพ

1.2) ระบบวัฒนธรรม

จากผลการวิจัยพบว่าในระบบวัฒนธรรม ข้อที่มีสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับสูงสุดคือ สถานศึกษามีระบบการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานของ สมศ. และมาตรฐานของ โรงเรียนที่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ สถานศึกษามีวิธีพัฒนาบุคลากรให้มี ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และความภูมิใจในความเป็นไทย และสถานศึกษามีการ เสริมสร้างให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร แต่เมื่อ ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเพื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพล ข้อที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยระบบ วัฒนธรรมมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ร่วมมือกันทำงาน เป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร รองลงมาคือสถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาแนวคิดจิต สาธารณะ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และสถานศึกษามีการนำหลักธรรมของคริสตศาสนาไป บูรณาการในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาเครือข่าย คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างให้บุคลากรมีระเบียบ วินัย ร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร และขณะเดียวกันก็มีความสอดคล้องกับ แนวคิดของ ชนະ ธนสมบูรณ (2526 : 5) ที่กล่าวว่า โรงเรียนคาทอลิกมีลักษณะเฉพาะ คือ มุ่ง สร้างให้ประชากรในโรงเรียนเกิดบรรยากาศอันมีชีวิตชีวาด้วยจิตตารมณ์ เสรีภาพ และความรัก แบบพระวรสาร มุ่งช่วยคนรุ่นหนุ่มสาวให้พัฒนาบุคลิกภาพ ในขณะเดียวกันโรงเรียนคาทอลิก อบรมนักเรียนของตนให้ทำงานอย่างเกิดผลเพื่อประโยชน์ของประเทศ นอกจากนี้โรงเรียนคาทอลิก ยังมีลักษณะพิเศษอีกประการหนึ่งคือ เป็นโรงเรียนที่เน้นให้นักเรียนรู้จักบังคับตัวเอง มีระเบียบ วินัย โดยถือว่าการบังคับตัวเองนั้นจะนำไปสู่ความสำเร็จทางโลกและทางจริยธรรม และ สอดคล้องกับ มิเกล กาไรซาบาล (2539 :15) ซึ่งได้พิจารณาจากแนวทางของพระสังคายนา วาติกันที่ 2 และสรุปเอกลักษณ์ของการศึกษาคาทอลิก ไว้ตอนหนึ่งว่าโรงเรียนคาทอลิกเป็นกลุ่ม สังคมที่ดำเนินชีวิตตามค่านิยมแห่งพระวรสาร ซึ่งได้แก่ การร่วมแรงร่วมใจกัน มีความยุติธรรม และเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำพระศาสนจักร ครูของโรงเรียนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดใน กระบวนการพัฒนาหล่อหลอมนักเรียน และสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษ ที่สอง(พ.ศ.2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2552 : 11-12) เป้าหมายภายในปี 2561 ว่า คนไทยยุคใหม่ต้องมีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง มีระบบวัฒนธรรมแตกต่างกันกับ

สถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมของสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางไม่เหมือนสถานศึกษาขนาดเล็ก อาจเป็นเพราะบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนน้อย วิธีการทำงาน หรือระเบียบวินัยจะใช้แบบเดียวกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ไม่ได้ อาจต้องพึ่งพาความสามารถของตนเองเป็นหลัก การร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มอาจเป็นไปได้บางโอกาสเท่านั้น ส่งผลให้มีวิถีคิด วิธีการทำงานแตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่จะต้องมีระบบ ระเบียบ มีวิธีการที่ต้องร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันมากกว่า และทำงานเป็นที่มกกันมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทำให้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

1.3) ระบบการเมือง

จากผลการวิจัยพบว่าในระบบการเมือง ข้อที่มีสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิก กำหนดนโยบาย แผน และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิกมีระบบพัฒนาผู้บริหาร โดยพัฒนาภาวะผู้นำ กำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้ารวมทั้งระบบการจูงใจ แต่เมื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเพื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพล ข้อที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบการเมืองมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีระบบการคัดสรร ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่สามารถรักษามูลค่าที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีใจรักในวิชาชีพครู ลำดับรองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและจูงใจบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ และผู้บริหารยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ หมายความว่าสถานศึกษาคือเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดระบบการคัดสรร ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่สามารถรักษามูลค่าที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีใจรักในวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในมุมมองด้านทรัพยากรมนุษย์ ข้อ 16-18 ในแผนกลยุทธ์ ซึ่งมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ เร่งรัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเร่งรัดให้มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการจัดสรรบุคลากรด้านการศึกษาของ รสจ. อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายกลยุทธ์ข้อที่ 28 กล่าวว่า บุคลากรทุกระดับได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bush (2003) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของรูปแบบการบริหารที่เน้นการเมืองว่า ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์และกลุ่มคนที่แบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน และสอดคล้องกับ

ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2552:13,19) กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาว่า เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ ปรับกระบวนทัศน์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ โดยการสร้างครูยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ มีใจรัก มีคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาเป็นครู คณาจารย์ และปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว เพิ่มโอกาสทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับมาตรการหลักในการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ข้อ 1 ว่า ปรับระบบการผลิต การคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีขนาดกลางและสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก มีระบบการเมืองไม่แตกต่างกัน นี่เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการร่วมมือกันเป็นระบบ สถานศึกษาเครือข่าย ที่มีวิธีการหลาย ๆ อย่างเหมือนกันในการบริหารสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารมีระบบการคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถรักษาบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีใจรักในวิชาชีพครู มีการส่งเสริมและจูงใจบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ โดยยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารของสถานศึกษาทุกขนาดยึดเป็นหลักในการดำเนินงาน ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในระบบการเมือง

1.4) ระบบปัจเจกบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่าในระบบปัจเจกบุคคล ข้อที่มีสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับสูงสุดคือ บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ สถานศึกษามีระบบและมาตรการจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เอาใจใส่ และทุ่มเทในการทำงาน มีการเตรียมการสอน เข้าร่วมและทำกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แต่เมื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเพื่อพิจารณาค่านำหนักอรรถิพผล ข้อที่ส่งผลต่อปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลมากที่สุดคือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ลำดับรองลงมาคือ บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี มีความชำนาญในการสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และบุคลากรสามารถจัดการเรียนการสอนที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และ

สอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณา อ่องแสง คุณ (2550) เรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินองค์การแบบสมดุลงานสำหรับโรงเรียนคาทอลิกสังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มิติด้านการเรียนรู้และพัฒนา ประกอบด้วย ความเป็นครูมืออาชีพ การจัดการความรู้ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสอดคล้องกับ แนวคิดของ วิวัฒน์ แพร์สิทธิ์ (2543 : 14) ซึ่งได้สรุปเรื่องราวเกี่ยวกับการศึกษาคาทอลิกว่า การศึกษาเป็นแก่นของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในการเรียนรู้ เป็นกระบวนการกิจกรรม การศึกษาและวิทยาความรู้ (Knowledge) ที่เป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการรักษาชีวิต ถ่ายทอด และพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าครบทุกด้าน ให้บุคคลสามารถบรรลุถึงความดีงามของมนุษย์ตาม หลักพระคริสตธรรม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม ด้วยความรัก รับผิดชอบต่อตนเองและ สังคม เคารพสิทธิเสรีภาพของบุคคล รักและภูมิใจในวัฒนธรรมของตน นอกจากนี้ การศึกษาเป็น สิทธิและหน้าที่ของมนุษย์ที่พึงต้องแสวงหาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าตาม ศักยภาพความสามารถของแต่ละบุคคล และเป็นหน้าที่สำคัญประการแรกของพ่อแม่ที่จะให้ การศึกษาอบรมแก่ลูกหลาน เพื่อให้ทุกคนเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ รู้จักใช้ทักษะต่าง ๆ มี การใช้ศิลปะวิทยาการและเทคโนโลยี เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์ของชีวิตในการอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2552:16) มาตรการหลักในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ข้อ 8 เน้นตามความเชี่ยวชาญและสร้างเครือข่ายระหว่างกัน รวมทั้ง เชื่อมโยงกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและสังคม การเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนพัฒนาการศึกษาศิลปศาสตร์ ในฐานะ โครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ และสอดคล้องกับมาตรการในการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ข้อ 5 ว่า พัฒนาระบบการผลิตครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรสำหรับการอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เชื่อมโยง ความสามารถในการสอนและประสบการณ์ในสถานประกอบการ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ผลผลิตเชิงพาณิชย์

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง มีระบบปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน กับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความสามารถของบุคลากรมีความ แตกต่างกันอย่างชัดเจน อาจเป็นเหตุผลตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรตามปัจจัยระบบโครงสร้างที่

สถานศึกษาขนาดใหญ่สามารถเลือกบุคลากรได้มากกว่า บุคลากรของสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้มากกว่า มีบุคลิกภาพที่ดี มีความชำนาญในการสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีทางเลือกบุคลากรได้น้อยกว่า

1.5) สภาพแวดล้อม

จากผลการวิจัยพบว่าในสภาพแวดล้อม ข้อที่มีสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับสูงสุดคือสถานศึกษามีมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาเสพติด การทะเลาะวิวาทและอบายมุขต่าง ๆ รองลงมาคือ สถานศึกษามีบรรยากาศเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จัดสถานที่ได้เหมาะสม สวยงาม และสะดวกต่อการใช้บริการ และสถานศึกษาปรับตัวได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ มีความคุ้มค่า คุ่มทุน และได้รับผลกำไร แต่เมื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเพื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพล ข้อที่ส่งผลต่อบัจจัยสภาพแวดล้อมมากที่สุดคือ สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง ลำดับรองลงมา คือ สถานศึกษามีเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทันสมัยและเพียงพอ และสถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจสถานศึกษา นั้นหมายความว่าสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้มีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายไร้สายความเร็วสูงซึ่งสอดคล้องกับ พันธกิจของโรงเรียนเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในมุมมองด้านบริหารจัดการ ข้อ 3 ได้แก่การส่งเสริมการใช้และพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และมุมมองด้านหลักสูตร ข้อ 14 คือ เร่งรัดให้มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายกลยุทธ์ มุมมองด้านบริหารจัดการข้อ 6 โรงเรียนเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อ 7 โรงเรียนเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และสอดคล้องกับเป้าหมายกลยุทธ์ มุมมองด้านหลักสูตรข้อ 23 มีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการระบวนการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รักรธรรม (2546) ที่กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีว่า เทคโนโลยี การศึกษาและค่าน้ำของมนุษย์เป็นผลทำให้เกิดวิทยาการและประดิษฐ์กรรมใหม่ ๆ ที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

ขององค์การในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552-2561)(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2552:16) มาตรการหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ข้อ 10 พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งเนื้อหาและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการศึกษาเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนที่มีครูแนะนำและด้วยตนเอง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างกันกับสถานศึกษาที่มีขนาดกลางและสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาขนาดใหญ่ต้องสามารถดึงดูดผู้เรียนให้อยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น การมีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการให้บริการและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทันสมัยและเพียงพอ มีสื่อ อุปกรณ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ ดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจสถานศึกษา นี่เป็นสิ่งที่แตกต่างอย่างมากตามขนาดของสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากศักยภาพ ทัศนคติและความสามารถของผู้บริหารที่ต้องคิดและจัดการแบบสถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่ต้องมีระบบที่ดี และศักยภาพทางการเงินและงบประมาณมีมากกว่าทำให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมได้ดีกว่ามาก

2) ประสิทธิภาพขององค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล

จันทบุรี

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ตรงกับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน นั่นหมายถึง สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีสภาพที่เป็นจริงตามแนวทางที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยประสิทธิภาพแต่ละด้านมีสภาพที่เป็นจริงและมีค่าน้ำหนักอิทธิพลแตกต่างกัน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีสภาพที่เป็นจริงในระดับมากทุกด้าน โดยด้านกระบวนการภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านผู้รับบริการ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา และด้านการเงิน แต่เมื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเพื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพล ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการภายใน ลำดับรองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้

และพัฒนา ด้านการเงิน และด้านผู้รับบริการ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นได้ว่า สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจัดการศึกษาได้สอดคล้องตามน้ำหนัก อธิทธิพลด้านกระบวนการภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวรรณ แซ่จิว (2546) ศึกษาวิจัย เรื่องภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายคาทอลิก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงกระบวนการภายใน ของเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิกว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิก ตามการรับรู้ของครูและผู้ปกครอง เป็นผู้มีความขยันขันแข็ง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี ผู้บริหารของ สถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ในด้านการวางพื้นฐานหรือควบคุม มาตรฐานพฤติกรรมให้กับผู้อื่นสูง โดยเฉพาะภาพลักษณ์ของการเป็นผู้มีความศรัทธาในศาสนา และยึดหลักทางศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ภาพลักษณ์ที่ครูและผู้ปกครองคาดหวังจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกคือ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะในด้านการ บริหารการศึกษา และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษา นอกจากนี้ยังคาดหวังให้ผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีความกล้าทางจริยธรรม กล้าคิด กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น จึงสรุปได้ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้กระบวนการภายในมีความ เข้มแข็ง มั่นคง และเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ ปกครองและชุมชนที่เข้ามาใช้บริการ

2.1) ประสิทธิภาพด้านการเงิน

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพด้านการเงินข้อที่มีสภาพจริงอยู่ในระดับสูงสุดคือ สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณตามมาตรฐานสากล รองลงมาคือ สถานศึกษามีการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินอื่น ๆ เป็นไปอย่าง ถูกต้อง คร่งครัด ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา และสถานศึกษาใช้งบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ในทุกด้าน แต่เมื่อตรวจสอบความ ตรงตามโครงสร้างเพื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพล ข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการเงินมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินอื่น ๆ เป็นไปอย่าง ถูกต้อง คร่งครัด ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา ลำดับรองลงมาคือ สถานศึกษามี ระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพมาใช้ตรวจสอบความผิดพลาดทางการเงินและป้องกันการ รั่วไหล และสถานศึกษาสามารถใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด หมายความว่า สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจะต้องให้ความสำคัญกับการติดตามและ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินอื่น ๆ เป็นไปอย่างถูก ต้อง คร่งครัด ตามระเบียบการ เบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Malina (2001) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

การทดสอบเชิงประจักษ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมการบริหารจัดการ และการประเมินองค์การแบบสมดุล โดยเน้นการศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดที่เป็นสาเหตุ (Leading indicators) และตัวชี้วัดที่เป็นผล (Lagging indicators) ของผลการปฏิบัติงานทั้งด้านที่มุ่งการเงินและด้านที่ไม่ใช่การเงิน โดยรูปแบบที่สร้างขึ้นได้ใช้ทดสอบการนำ Balanced Scorecard ไปใช้ โดยการประเมินหน่วยธุรกิจ 31 หน่วย ในบริษัทเดียวกัน ที่มุ่งวัดทั้งผลการปฏิบัติงานทั้งด้านการเงินและไม่ใช่การเงิน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของ Balanced Scorecard สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ซึ่งเป็นมูลฐานของรูปแบบเชิงธุรกิจของบริษัท ผลการศึกษาสนับสนุนถึงความสำคัญของการวัดและประเมินทางด้านการเงิน สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มุ่งมองด้านงบประมาณการเงินและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ข้อ 19 เกรงรัดให้มีการบริหารงบประมาณและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และข้อ 20 ส่งเสริมให้มีการติดตามตรวจสอบงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ 2552 : 32) มาตรการในการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพข้อ 7 ว่า พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงไม่ควรละเลยความสำคัญของทุกประเด็นในมุมมองด้านการเงิน เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดขององค์กร

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีขนาดกลางและสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก มีประสิทธิผลด้านการเงินไม่แตกต่างกัน นี่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้อย่างชัดเจน ว่าสถานศึกษาทุกขนาดบริหารการเงินในระบบเดียวกัน คือ มีการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินอื่น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องเคร่งครัด ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา มีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลมาใช้ตรวจสอบความผิดพลาดทางการเงินและป้องกันการรั่วไหล โดยใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด นี่เป็นมุมมองที่สะท้อนได้ดีที่สุดว่าสถานศึกษาทุกขนาดใช้มาตรฐานเดียวกันในการบริหารจัดการประสิทธิผลทางการเงิน

2.2) ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้เรียนได้รับบริการที่ปลอดภัย ถูกหลักอนามัย และมีสภาพแวดล้อมการเรียนที่ดี รองลงมาคือผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ และผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้ง

ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และบริการที่ดีจากสถานศึกษา แต่เมื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเพื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพล ข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผู้รับบริการมากที่สุด คือ ผู้เรียนได้รับการอบรมให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักธรรมคริสตศาสนา ลำดับรองลงมาคือ ผู้เรียนได้รับการที่ปลอดภัย ถูกหลักอนามัยและมีสภาพแวดล้อมการเรียนที่ดี และผู้เรียนมีมาตรฐานความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษตามแบบโรงเรียนคาทอลิกฯ ที่เน้นภาษาต่างประเทศ ซึ่งตรงกับปรัชญาและนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีที่ต้องให้ความสำคัญกับการสนับสนุนผู้เรียนให้ได้รับการอบรมให้มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักธรรมคริสตศาสนา ข้อค้นพบนี้ตรงกับข้อเสนอของผู้บริหารในการสนทนากลุ่ม ทุกคนมีความเห็นตรงกันว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นอัตลักษณ์ของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก ต้องให้ความสำคัญมากที่สุด เป็นความคาดหวังของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก สอดคล้องกับสภาการศึกษาคาทอลิก (2551) ที่ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาคาทอลิกไว้ว่า โรงเรียนคาทอลิกมิได้ให้เพียงการสอนศาสนาเท่านั้น แต่ให้โอกาส เวลา และวิธีการอื่น ๆ เพื่ออบรมให้ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิตสอดคล้องกันด้วย มุ่งช่วยเยาวชนให้พัฒนาบุคลิกภาพ อบรม พัฒนาอุปนิสัยอันแข็งแกร่ง จุดประสงค์ของโรงเรียน คือ ต้องการให้นักเรียนได้รับการอบรมอย่างครบถ้วนในทุกด้าน มุ่งพัฒนามนุษย์จากภายใน มุ่งให้มนุษย์ทั้งตัวเจริญออกมา จนบรรลุความสมบูรณ์ ให้นักเรียนแต่ละคนได้พัฒนาความสามารถทุกอย่าง ไปตามขั้นตอนให้แต่ละคนสามารถได้รับการอบรมอย่างครบถ้วนทุกด้าน ภายในภาวะแวดล้อมซึ่งรวมเอามิติด้านศาสนาแบบคริสต์ไว้ ส่งเสริมความเป็นบุคคลของมนุษย์ และการเป็นบุคคลที่ครบ สร้างคนให้เป็นคนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเซวาร์ปัญญา ให้ควบคู่ไปกับการเติบโตทางจิตวิญญาณทางศาสนา ทางอารมณ์ และสังคม อบรมมนุษย์ทั้งครบ และศาสนาก็เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม เป้าหมายสูงสุดของชุมชน การศึกษา คือ การศึกษาทั้งครบและครอบคลุมทุกด้านของแต่ละคน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ และปรีชา เมธาวัชรภาคย์ (2544) ซึ่งศึกษาเรื่องบทบาทการจัดการศึกษาในเครือข่ายคาทอลิก พบว่า พื้นฐานของการศึกษาคาทอลิก มีลักษณะมุ่งเน้นการอบรมคน การใส่ใจในการจัดบริหารของสถานศึกษา การประสานการเรียนรู้อะไรและพัฒนาการทุกอย่างเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนให้เป็นบุคคลที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและความรู้ เป็นพลเมืองดีของชาติตามหลักคริสตธรรม เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ถือเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันการศึกษาคาทอลิก แนวทางการจัดการศึกษาคาทอลิก คือ คุณธรรมนำความรู้คู่ความสุข

และสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ 2552 : 10-12) ระบบการเรียนรู้ คือระบบที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีคุณธรรมนำความรู้ และสอดคล้องกับเป้าหมายภายในปี 2561 ว่า คนไทยยุคใหม่ มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริต และต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง และสามารถก้าวทันโลก และสอดคล้องกับมาตรการหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ข้อ 6 จัดหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน กิจกรรม การวัดและประเมินผลทุกระดับและประเภทการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีขนาดกลางและสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก มีประสิทธิผลด้านผู้รับบริการไม่แตกต่างกัน นี่เป็นอีกด้านหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเครือข่าย สถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้อย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาทุกขนาดเอาใจใส่ดูแลนักเรียนด้วยมาตรฐานเดียวกัน ให้ผู้เรียนได้รับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักธรรมคริสตศาสนา ให้ผู้เรียนได้รับการที่ปลอดภัย ถูกหลักอนามัยและมีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี และมีมาตรฐานความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษตามแบบสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก ที่เน้นภาษาต่างประเทศ

2.3) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือสถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ รองลงมาคือ สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็งและต่อเนื่อง และสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและจริยธรรมในการทำงาน แต่เมื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเพื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพล ข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในมากที่สุด คือ สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็งและต่อเนื่อง ลำดับรองลงมาคือ สถานศึกษามีระเบียบปฏิบัติที่เป็นสากล ทันสมัย ครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และสถานศึกษามีมาตรการในการกำกับ ติดตามและประเมินอย่างเป็นระบบและเหมาะสม หมายความว่าสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจะต้องให้

ความสำคัญกับระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็ง และต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ในมุมมองด้านบริหารจัดการ ข้อ 1 ซึ่งกล่าวว่า ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น สนับสนุนการใช้ระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง และเร่งรัดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอก และสอดคล้องกับเป้าหมายกลยุทธ์ของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในมุมมองด้านบริหารจัดการ ข้อ 2 ที่กล่าวว่า โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้ระบบประกันคุณภาพภายในต่อเนื่องทุกโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของวิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ (2543) กล่าวถึงการบริหารจัดการว่าในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และมีความร่วมมือของทุกฝ่ายขององค์กร เป็นเรื่องที่สังคมให้การยอมรับ ทุกคนในองค์กรร่วมรับผิดชอบในองค์กรของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารมณี เจียมไชยศรี (2537) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับวิทยาลัยครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับวิทยาลัยครูและประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งศึกษาถึงประโยชน์ของระบบการประเมิน ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดในการประเมิน เกณฑ์การประเมิน การดำเนินการประเมิน และผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงงาน และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ 2552 : 15) มาตรการหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ข้อ 6 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทและสนับสนุนการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อนำผลมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง มีประสิทธิผลด้านกระบวนการภายในแตกต่างกันกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ในด้านกระบวนการภายในนี้เป็นด้านที่แสดงให้เห็นถึงระบบการบริหารจัดการคุณภาพภายใน ว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพเข้มแข็งและต่อเนื่อง มีระเบียบปฏิบัติที่เป็นสากล ทันสมัย ครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และมีมาตรการในการกำกับ ติดตามและประเมินอย่างเป็นระบบมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งจำนวนคนที่ควบคุมมีน้อย และกระบวนการไม่ซับซ้อนแบบสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

2.4) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนาข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ สถานศึกษามีระบบงบประมาณที่ชัดเจน เพียงพอและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ รองลงมาคือ สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่เมื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเพื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพล ข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนามากที่สุดคือ สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกับสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกได้ ลำดับรองลงมาคือ สถานศึกษาที่มีบุคลากรที่เรียนรู้และสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และได้มาตรฐานสากล และสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายความว่าสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจะต้องให้ความสำคัญกับ รูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกับสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราญ ประมวลวรชาติ (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการนำ Balanced Scorecard มาใช้ในองค์การกลุ่มธุรกิจการสื่อสารของไทย : กรณีศึกษา Telecom Asia Public Company Limited (TA) และ Advanced Info Service Public Company Limited (AIS) จากผลการศึกษาข้อหนึ่งพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำที่ตระหนักถึงประโยชน์และคุณค่าของระบบนี้ พร้อมทั้งเป็นผู้ริเริ่ม มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง ผู้นำทุกระดับควรมีบทบาทสำคัญในการนำแนวคิดนี้มาดำเนินการ ประยุกต์แนวคิดนี้ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การ มีการเตรียมการที่ดี รอบคอบและมีความพร้อมก่อนการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการดำเนินการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเอกสารของสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก, 1988 : 53 – 54) ที่ได้ระบุเป้าหมายของการศึกษาคาทอลิกไว้ว่า โรงเรียนจะต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดวิธีการสอน แผนวิชาที่จะสอน โครงสร้าง ฯลฯ ในเวลาเดียวกัน ก็จะต้องให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายทางการศึกษาของตน โดยผสมผสานวัฒนธรรมของมนุษย์เข้ากับสารแห่งความรอดให้เป็นแผนที่ประสานสอดคล้องกัน โรงเรียนจะต้องช่วยนักเรียนแต่ละคนให้เข้าถึงศักยภาพของตนและเตรียมเขาให้พร้อมที่จะรับผิดชอบในฐานะสมาชิกของสังคม โรงเรียนคาทอลิกมีวัตถุประสงค์เฉพาะของตน โดยมีกรอบอ้างอิง กล่าวคือ เป็นเครื่องกำหนดเอกลักษณ์

ของโรงเรียน โดยเฉพาะค่านิยมในพระวรสารซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีการพูดถึงอย่างชัดแจ้ง บรรยากาศอย่างชัดเจนในเรื่องจุดหมายของโรงเรียน ทั้งจากแง่ของวิชาครู การศึกษา และวัฒนธรรม นำเสนอเนื้อหาในการอบรม ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ที่จะต้องถ่ายทอดให้นักเรียนระหว่างการอบรมเหล่านั้น อธิบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบและการจัดการโรงเรียน กำหนดว่านโยบายประการใดควรพัฒนาด้วยความอนุเคราะห์ของผู้ปกครองและนักเรียน และกิจกรรมใดควรทิ้งไว้ให้เป็นเรื่องของความคิดริเริ่มอย่างอิสระของครู ผู้ปกครอง หรือนักเรียน เคารพต่อความคิดเห็นของแต่ละบุคคล การศึกษาคาทอลิกต้องปรับกระบวนการศึกษาให้เข้ากับสภาพการณ์ของนักเรียนและครอบครัว และรับผิดชอบต่อสังคมท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม เป้าหมายการศึกษาคาทอลิกที่สมถะระหว่งเพื่อการศึกษาคาทอลิกได้ให้ไว้เป็นเป้าหมายที่กว้างและยืดหยุ่นสำหรับแต่ละท้องถิ่นในการจัดการศึกษาคาทอลิก นอกจากนี้ยังเปิดทางให้กับการปรับปรุงเป้าหมายการจัดการศึกษา กระบวนการอบรมอยู่เสมอทุกปี และสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2552 : 37-38) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโดย สนับสนุนหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนผลิตสื่อการเรียนการสอน หนังสือ ตำราเรียน รวมทั้งบทเรียนและเนื้อหาสาระที่มีคุณภาพผ่านสื่อต่าง ๆ รวมทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และสนับสนุนให้มีระบบการทดสอบผู้เรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สนับสนุนสื่อสารมวลชนทุกแขนงผลิตรายการและเนื้อหาสาระที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ในการศึกษาและเรียนรู้ของประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา เพิ่มโอกาสและพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู ศึกษานิเทศก์อย่างจริงจัง โดยใช้เทคโนโลยีเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง อาทิ ระบบ WiMAX, ระบบ ADSL, ระบบ EdNet เป็นต้น พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่เข้าถึงง่าย ประหยัด และสะดวกต่อการใช้ โดยเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ รวมทั้งเครือข่ายวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษาเป็นเครือข่ายแห่งชาติ เพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ทั่วถึง กำหนดเป้าหมายสัดส่วนนักเรียน นักศึกษาต่อคอมพิวเตอร์ในทุกระดับ/ประเภท การศึกษา เร่งส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมและพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถใช้และบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาได้อย่างทั่วถึง โดยเน้นการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม พัฒนาระบบบริหารจัดการและเร่งส่งเสริมสนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันทางการศึกษาของรัฐ และเอกชน เพื่อการผลิต การใช้ และการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เพื่อการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนและให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนาเป็นมุมมองสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถบรรลุประสิทธิผลได้ในระดับสูงสุด

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง มีประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา แตกต่างกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ด้านนี้สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าผู้เรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีโอกาสมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นความจริงว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีความบุคลากรเฉพาะทางมากกว่า สามารถคิดรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสามารถส่งบุคลากรร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีงบประมาณและมีบุคลากรจำกัด

3) ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ผู้วิจัยนำสรุปผลการวิจัยมาวิเคราะห์และมองเห็นประเด็นสำคัญของปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพราะมีปัจจัยเชิงระบบในการบริหารบางด้านที่มีน้ำหนักอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การมากกว่า ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปราย และเห็นว่าประเด็นสำคัญเหล่านี้ หากว่าสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีให้ความสำคัญตรงตามประเด็นปัจจัย ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มขึ้น เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในเครือข่ายในทางที่เหมาะสม โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาตามหัวข้อ ดังนี้

1) ประสิทธิภาพด้านการเงิน

ประสิทธิผลด้านการเงินของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการเงินมากที่สุดคือ ปัจจัยระบบการเมือง และรองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม แสดงว่า ปัจจัยระบบการเมืองมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลด้านการเงินมากที่สุด ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยระบบการเมือง ซึ่งจะส่งผลให้การเงินมั่นคง มีทรัพยากรเพียงพอต่อการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาปัจจัยระบบการเมืองในรายละเอียดจะพบว่าปัจจัยข้อที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีระบบการคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่สามารถรักษา

บุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีใจรักในวิชาชีพครู ซึ่งข้อนี้เป็นข้อที่มีความหมายต่อการเป็นองค์การทางการศึกษาจริง ๆ เพราะถ้าสามารถคัดสรร และรักษาบุคลากรที่ดี เก่งและมีใจรักในวิชาชีพครูไว้ได้ ก็จะทำให้ลูกศิษย์รักสถาบัน และมีความภูมิใจในสถาบัน ส่งผลให้สถานศึกษามีความมั่นคง จะมีการบอกต่อให้มาศึกษาที่สถานศึกษา เพราะเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพเพราะครูมีคุณภาพ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่น่าสนใจ เพราะสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสามารถดึงดูดให้คนสนใจเข้ามารับการศึกษาก่อนปัจจัยที่มองเห็นง่าย เร็ว และสามารถสัมผัสได้ก่อนปัจจัยเชิงระบบในการบริหารอื่น ๆ

2) ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ

ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการมากที่สุดคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม และลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบวัฒนธรรมและปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล แสดงว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาถ้าต้องการเอาใจใส่ผู้รับบริการ ต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมก่อนปัจจัยเชิงระบบด้านอื่น ๆ เพราะผู้รับบริการสามารถสัมผัสกับสภาพแวดล้อมได้ก่อนปัจจัยอื่น ผู้รับบริการทุกคนจำเป็นต้องใช้บริการของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมให้ดี มีความปลอดภัยสูง มีบริการเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดึงดูดใจให้ผู้ใช้บริการพึงพอใจ ส่วนปัจจัยระบบวัฒนธรรม ก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเช่นกันเพราะผู้รับบริการต้องการการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมจากสถานศึกษา พ่อแม่ผู้ปกครองต้องการให้ลูกหลานได้รับการอบรมที่ดี เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคม จำเป็นต้องมีการปลูกฝังระบบ ระเบียบ คุณสมบัติผู้ดี และปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล ในข้อนี้เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ความชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด

3) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน

ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในมากที่สุดคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม และลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล และปัจจัยระบบวัฒนธรรม แสดงว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในมากที่สุด ถ้าผู้บริหารต้องการพัฒนาให้มีกระบวนการภายในที่ดี ต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจเจกบุคคล นี่เป็นเหตุผลที่สมเหตุสมผล เพราะปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมครอบคลุมเรื่องของเทคโนโลยีอยู่ด้วย กระบวนการภายในของสถานศึกษาต้องการเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทันสมัย

เพื่อใช้ให้ความสะดวกต่อกระบวนการภายใน การติดต่อสื่อสาร การอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน จำเป็นต้องมีอุปกรณ์เพียงพอ และทันสมัย ส่วนลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล เป็นเหตุเป็นผลที่สอดคล้องกันกับความเป็นจริง ว่าเทคโนโลยีก็ต้องการบุคลากรที่เหมาะสมด้วย ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลคือผู้ที่มีความสามารถ มีความรู้ ความชำนาญในงานเฉพาะด้าน มีสมรรถนะที่เหมาะสม ส่วนปัจจัยระบบวัฒนธรรมก็เป็นเหตุผลที่สอดคล้องกัน เพราะองค์การต้องการคนดี มีคุณธรรมในการทำงาน

4) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนาของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนามากที่สุดคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล แสดงว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนามากที่สุด ผู้บริหารถ้าต้องการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ส่งเสริมให้มีอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่เหมาะสมเพียงพอ และทันสมัย และลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล คือให้คนมีความรู้เหมาะสมกับการใช้เครื่องมือด้วย จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนาเป็นด้านที่จะเกิดผลได้จริง ถ้าหากมีการพัฒนาในปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจเจกบุคคล

สรุปในภาพรวม

ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพทุกด้านของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมากที่สุด โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนามากที่สุด ลำดับต่อมาคือปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล โดยปัจจัยระบบปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในมากที่สุด ลำดับต่อมาคือปัจจัยระบบการเมือง โดยปัจจัยระบบการเมืองส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการเงินมากที่สุด ลำดับต่อมาปัจจัยระบบวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการมากที่สุด ส่วนปัจจัยระบบโครงสร้างไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านใดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ปัจจัยเชิงระบบส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การมากที่สุด ลำดับรองลงมาคือปัจจัยระบบการเมือง ปัจจัยระบบวัฒนธรรม ปัจจัยปัจเจกบุคคล และปัจจัยระบบโครงสร้าง ในส่วนของประสิทธิภาพองค์การ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ

มากที่สุด ลำดับรองลงมาคือ ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเงิน และด้านผู้รับบริการ จะเห็นได้ว่าปัจจัยเชิงระบบการบริหารนี้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2546) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งที่มาหรือพลังงานของปัจจัยนำเข้าองค์การที่สำคัญ คือ เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ในประเด็นของระบบเศรษฐกิจนั้น เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า จะมีความสัมพันธ์กับระบบการบริหารและการปกครองเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ เนื่องจากว่าการบริหารและการปกครองของประเทศหนึ่ง ๆ ก็ย่อมจะต้องจัดให้สัมพันธ์กับระบบเศรษฐกิจเสมอ ในด้านของสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจนั้นก็จะมีอิทธิพลต่อการบริหารงานองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ เนื่องจากองค์การจะต้องปรับนโยบายและแผนงานบริหารองค์การให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปเสมอ ส่วนเทคโนโลยีการศึกษาและค้นคว้าของมนุษย์เป็นผลทำให้เกิดวิทยาการและประดิษฐ์กรรมใหม่ ๆ ที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์การในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับสมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (2544) ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางการศึกษาว่า บรรยากาศสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างการเรียนรู้และฝึกฝนตนเองของผู้เรียน ทั้งบรรยากาศในห้องเรียน การทำกิจกรรมร่วมกัน ทำงานร่วมกัน และอยู่ร่วมกัน นักเรียนได้พัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้จักตนเอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และที่สำคัญ คือ การเรียนรู้จากแบบอย่างชีวิตและคำสอนของครูทำให้กระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการของชีวิต สถานศึกษาจะเน้นบรรยากาศโรงเรียนเป็นสนามแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม ความรู้ และการฝึกฝนทำงานร่วมในการทำกิจกรรมการทำงานร่วมกับครู ในบรรยากาศของการเสริม สร้างคุณภาพชีวิตที่บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต เป็นการฝึกฝนสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวและชุมชน และสอดคล้องกับความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ซึ่งให้ความเห็นว่า ต้องให้น้ำหนักปัจจัยสภาพแวดล้อม บรรยากาศแบบคาทอลิกเป็นอันดับแรก เพราะโรงเรียนคาทอลิกต้องสร้างอัตลักษณ์แบบคาทอลิกให้ชัดเจน เน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีบรรยากาศทั้งภายนอกและภายในเป็นแบบคาทอลิก

ในส่วนของประสิทธิผลขององค์การ ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกที่ร่วมสนทนากลุ่ม ที่เห็นว่าประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนามีความสำคัญ เป็นด้านซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ข้อซึ่งมีอิทธิพลมากที่สุดคือ สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนาพร้อมกับสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกได้ นี่เป็นมุมมองที่ทำให้เกิดการพัฒนา

เกิดสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งนี้ ปัญหาของโรงเรียนคาทอลิกในปัจจุบันคือ ไม่สามารถสร้างสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ดังนั้น โรงเรียนคาทอลิกต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นต่อการสร้างสื่อ นวัตกรรมของตนเอง รวมทั้งงานวิจัยและพัฒนาที่เป็นของตนเอง และสอดคล้องกับ Litterer (1965) ซึ่งได้เสนอข้อคิดเห็นว่าการพัฒนาตนเองมีเป้าหมายให้สามารถมองเห็นภาพรวมของ องค์การได้ มองเห็นเหตุการณ์ในมุมกว้าง มองเห็นความสัมพันธ์ภายในองค์การ วิธีนี้จะช่วยให้ บุคคลทราบว่าการกระทำหรือพฤติกรรมของตนส่งผลต่อบุคคลอื่นและองค์การอย่างไร และ สอดคล้องกับ วิวัฒน์ แพร์สิริ (2543) ที่ได้สรุปเรื่องราวเกี่ยวกับการศึกษาคาทอลิก โดยเน้นให้เห็น ความสำคัญของการปลูกฝังความรู้สึกรักหวงแหนประเพณี มรดก และวัฒนธรรมของชาติอย่างรู้ คุณค่า และธำรงรักษาไว้ให้มั่นคงเพื่อประโยชน์ของลูกหลาน และสังคม รวมทั้งให้การช่วยเหลือ ปกป้องผู้อ่อนแอ และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้ได้รับเกียรติศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ เป็นสมาชิก ของสังคม ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม การศึกษามีส่วนสำคัญในการผลักดันให้ มนุษย์ทุกคนใช้ความรู้ ความสามารถในการรักษาความยุติธรรมของสังคม แสวงหาความครบครัน ของตนเองด้วยการอุทิศตนช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อเป็นฐานแห่งความร่วมมือกันในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติให้ก้าวหน้า มั่นคง ตลอดไปในประวัติศาสตร์ของมนุษย์

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อค้นพบจากวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เป็นข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหาร สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และสามารถประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา คาทอลิกอื่น ๆ หรือสถานศึกษาของเอกชนหรือของรัฐ ข้อเสนอแนะนี้ประกอบด้วยข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาและข้อเสนอแนะสำหรับการทำ วิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการค้นพบว่าปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การมากที่สุด คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ดังนั้น สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจึงควรให้ ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมให้มาก สร้างบรรยากาศให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษา แบบคาทอลิกที่มีอัตลักษณ์ที่โดดเด่น เป็นความต้องการของสังคมจริง ๆ

2) จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาเครือข่าย คาทอลิก ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับปัจจัยด้านปัจเจกบุคคลและเห็นพ้องกันว่าเป็นปัจจัยที่มี ความสำคัญมาก สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ต้องเอาใจใส่กับ

ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอน และเสนอแนะว่าเป็นบุคลากรสำคัญที่จะทำให้องค์การมีความเข้มแข็ง มั่นคงอย่างยั่งยืน

3) จากผลการวิจัยในส่วนของประสิทธิผลขององค์การ ด้านที่มีค่าน้ำหนักอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา นี้เป็นด้านที่โดดเด่นและจะทำให้้องค์การมีประสิทธิผลที่ยั่งยืน หากได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4) จากผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ และจากการสนทนากลุ่มของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มีความเห็นตรงกันว่า สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ต้องไม่ละเลยที่จะเอาใจใส่ด้านผู้รับบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน นี่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญ และตระหนักว่าผู้รับบริการทุกคนควรจะได้รับเมื่อเข้ามาศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา

1) จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยสะท้อนสภาพการบริหารสถานศึกษาในช่วงที่ผ่านมาได้อย่างชัดเจน สามารถเข้าใจภาพรวมของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ควรพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ควรมีการประเมินประสิทธิผลขององค์การทุก ๆ 5 ปี ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นต้นแบบในการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลเชิงวิชาการในการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จในการบริหารต่อไป

2) จากผลของการวิจัยด้านประสิทธิผลขององค์การที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการสร้างงานวิจัย และนวัตกรรมในการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น

3) จากความเห็นของผู้บริหารที่ร่วมกันสนทนากลุ่มและจากผลการวิจัยประสิทธิผลด้านผู้รับบริการที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมซึ่งเป็นอัตลักษณ์ที่สำคัญของโรงเรียนคาทอลิก สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

จึงควรจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจิตตารมณ์การศึกษาคาทอลิก

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นภาพรวมการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในการทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการวิจัยจำแนกเป็นรายสถานศึกษาหรือ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ว่าแต่ละสถาน ศึกษาหรือสถานศึกษาแต่ละขนาดมีปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลอย่างไร และมีแนวทาง ในการพัฒนาต่อไปอย่างไร

2) การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ประสิทธิผลในภาพรวมโดยแยกตามประสิทธิผลด้าน ต่าง ๆ แต่ยังไม่ได้ลงลึกในรายละเอียดของแต่ละด้าน หรือกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อเพิ่มประสิทธิผล ขององค์กร จึงควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการบริหารองค์กรในแต่ละด้านตามแนวคิดการ ประเมินองค์กรแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard ของโรงเรียนเครือข่ายคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลฯ

3) การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่สนับสนุนของสถานศึกษา เครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในการวิจัยครั้งต่อไปจึง ควรมีการขยายขอบเขตการ วิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ใน บริบทของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลอื่น ๆ ในประเทศไทย และอาจมี การศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับบริการที่เป็นผู้ปกครองด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลในมุมมองของ ผู้รับบริการจริง ๆ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพและการจัดบริการการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของผู้รับบริการมากขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. **ประวัติ รสจ.** เอกสารประกอบการประชุมกลุ่มโรงเรียน. 2540.
- เกษม วัฒนชัย. ปาฐกถาพิเศษการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย. **การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ปีที่ 33** (สิงหาคม 2545 – กรกฎาคม 2546): 252-261.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ นายกรัฐมนตรี, สำนักงาน. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. **พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550,** กรุงเทพมหานคร : สกสค, 2551.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ นายกรัฐมนตรี, สำนักงาน. **บทสรุป ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์กลางคณาจารย์, 2543.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. **แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับประถมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์กลางคณาจารย์, 2532.
- दनัย เทียนพุด. **ว่าด้วยเรื่อง KPIs และ BSC.** กรุงเทพมหานคร : นาโกต้า, 2545.
- दनัย เทียนพุด, **ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ (KPIs) และการประเมินองค์กรแบบสมดุล (BSC)** กรุงเทพมหานคร : ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์, 2546.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. **ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมในองค์กร หน่วยที่ 8-15.** หน้า 611-669. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2536.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. **ทฤษฎีระบบ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-4.** หน้า 147-149. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2544.
- งชัย ชิวปรีชา. **โรงเรียนในอุดมคติ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับเด็กและเยาวชนไทย. สภาการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, ปีที่ 37** (สิงหาคม 2549 - กรกฎาคม 2550): 195-202.

ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

ธนินาฏ ฤ สุนทร. **การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การบริหารคุณภาพสำหรับกิจการ
นักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, ภาควิชาอุดมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บพิธ, 2534.

นรา สมประสงค์. การจูงใจ. ใน **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
การศึกษา หน่วยที่ 5-8**. พิมพ์ครั้งที่ 4. หน้า 113-189. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมวิธาน, 2546.

นิลวรรณ แซ่จิ๋ว. **ภาพลักษณ์ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัย
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2546.

ณัฐพล ชวลิตชีวิน และ ปราโมทย์ ศุภปัญญา. **เทคนิคการวัดผลงานสมัยใหม่**.
กรุงเทพมหานคร : อินฟอร์มีเดียบุ๊กส์, 2546.

ประชุม รอดประเสริฐ. **การบริหารโครงการ**. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2535.

ปิติชาย ต้นปิติ. **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขาวิชานโยบายการ
จัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

ปิยธิดา ตรีเดช. **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2544.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2535.

เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง. **จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาพัฒน
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 1. สถานที่พิมพ์ : นานมีบุค
พับลิเคชันส์, 2546.

พร ภิเศก. **วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่า
สายวิทยาการของกองทัพบก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2546.

พสุ เดชะรินทร์. **Balanced Scorecard ฐึ่ใช้ในการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2546.

- พสุ เดชะรินทร์. **กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ฮาซันพรีนติ้ง, 2546.
- พสุ เดชะรินทร์. **เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balance Scorecard และ Key Performance Indicators**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- พิทยา บวรพัฒนา. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- พิสดุ ฟองศรี. **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- พุดสุข หิงคานนท์. **การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ภรณ์ (กীরติบุตร) มหานนท์. **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.
- มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. **งานอภิบาลในโรงเรียนและลักษณะเฉพาะของการศึกษาเซนต์คาเบรียล**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2543.
- มิเกล กาไรซาบาล. **การศึกษาคาทอลิกสู่สหัสวรรษที่สาม** (แปลโดย สุมิตรา พงศ์ธร), กรุงเทพมหานคร : อัสสัมชัญ, 2539.
- เยาวดี ราชชัยกุลวิบูลย์ศรี. **การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ**. ใน **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12**. พิมพ์ครั้งที่ 4. หน้า 163-216. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.
- โรบิน ชาร์ป. **คู่มือเบื้องต้นการสร้างเครือข่ายงานพัฒนา**. (แปลโดย กวิน ชุตินา). กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการเผยแพร่และส่งเสริมงานพัฒนา, 2533.
- ลือชัย จันทรีไพบูลย์. **รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2546.

- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ. 2552-2561).** พิมพ์และปรับปรุงครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2552.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. **ปาฐกถาพิเศษเรื่อง “ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา : ปัญหาและทางออก”.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2552.
- วรรณพร ปิติพัฒน์ชะโหมขิต. **การให้ความสำคัญต่อมุมมองตามแนวคิดระบบการวัดผลการปฏิบัติงานคุณภาพและความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในอุตสาหกรรมพร้อมดื่มของประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- วลัยพร สุขสุศิลป์. **สภาพและปัญหาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. **ความลับขององค์กร : พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2535.
- วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์. **การศึกษาเพื่อรัก รัปใช้ คุณธรรมนำความรู้สู่การพัฒนา. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาครั้งที่ 37 ประจำปีการศึกษา 2550.** กรุงเทพมหานคร : สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย), 2550.
- วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ และปรีชา เมธาวัชรภาคย์. **บทบาทการจัดการศึกษาเอกชนในเครือคาทอลิก ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.** กรุงเทพมหานคร : สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย), 2544.
- วิวัฒน์ แพ้วสิริ. **วิวัฒนาการและอนาคตภาพของการศึกษาคาทอลิกกับการพัฒนาสังคมไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- วีรวิทย์ มาชะศิริานนท์ และ ณิชฐพันธ์ เขจรนนท์. **การพัฒนา Balanced Scorecard.** กรุงเทพมหานคร : ธรรมมลการพิมพ์, 2546.
- วีระเดช เชื้อนาม. **Scorecard Cockpit.** กรุงเทพมหานคร : เฟื่องฟ้าพรินติ้ง, 2549.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. **การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน.** กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์, 2529.

- วัฒนา พัฒนพงศ์. BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพมหานคร : วีเอส, 2546.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- ศึกษาศึกษาธิการ, กระทรวง. การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน. ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดที่ 12, กรุงเทพฯ : 2548.
- ศึกษาศึกษาธิการ, กระทรวง. เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550.
- สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). อนุสรณ์ 336 ปี การศึกษาคาทอลิกไทย 50 ปี สำนักงานการศึกษาคาทอลิกสากล. กรุงเทพมหานคร : SUN PRITING, 2546.
- สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก. กรุงเทพมหานคร : อัสสัมชัญ, 2551.
- สรอายุ ประมวลชาติ. ปัจจัยสนับสนุน และอุปสรรคในการนำ Balanced Scorecard มาใช้ในองค์กรการกลุ่มธุรกิจการสื่อสารของไทย : กรณีศึกษา Telecom Asia Public Company Limited และ Advanced Info Service Public Company Limited. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.
- สิทธิศักดิ์ พุกษิบัติกุล. การบริหารกลยุทธ์ และผลสัมฤทธิ์ขององค์กรด้วยวิธี Balanced Scorecard. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น), 2546.
- สุภางค์ จันทวานิช. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. ภาวะผู้นำ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. พิมพ์ครั้งที่ 4. หน้า 1-96. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิธีราช, 2546.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์กร. ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12. พิมพ์ครั้งที่ 4. หน้า 97-160. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิธีราช, 2546.

อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมองค์การ. ใน **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-4**. หน้า 211-281. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, 2544.

ภาษาอังกฤษ

- Alderfer, C.P. **An Empirical Test of a New Theory of Human Needs**. Organizational Behavior and Human Performance. Vol.4, 1969.
- Anderson, C.A. **Management : Skills, Functions, and Organizational Performance**. Dubuque, Iowa : Wm.c. Brown, 1984.
- Anderson, C.A. **Management : Skills, Functions, and Organizational Performance**. 2nd Boston : Allyn and Bacon, 1988.
- Argyris, Chris. **Integrating the Individual and Organization**. New York : John Wiley, 1964.
- Armstrong, D.G., and Other. **Education Introduction**. 3rded. New York : Mcmillan, 1989.
- Bardo, J.W. and Hardman, J.J. **Urban Sociology : A Systematic Introduction**. U.S.A. : F.E. Peacock, 1982.
- Bennis, Werren G. **Toward a 'Truly' Scientific Management : Concept of Organization Health in Chorpade**. J, (ed.). Assessment of Organizational Effectiveness : Issues, Analysis, Reading. CA ; Goodyear, 1971.
- Blake, R.R. and Mouton, T.S. **The Managerial Grid**. TA : Gulf, 1964.
- Campbell, J. **On the Nature of Organizational Effectiveness: in New Perspectives on Organizational Effectiveness**. edited by. Goodman and Associates. San Francisco : Jasse Bass, 1977.
- Carmeron, K. **Measuring Organizational Effectiveness in the Institutions of Higher Education**, Administrative Science Quarterly, Vol. 23 December, 1978.
- Cherrington, D.J. **Organizational Behavior : The Management of Individual and Organization Performance**. Boston : Allyn and Bacon, 1989.
- Cherrington D.J. **Organizational Behavior the Management of Individual and Organizational Performance** 2nded. Boston. Allyn and bacon, 1994.

- Chung, K.H. and Megginson L.C. **Organization Behavior : Developing Managerial Skill.**
New York : Harpers & Row, 1981.
- Daft, R.L. **Organization Theory and Design.** 7th ed. Boston : South-Western College,
2001.
- Dessler, G. **Organization Theory Integrating Structure and Behavior.** 2nd ed. Englewood :
Prentice-Hall, 1986.
- Davis, K. **Human behavior at work : Organization behavior** 6th ed. New York :McGraw –
Hill, 1981.
- Fiedler, F.E. **A Theory of Leadership Effectiveness.** New York : McGraw-Hill, 1967.
- Fiedler, F.E. and Garcia, J.E. **New Approaches to Effective Leadership.** New York :
Wiley, 1987.
- Fukuyama F. **Trust.** New York : Free, 1995.
- Good, Carter V. **Dictionary of Education.** New York : McGraw - Hill Book, 1973.
- Georgepoulos, B.S., and Tannenbaum, A.S. "The Study of Organizational
Effectiveness", American Sociological Review, Vol.22, 1957.
- Getzels, J.W., and Guba, E.G. **Social Behavior and the Administrative Process.** School
Review, 1957.
- Gibson, J.,et al. **Organization : Behavior Structure Process.** 3rd ed. Texas : Business,
1979.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. **Organization : Structure, Process,
Behavior,** Texas : Business, 1973.
- Gordon, J.R. et al. **Mangement and Organization behavior.** Boston : Allyn and Bacon,
1990.
- Gorton, R.D. **School Administration and Supervision.** Dubuque : Wm.C. Brown, 1983.
- Hannan, M.T. and Freeman J. "Obstacles to Comparative Studies" in **New Perspectives
on Organizational Effectiveness.** Edited by, Goodman, Pennings and
Associates. San Francisco : Jossey-Bass, 1977.
- Hausser, D.L. **Comparison of Different Models for Organiational Analysis, in
Organizational Assessesment Perspective on the Management of**

- Organizational Behavior and the Quality of Work Life**, PP. 132 - 161.
New York : John Wiley & Son, 1980.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. **Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools**. *Educational Administration Quarterly*, 21 (2) : 117-134, 1985.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. **Educational Administration**. Singapore : McGraw-Hill, 1991.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. 8th ed. New York : McGraw-Hill, 2008.
- Kaplan, R.S. and Norton, D.P. **Translating Strategy into Action : The Balanced Scorecard**. Boston : Harvard Business School, 1996.
- Keeves, J.P. **Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook**, UK : Pergamon, 1988.
- Knezevich, Stephen J. **Administration of Public Education**. 4th ed. New York : Harper and Row, 1984.
- Likert, R. **The Human Organization : It Management and Value**. New York, 1967.
- Litterer, J.A. **The Analysis of Organizations**. New York : John Wiley, 1965.
- Locke, E.A., Shaw, K.N., Saari, L.M. and Latham, G.P. **Goal setting and task performance**, *Psychological Bulletin* 90. 1981.
- Lussier R.N. **Human Relations in Organizations Applications and Skill Building** 5th ed. NewYork : McGraw-Hill, 2002.
- Malina, M.A. **Management Control and The Balanced Scorecard : An Empirical Test of Causal Relations**. University of Colorado, 2001.
- McWhorter, L.B. **The Balanced Scorecard : An Empirical Analysis of its Effect on Managers' Job Satisfaction and Performance Evaluations**. University of Kentucky, 2001.
- Murray, H.A. **Explorations in Personality**. New York : Harper and Row, 1970.
- Nadler, D.A. **Role of Model in Organizational Assessment** In Lawler, E.E., and Seashore, S.E. (eds.) **Organizational Assessment Perspective on the Maeasurement of Organizational Behavior and the Quality of Work Life**, PP. 77 - 90 New York : John Wiley & Son, 1980.

- Neely, A. Adams, C. and Kennerley, M. **The Performance Prism**. London : Prentice Hall, 2002.
- Nelson, D.L. and Quick, J.C. **Organizational Behavior : Foundations, Realities, and Challenges**. 2nded. MN : West, 1997.
- Niven, P.R. **Balanced Scorecard Step by Step**. Ney York : John Wiley & Sons, 2002.
- Olve, N.G. Roy, J. and Wetter, M. **Performance Drivers A Practical Guide to Using the Balanced Scorecard**. 2nded. New York : John Wiley & Sons, 1999.
- Owens, R.G. **Organizational Behavior in Education**. New Jersey : Englewood Cliff, Prentice-Hall, 1970.
- Owens, R.G. **Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform**. 7thed. Boston : Allyn and Bacon, 2001.
- Parsons, Talcott and Shils, Edward A. **Toward a General Theory of Action**, Cambridge, Mass Harvard University, 1951.
- Phangrak, V. **Catholic School Enrollment : A Study on Reasons Why Parents Choose Diocesan Schools in the Coastal Area of Cholburi Province, Thailand**. A Dissertation for the Doctoral degree of Education, University of California, Los Angeles, 1992.
- Purkey, S.C. and Smith. M.S. Effective School : A Review. **The Elementary School Journal**, 83 (4) : 427-452, 1983.
- Reddin, B. **The Output – Oriented Organization**. Bngland : Gower, 1988.
- Reid, K. and Other. **Towards the Effective School**. Oxford : Blackwell, 1988.
- Robbins, S.P. **Organizatoin Theory Structure, Design, and Applications**. 3rded. NJ : Prentice Hall, 1990.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. **Management**. 7thed. New York : Prentice Hall International, 2002.
- Robbins, T.R. **Evaluating Efficiency and Performance within the Multistore, Multi-Market Retail Organization : An Integration of Data Development Analysis and The Balanced Scorecard**. The University of Texas, 1994.

- Seiler, John A. **Systems Analysis in Organization Behavior**. HomeWood, Ill : Richard D. Irwin, 1967.
- Sergiovanni, T.J. and Staff, R.J. Supervisor Human perspectives. 4th ed. New York : McGraw Hill, 1988.
- Sergiovanni, T.J. **The Principalsip : A Reflective Practice Perspective**. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon, 2001.
- Smith, E.W. and Others. **The Education's Encyclopedia**. New York : Prentice Hall, 1980.
- Steers, R.M. **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**. CA : Goodyears Publishing, 1977.
- Steers, R.M. **Organizational Effectiveness : A behavioral view**, 1977.
- Steers, M. and Lyman W. Porter. **Motivation and Work** 6th ed. New York : McGraw – Hill, 1991.
- Steers, R.M. **Introduction to Organizational behavior**. 4th ed. New York : Harper & Collins Publishers, 1991.
- Stoner. A. F. and Wankel, C. **Management**. 3rd ed. New Delhi : Prentice-Hill Privated. 1986.
- Toivanen, J.E. **Implementation of The Balanced Scorecard and the Current Use of The Balanced Scorecard in Finland**. Loppeenrannan Teknillinen Korkeakoulu Finland, 2001.
- Ubben, G.C., Hughes, L.W., and Norris, C.J., **The Principal : Creative Leadership for Effective Schools**. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon, 2001.
- Waal, A.A. **Quest for Balance**. New York : John Wiley & Son, 2002.
- Weber, Max and Parson, Talcott. **The Theory of Social and Economic Organization**. New York : Free, 1947.
- Yamane, Taro. **Statistics : an introductory analysis**. 3d ed. New York : Harper, 1973.
- Yukl, G. **Leadership in Organizations**. 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall, 1998.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. ผลการวิเคราะห์ความเที่ยง
3. ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม
4. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงระบบ และ
ประสิทธิผลองค์การ
5. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของโรงเรียน
6. ผลการวิเคราะห์ Regression
7. ผลการวิเคราะห์โดยโปรแกรมวิเศษ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยมี 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยเชิงระบบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลองค์การ

2. โปรดตอบทุกข้อคำถามตรงกับสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน คำตอบของท่านมีคุณค่าต่องานวิจัย เพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น

3. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบทุกข้อคำถามแล้ว **ขอความกรุณานำแบบสอบถามใส่ซองที่ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์เรียบร้อยแล้ว ส่งทางไปรษณีย์** ถึงผู้วิจัยตามที่อยู่

ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

บาทหลวงสมจิตร์ พึ่งหรรษาพร

นิสิตปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล
จันทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพ

- บาทหลวง นักบวช ชมราวาส

2. เพศ

- ชาย หญิง

3. อายุ

- ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี
 51-60 ปี มากกว่า 60 ปี

4. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี

5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ
 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่สนับสนุน

6. อายุการทำงานในสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

- ไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี
 16-20 ปี 21-25 ปี มากกว่า 25 ปี

7. จำนวนนักเรียนปัจจุบันในสถานศึกษาของท่าน

- ไม่เกิน 500 คน 501-1,500 คน มากกว่า 1,501 คน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยเชิงระบบ

คำชี้แจง : ข้อมูลด้านปัจจัยเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยระบบโครงสร้าง ปัจจัยระบบวัฒนธรรม ปัจจัยระบบการเมือง ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อม

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามระดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

| ข้อที่ | รายการปัจจัย | ตรงกับสภาพที่เป็นจริง | | | | |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปัจจัยระบบโครงสร้าง | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง | | | | | |
| 2. | ครูมีความสามารถบูรณาการความคิดในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระและมีคุณภาพตรงตามหลักสูตร | | | | | |
| 3. | สถานศึกษามีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับสถานศึกษาต่าง ๆ สามารถร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ อย่างมีพลัง | | | | | |
| 4. | สถานศึกษามีความพร้อมบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว | | | | | |
| 5. | สถานศึกษาสามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีความสามารถเป็นเลิศ มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู | | | | | |
| 6. | สถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| 7. | สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรบุคคลที่พร้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้อ | | | | | |
| ปัจจัยระบบวัฒนธรรม | | | | | | |
| 8. | สถานศึกษามีค่านิยมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง | | | | | |

| ข้อที่ | รายการปัจจัย | ตรงกับสภาพที่เป็นจริง | | | | |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. | สถานศึกษามีการถ่ายทอดและปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต | | | | | |
| 10. | สถานศึกษามีการนำหลักธรรมของคริสตศาสนาไปบูรณาการในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 11. | สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาแนวคิดจิตสาธารณะ อุดมคติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม | | | | | |
| 12. | สถานศึกษามีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร | | | | | |
| 13. | สถานศึกษามีวิธีพัฒนาบุคลากรให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และความภูมิใจในความเป็นไทย | | | | | |
| 14. | สถานศึกษามีระบบการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานของ สมศ. และมาตรฐานของโรงเรียนเป็นระยะสม่ำเสมอ | | | | | |
| ปัจจัยระบบการเมือง | | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือของบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน ให้นำความเชี่ยวชาญมาพัฒนาสถานศึกษา | | | | | |
| 16. | ผู้บริหารมีระบบการคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่สามารถรักษานักวิชาการที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีใจรักในวิชาชีพครู | | | | | |
| 17. | ผู้บริหารยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ | | | | | |
| 18. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมและจูงใจบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษและการเรียนรู้ | | | | | |
| 19. | ผู้บริหารร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิก กำหนดนโยบาย แผน และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมกัน | | | | | |
| 20. | สถานศึกษาพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบัน/หน่วยงานการศึกษาภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน | | | | | |
| 21. | สถานศึกษา ร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาคาทอลิก มีระบบพัฒนาผู้บริหาร โดยพัฒนาภาวะผู้นำ กำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้ารวมทั้งระบบการจูงใจ | | | | | |

| ข้อที่ | รายการปัจจัย | ตรงกับสภาพที่เป็นจริง | | | | |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปัจจัยระบบปัจเจกบุคคล | | | | | | |
| 22. | บุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เอาใจใส่ และทุ่มเทในการทำงาน มีการเตรียมการสอน เข้าร่วมและทำกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | | | | | |
| 23. | บุคลากรสามารถจัดการเรียนการสอนที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ | | | | | |
| 24. | บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 25. | บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี มีความชำนาญในการสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา | | | | | |
| 26. | บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 27. | สถานศึกษามีระบบและมาตรการจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 28. | บุคลากรมีเครือข่ายความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสถาบัน/องค์การภาคธุรกิจเอกชน สถานประกอบการ สมาคม ที่ช่วยในการสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา | | | | | |
| ปัจจัยสภาพแวดล้อม | | | | | | |
| 29. | สถานศึกษาปรับตัวได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ มีความคุ้มค่า คุ้มทุน และได้รับผลกำไร | | | | | |
| 30. | สถานศึกษามีมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาเสถียรภาพ ทะเลาะวิวาทและอบายมุขต่าง ๆ | | | | | |
| 31. | สถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ ดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจสถานศึกษา | | | | | |
| 32. | สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง | | | | | |
| 33. | สถานศึกษามีบรรยากาศเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จัดสถานที่ที่เหมาะสม สวยงาม และสะดวกต่อการใช้บริการ | | | | | |

| ข้อที่ | รายการปัจจัย | ตรงกับสภาพที่เป็นจริง | | | | |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34. | สถานศึกษานับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ | | | | | |
| 35. | สถานศึกษามีเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทันสมัยและเพียงพอ | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลองค์กร

คำชี้แจง : แบบสอบถามเพื่อวัดระดับประสิทธิผลองค์กร โดยใช้แนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล ประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามระดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าประสิทธิผลดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าประสิทธิผลดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าประสิทธิผลดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าประสิทธิผลดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าประสิทธิผลดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ประสิทธิผลองค์กร | ตรงกับสภาพที่เป็นจริง | | | | |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการเงิน | | | | | | |
| 1. | สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณตามมาตรฐานสากล | | | | | |
| 2. | สถานศึกษาใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ในทุกด้าน | | | | | |
| 3. | สถานศึกษาสามารถประหยัดทรัพยากรที่ใช้อยู่ในองค์กรทุกด้าน | | | | | |
| 4. | สถานศึกษาสามารถจัดเก็บรายได้จากผู้รับบริการเต็มจำนวนที่กำหนด | | | | | |
| 5. | สถานศึกษาสามารถใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด | | | | | |

| ข้อที่ | ประสิทธิผลองค์การ | ตรงกับสภาพที่เป็นจริง | | | | |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. | สถานศึกษามีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลมาใช้ตรวจสอบความผิดพลาดทางการเงินและป้องกันการรั่วไหล | | | | | |
| 7. | สถานศึกษามีระบบและวิธีการระดมงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอกที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 8. | สถานศึกษามีการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินอื่น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง คร่งครัด ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา | | | | | |
| ด้านผู้รับบริการ | | | | | | |
| 9. | ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และบริการที่ดีจากสถานศึกษา | | | | | |
| 10. | ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ | | | | | |
| 11. | ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ | | | | | |
| 12. | ผู้เรียนมีมาตรฐานความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษตามแบบโรงเรียนคาทอลิกฯ ที่เน้นภาษาต่างประเทศ | | | | | |
| 13. | ผู้เรียนได้รับการอบรมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักธรรมคริสตศาสนา | | | | | |
| 14. | ผู้เรียนได้รับการที่ปลอดภัย ถูกหลักอนามัย และมีสภาพแวดล้อมการเรียนที่ดี | | | | | |
| 15. | ผู้ปกครองได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม | | | | | |
| 16. | ชุมชนมีความพึงพอใจและให้ความร่วมมือต่อสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมต่าง ๆ | | | | | |
| ด้านกระบวนการภายใน | | | | | | |
| 17. | สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและจริยธรรมในการทำงาน | | | | | |
| 18. | สถานศึกษามีบุคลากรที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร | | | | | |
| 19. | สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ | | | | | |

| ข้อที่ | ประสิทธิผลของค์การ | ตรงกับสภาพที่เป็นจริง | | | | |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. | สถานศึกษามีระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | | | | | |
| 21. | สถานศึกษามีระเบียบปฏิบัติที่เป็นสากล ทันสมัย ครอบคลุม และสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน | | | | | |
| 22. | สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็ง และต่อเนื่อง | | | | | |
| 23. | สถานศึกษามีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | | | | | |
| 24. | สถานศึกษามีมาตรการในการกำกับ ติดตามและประเมินอย่างเป็นระบบและเหมาะสม | | | | | |
| ด้านการเรียนรู้และพัฒนา | | | | | | |
| 25. | สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 26. | สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและมีฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และครบถ้วน | | | | | |
| 27. | สถานศึกษามีระบบการตรวจค้นข้อมูลช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม | | | | | |
| 28. | สถานศึกษามีบุคลากรที่เรียนรู้และสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และได้มาตรฐานสากล | | | | | |
| 29. | สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกับสถานศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกได้ | | | | | |
| 30. | สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | | | | | |
| 31. | สถานศึกษามีระบบบงบพัฒนาที่ชัดเจน เพียงพอ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ | | | | | |
| 32. | สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ | | | | | |

อำนาจจำแนกรายข้อและผลการวิเคราะห์ความเที่ยงฉบับทดลองใช้

ปัจจัยเชิงระบบ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| B1 | 144.3000 | 99.7345 | .1029 | .9237 |
| B2 | 144.8333 | 96.9023 | .3906 | .9209 |
| B3 | 144.7667 | 96.1161 | .3851 | .9211 |
| B4 | 144.8333 | 91.6609 | .6885 | .9170 |
| B5 | 145.3333 | 93.9540 | .4366 | .9210 |
| B6 | 144.8667 | 95.5678 | .3848 | .9214 |
| B7 | 145.3333 | 93.1264 | .5343 | .9193 |
| C1 | 144.7000 | 93.4586 | .5999 | .9183 |
| C2 | 144.8000 | 96.1655 | .5346 | .9195 |
| C3 | 144.6000 | 94.5241 | .6207 | .9183 |
| C4 | 144.6000 | 93.4897 | .7302 | .9171 |
| C5 | 144.4667 | 94.3264 | .5627 | .9189 |
| C6 | 144.4667 | 93.7057 | .7072 | .9174 |
| C7 | 144.4667 | 96.1195 | .4541 | .9202 |
| D1 | 144.8333 | 93.8678 | .5599 | .9189 |
| D2 | 144.8667 | 91.5678 | .5722 | .9189 |
| D3 | 144.4333 | 95.4264 | .4650 | .9201 |
| D4 | 144.7000 | 92.0793 | .6579 | .9174 |
| D5 | 144.5333 | 94.1195 | .6570 | .9179 |
| D6 | 144.6000 | 94.5241 | .6207 | .9183 |
| D7 | 144.5667 | 96.4609 | .4156 | .9206 |
| E1 | 144.6000 | 95.9724 | .4693 | .9200 |
| E2 | 144.9000 | 96.6448 | .4718 | .9201 |
| E3 | 145.3000 | 96.4931 | .4714 | .9201 |
| E4 | 144.9667 | 95.0678 | .5437 | .9192 |
| E5 | 144.8000 | 96.3034 | .5179 | .9197 |
| E6 | 144.8333 | 94.1437 | .5358 | .9192 |
| E7 | 145.1000 | 96.6448 | .3380 | .9217 |
| F1 | 144.7667 | 94.1851 | .7415 | .9174 |
| F2 | 144.5000 | 96.7414 | .3869 | .9210 |
| F3 | 144.8333 | 98.2816 | .2442 | .9224 |
| F4 | 144.9667 | 97.6195 | .2517 | .9228 |
| F5 | 144.8000 | 97.6828 | .2935 | .9220 |
| F6 | 145.0000 | 98.3448 | .2857 | .9218 |
| F7 | 144.8667 | 97.9126 | .3739 | .9211 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 35

Alpha = .9220

อำนาจจำแนกรายข้อและผลการวิเคราะห์ความเที่ยงฉบับทดลองใช้

ประสิทธิผลขององค์การ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| G1 | 131.9667 | 104.4471 | .6703 | .9442 |
| G2 | 131.9000 | 105.9552 | .5005 | .9456 |
| G3 | 131.9667 | 106.5851 | .4523 | .9460 |
| G4 | 132.5000 | 105.2241 | .3968 | .9473 |
| G5 | 132.0667 | 103.9954 | .6717 | .9441 |
| G6 | 132.0333 | 106.4471 | .3741 | .9470 |
| G7 | 132.4333 | 100.8747 | .5483 | .9466 |
| G8 | 131.8667 | 103.7057 | .6333 | .9444 |
| H1 | 131.8333 | 103.9368 | .6950 | .9439 |
| H2 | 132.0000 | 104.6897 | .6607 | .9443 |
| H3 | 132.3000 | 104.9759 | .5369 | .9453 |
| H4 | 132.3333 | 105.8851 | .4280 | .9464 |
| H5 | 131.7667 | 103.9782 | .6127 | .9446 |
| H6 | 131.8333 | 104.8333 | .6060 | .9447 |
| H7 | 131.9333 | 105.0989 | .5927 | .9448 |
| H8 | 131.9333 | 105.5816 | .4755 | .9459 |
| I1 | 132.0000 | 104.0690 | .7261 | .9437 |
| I2 | 132.0333 | 104.0333 | .6490 | .9443 |
| I3 | 131.8000 | 104.5793 | .6326 | .9445 |
| I4 | 132.1667 | 106.0747 | .5385 | .9453 |
| I5 | 132.1667 | 102.9023 | .6784 | .9439 |
| I6 | 132.0000 | 103.5172 | .6820 | .9440 |
| I7 | 132.2000 | 106.5793 | .6589 | .9448 |
| I8 | 132.1000 | 106.0931 | .5782 | .9450 |
| J1 | 132.1667 | 103.7989 | .6771 | .9440 |
| J2 | 132.2000 | 104.0966 | .6807 | .9440 |
| J3 | 132.1667 | 102.7644 | .6904 | .9438 |
| J4 | 132.3000 | 103.0448 | .6391 | .9443 |
| J5 | 132.2000 | 106.9931 | .5997 | .9451 |
| J6 | 132.1333 | 106.0506 | .5131 | .9455 |
| J7 | 131.9667 | 104.9299 | .6207 | .9446 |
| J8 | 132.0667 | 105.5816 | .6078 | .9448 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 32

Alpha = .9465

อำนาจจำแนกรายข้อและผลการวิเคราะห์ความเที่ยงฉบับใช้จริง

ปัจจัยเชิงระบบ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| B1 | 136.7439 | 293.2546 | .5422 | .9630 |
| B2 | 136.7544 | 297.2212 | .4783 | .9633 |
| B3 | 136.7509 | 290.5257 | .6737 | .9623 |
| B4 | 136.6737 | 293.3615 | .6258 | .9625 |
| B5 | 137.3123 | 284.6521 | .7355 | .9619 |
| B6 | 136.9088 | 291.0691 | .5975 | .9627 |
| B7 | 137.3754 | 286.1438 | .7275 | .9619 |
| C1 | 136.8596 | 291.2338 | .6846 | .9622 |
| C2 | 136.7544 | 292.4113 | .6558 | .9624 |
| C3 | 136.6632 | 290.2383 | .6533 | .9624 |
| C4 | 136.7123 | 292.4662 | .6311 | .9625 |
| C5 | 136.6526 | 290.0655 | .6743 | .9622 |
| C6 | 136.5123 | 292.1169 | .6570 | .9624 |
| C7 | 136.4491 | 294.3821 | .5083 | .9632 |
| D1 | 137.0877 | 290.6789 | .6506 | .9624 |
| D2 | 137.2246 | 286.1043 | .6607 | .9624 |
| D3 | 136.8421 | 287.6616 | .6330 | .9626 |
| D4 | 137.0211 | 287.0981 | .6959 | .9621 |
| D5 | 136.6351 | 289.5002 | .6735 | .9622 |
| D6 | 136.9333 | 286.3723 | .7643 | .9617 |
| D7 | 136.8772 | 287.6081 | .6842 | .9622 |
| E1 | 136.8632 | 292.9284 | .6444 | .9625 |
| E2 | 136.9123 | 293.1507 | .6519 | .9624 |
| E3 | 137.2140 | 290.1477 | .6571 | .9623 |
| E4 | 136.9509 | 292.2300 | .6653 | .9623 |
| E5 | 136.8035 | 294.1444 | .6507 | .9625 |
| E6 | 136.8526 | 290.7036 | .6866 | .9622 |
| E7 | 137.0842 | 289.1196 | .6968 | .9621 |
| F1 | 136.7895 | 293.6316 | .6105 | .9626 |
| F2 | 136.6175 | 290.5750 | .6514 | .9624 |
| F3 | 136.8070 | 291.3183 | .6376 | .9625 |
| F4 | 136.9544 | 287.7831 | .6458 | .9625 |
| F5 | 136.6877 | 291.3212 | .6498 | .9624 |
| F6 | 136.9789 | 289.8165 | .6167 | .9626 |
| F7 | 136.8035 | 292.1232 | .5338 | .9631 |

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 285.0

N of Items = 35

Alpha = .9635

อำนาจจำแนกรายข้อและผลการวิเคราะห์ความเที่ยงฉบับใช้จริง

ประสิทธิผลขององค์การ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| G1 | 127.8175 | 221.9807 | .6522 | .9626 |
| G2 | 127.8842 | 220.5464 | .6936 | .9623 |
| G3 | 128.1088 | 223.9635 | .4927 | .9638 |
| G4 | 128.1544 | 226.9409 | .4325 | .9639 |
| G5 | 128.0456 | 220.6282 | .7054 | .9622 |
| G6 | 128.1123 | 218.0014 | .6652 | .9627 |
| G7 | 128.2491 | 220.4060 | .6843 | .9624 |
| G8 | 127.8667 | 220.4962 | .6191 | .9629 |
| H1 | 127.7614 | 223.2034 | .6963 | .9624 |
| H2 | 127.7544 | 224.1719 | .6328 | .9627 |
| H3 | 128.2421 | 222.3602 | .6007 | .9630 |
| H4 | 128.1719 | 221.7274 | .6448 | .9626 |
| H5 | 127.7789 | 222.6165 | .6540 | .9626 |
| H6 | 127.7404 | 223.0521 | .6532 | .9626 |
| H7 | 127.9088 | 223.3508 | .6688 | .9625 |
| H8 | 127.8281 | 223.1710 | .6548 | .9626 |
| I1 | 127.8561 | 222.1588 | .7831 | .9619 |
| I2 | 127.8842 | 221.6309 | .7410 | .9621 |
| I3 | 127.6982 | 222.2326 | .6634 | .9625 |
| I4 | 127.9158 | 222.4858 | .7213 | .9622 |
| I5 | 127.9263 | 220.8572 | .7498 | .9620 |
| I6 | 127.7825 | 221.8046 | .6496 | .9626 |
| I7 | 127.9368 | 222.6721 | .6919 | .9624 |
| I8 | 127.8842 | 221.6239 | .7040 | .9623 |
| J1 | 127.9158 | 221.8661 | .6748 | .9624 |
| J2 | 127.9684 | 221.2067 | .6512 | .9626 |
| J3 | 128.0211 | 219.9996 | .7400 | .9620 |
| J4 | 128.0386 | 220.9105 | .6822 | .9624 |
| J5 | 128.1088 | 219.7170 | .7099 | .9622 |
| J6 | 128.0105 | 222.2358 | .6543 | .9626 |
| J7 | 127.8421 | 223.1546 | .6681 | .9625 |
| J8 | 127.9614 | 220.9246 | .6564 | .9626 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 285.0

N of Items = 32

Alpha = .9637

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

Statistics

| | | a1 | a2 | a3 | a4 | a5 | a6 | a7 |
|----------------|---------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| N | Valid | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 2.94 | 1.81 | 2.59 | 2.16 | 4.70 | 3.28 | 4.19 |
| Std. Deviation | | .309 | .390 | .973 | .469 | .726 | 1.553 | 1.740 |

สถานภาพ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 6 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | 2 | 4 | 1.4 | 1.4 | 3.5 |
| | 3 | 275 | 96.5 | 96.5 | 100.0 |
| | Total | 285 | 100.0 | 100.0 | |

เพศ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 53 | 18.6 | 18.6 | 18.6 |
| | 2 | 232 | 81.4 | 81.4 | 100.0 |
| | Total | 285 | 100.0 | 100.0 | |

อายุ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 40 | 14.0 | 14.0 | 14.0 |
| | 2 | 91 | 31.9 | 31.9 | 46.0 |
| | 3 | 108 | 37.9 | 37.9 | 83.9 |
| | 4 | 39 | 13.7 | 13.7 | 97.5 |
| | 5 | 7 | 2.5 | 2.5 | 100.0 |
| | Total | 285 | 100.0 | 100.0 | |

วุฒิการศึกษา

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 9 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | 2 | 223 | 78.2 | 78.2 | 81.4 |
| | 3 | 52 | 18.2 | 18.2 | 99.6 |
| | 5 | 1 | .4 | .4 | 100.0 |
| | Total | 285 | 100.0 | 100.0 | |

ตำแหน่งปัจจุบัน

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 5 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 2 | 1 | .4 | .4 | 2.1 |
| | 3 | 7 | 2.5 | 2.5 | 4.6 |
| | 4 | 53 | 18.6 | 18.6 | 23.2 |
| | 5 | 214 | 75.1 | 75.1 | 98.2 |
| | 6 | 5 | 1.8 | 1.8 | 100.0 |
| | Total | 285 | 100.0 | 100.0 | |

อายุการทำงาน

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 38 | 13.3 | 13.3 | 13.3 |
| | 2 | 62 | 21.8 | 21.8 | 35.1 |
| | 3 | 68 | 23.9 | 23.9 | 58.9 |
| | 4 | 55 | 19.3 | 19.3 | 78.2 |
| | 5 | 24 | 8.4 | 8.4 | 86.7 |
| | 6 | 38 | 13.3 | 13.3 | 100.0 |
| | Total | 285 | 100.0 | 100.0 | |

จำนวนนักเรียน

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 24 | 8.4 | 8.4 | 8.4 |
| | 2 | 26 | 9.1 | 9.1 | 17.5 |
| | 3 | 66 | 23.2 | 23.2 | 40.7 |
| | 4 | 45 | 15.8 | 15.8 | 56.5 |
| | 5 | 4 | 1.4 | 1.4 | 57.9 |
| | 6 | 120 | 42.1 | 42.1 | 100.0 |
| | Total | 285 | 100.0 | 100.0 | |

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงระบบและประสิทธิผลองค์การ

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----|-----|---------|---------|--------|----------------|
| b1 | 285 | 1 | 5 | 4.14 | .747 |
| b2 | 285 | 1 | 5 | 4.13 | .611 |
| b3 | 285 | 1 | 5 | 4.13 | .724 |
| b4 | 285 | 2 | 5 | 4.21 | .648 |
| b5 | 285 | 1 | 5 | 3.57 | .896 |
| b6 | 285 | 1 | 5 | 3.98 | .785 |
| b7 | 285 | 1 | 5 | 3.51 | .846 |
| X1 | 285 | 1.71 | 5.00 | 3.9529 | .54047 |
| c1 | 285 | 1 | 5 | 4.02 | .684 |
| c2 | 285 | 2 | 5 | 4.13 | .661 |
| c3 | 285 | 1 | 5 | 4.22 | .758 |
| c4 | 285 | 2 | 5 | 4.17 | .683 |
| c5 | 285 | 1 | 5 | 4.23 | .743 |
| c6 | 285 | 1 | 5 | 4.37 | .673 |
| c7 | 285 | 1 | 5 | 4.44 | .732 |
| X2 | 285 | 2.00 | 5.00 | 4.2266 | .52743 |
| d1 | 285 | 1 | 5 | 3.80 | .742 |
| d2 | 285 | 1 | 5 | 3.66 | .927 |
| d3 | 285 | 1 | 5 | 4.04 | .895 |
| d4 | 285 | 1 | 5 | 3.86 | .843 |
| d5 | 285 | 1 | 5 | 4.25 | .768 |
| d6 | 285 | 1 | 5 | 3.95 | .799 |
| d7 | 285 | 1 | 5 | 4.01 | .835 |
| X3 | 285 | 1.00 | 5.00 | 3.9383 | .66435 |
| e1 | 285 | 2 | 5 | 4.02 | .650 |
| e2 | 285 | 2 | 5 | 3.97 | .633 |
| e3 | 285 | 1 | 5 | 3.67 | .758 |
| e4 | 285 | 2 | 5 | 3.93 | .660 |
| e5 | 285 | 2 | 5 | 4.08 | .591 |
| e6 | 285 | 1 | 5 | 4.03 | .704 |
| e7 | 285 | 1 | 5 | 3.80 | .759 |
| X4 | 285 | 2.00 | 5.00 | 3.9298 | .53769 |
| f1 | 285 | 2 | 5 | 4.09 | .651 |
| f2 | 285 | 1 | 5 | 4.27 | .745 |
| f3 | 285 | 1 | 5 | 4.08 | .727 |
| f4 | 285 | 1 | 5 | 3.93 | .873 |
| f5 | 285 | 1 | 5 | 4.20 | .715 |
| f6 | 285 | 1 | 5 | 3.91 | .819 |
| f7 | 285 | 1 | 5 | 4.08 | .816 |
| X5 | 285 | 1.43 | 5.00 | 4.0787 | .58082 |

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| g1 | 285 | 1 | 5 | 4.25 | .707 |
| g2 | 285 | 1 | 5 | 4.19 | .734 |
| g3 | 285 | 1 | 5 | 3.96 | .789 |
| g4 | 285 | 1 | 5 | 3.92 | .677 |
| g5 | 285 | 1 | 5 | 4.02 | .719 |
| g6 | 285 | 1 | 5 | 3.96 | .887 |
| g7 | 285 | 1 | 5 | 3.82 | .750 |
| g8 | 285 | 1 | 5 | 4.20 | .818 |
| Y1 | 285 | 1.38 | 5.00 | 4.0404 | .58697 |
| h1 | 285 | 2 | 5 | 4.31 | .608 |
| h2 | 285 | 2 | 5 | 4.32 | .615 |
| h3 | 285 | 1 | 5 | 3.83 | .743 |
| h4 | 285 | 1 | 5 | 3.90 | .727 |
| h5 | 285 | 2 | 5 | 4.29 | .674 |
| h6 | 285 | 2 | 5 | 4.33 | .653 |
| h7 | 285 | 2 | 5 | 4.16 | .624 |
| h8 | 285 | 2 | 5 | 4.24 | .645 |
| Y2 | 285 | 2.38 | 5.00 | 4.1719 | .50780 |
| i1 | 285 | 2 | 5 | 4.21 | .587 |
| i2 | 285 | 2 | 5 | 4.19 | .642 |
| i3 | 285 | 2 | 5 | 4.37 | .683 |
| i4 | 285 | 2 | 5 | 4.15 | .620 |
| i5 | 285 | 2 | 5 | 4.14 | .669 |
| i6 | 285 | 2 | 5 | 4.29 | .718 |
| i7 | 285 | 2 | 5 | 4.13 | .636 |
| i8 | 285 | 2 | 5 | 4.19 | .674 |
| Y3 | 285 | 2.25 | 5.00 | 4.2096 | .52513 |
| j1 | 285 | 2 | 5 | 4.15 | .690 |
| j2 | 285 | 1 | 5 | 4.10 | .746 |
| j3 | 285 | 2 | 5 | 4.05 | .715 |
| j4 | 285 | 2 | 5 | 4.03 | .728 |
| j5 | 285 | 1 | 5 | 3.96 | .757 |
| j6 | 285 | 2 | 5 | 4.06 | .692 |
| j7 | 285 | 2 | 5 | 4.23 | .634 |
| j8 | 285 | 1 | 5 | 4.11 | .754 |
| Y4 | 285 | 2.25 | 5.00 | 4.0868 | .57943 |
| K | 285 | 1.63 | 5.00 | 4.0253 | .50117 |
| E | 285 | 2.47 | 5.00 | 4.1272 | .48029 |
| Valid N (listwise) | 285 | | | | |

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของโรงเรียน

Descriptives

| | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
|----|-------|-----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | |
| X1 | 1.00 | 164 | 4.0070 | .50260 | .03925 | 3.9295 | 4.0845 | 2.14 | 5.00 |
| | 2.00 | 95 | 3.9293 | .59956 | .06151 | 3.8072 | 4.0515 | 1.71 | 5.00 |
| | 3.00 | 26 | 3.6978 | .48035 | .09420 | 3.5038 | 3.8918 | 2.71 | 4.71 |
| | Total | 285 | 3.9529 | .54047 | .03201 | 3.8899 | 4.0159 | 1.71 | 5.00 |
| X2 | 1.00 | 164 | 4.2805 | .47073 | .03676 | 4.2079 | 4.3531 | 3.00 | 5.00 |
| | 2.00 | 95 | 4.2241 | .58778 | .06030 | 4.1043 | 4.3438 | 2.00 | 5.00 |
| | 3.00 | 26 | 3.8956 | .53232 | .10440 | 3.6806 | 4.1106 | 3.14 | 4.86 |
| | Total | 285 | 4.2266 | .52743 | .03124 | 4.1651 | 4.2881 | 2.00 | 5.00 |
| X3 | 1.00 | 164 | 3.9704 | .58453 | .04564 | 3.8803 | 4.0605 | 1.57 | 5.00 |
| | 2.00 | 95 | 3.9143 | .76999 | .07900 | 3.7574 | 4.0711 | 1.00 | 5.00 |
| | 3.00 | 26 | 3.8242 | .73101 | .14336 | 3.5289 | 4.1194 | 2.14 | 5.00 |
| | Total | 285 | 3.9383 | .66435 | .03935 | 3.8609 | 4.0158 | 1.00 | 5.00 |
| X4 | 1.00 | 164 | 3.9878 | .46766 | .03652 | 3.9157 | 4.0599 | 2.57 | 5.00 |
| | 2.00 | 95 | 3.9323 | .59446 | .06099 | 3.8112 | 4.0534 | 2.00 | 5.00 |
| | 3.00 | 26 | 3.5549 | .60112 | .11789 | 3.3121 | 3.7977 | 2.14 | 5.00 |
| | Total | 285 | 3.9298 | .53769 | .03185 | 3.8671 | 3.9925 | 2.00 | 5.00 |
| X5 | 1.00 | 164 | 4.1786 | .55641 | .04345 | 4.0928 | 4.2644 | 2.14 | 5.00 |
| | 2.00 | 95 | 3.9880 | .61873 | .06348 | 3.8619 | 4.1140 | 1.43 | 5.00 |
| | 3.00 | 26 | 3.7802 | .42996 | .08432 | 3.6066 | 3.9539 | 3.00 | 4.86 |
| | Total | 285 | 4.0787 | .58082 | .03440 | 4.0110 | 4.1464 | 1.43 | 5.00 |
| 1 | 1.00 | 164 | 4.0732 | .55158 | .04307 | 3.9881 | 4.1582 | 1.63 | 5.00 |
| | 2.00 | 95 | 3.9776 | .67831 | .06959 | 3.8395 | 4.1158 | 1.38 | 5.00 |
| | 3.00 | 26 | 4.0625 | .42168 | .08270 | 3.8922 | 4.2328 | 3.13 | 5.00 |
| | Total | 285 | 4.0404 | .58697 | .03477 | 3.9719 | 4.1088 | 1.38 | 5.00 |
| Y2 | 1.00 | 164 | 4.1997 | .46229 | .03610 | 4.1284 | 4.2710 | 2.38 | 5.00 |
| | 2.00 | 95 | 4.1711 | .60446 | .06202 | 4.0479 | 4.2942 | 2.38 | 5.00 |
| | 3.00 | 26 | 4.0000 | .35532 | .06968 | 3.8565 | 4.1435 | 3.25 | 4.88 |
| | Total | 285 | 4.1719 | .50780 | .03008 | 4.1127 | 4.2311 | 2.38 | 5.00 |
| Y3 | 1.00 | 164 | 4.2752 | .46280 | .03614 | 4.2038 | 4.3465 | 2.25 | 5.00 |
| | 2.00 | 95 | 4.1882 | .59359 | .06090 | 4.0672 | 4.3091 | 2.50 | 5.00 |
| | 3.00 | 26 | 3.8750 | .51478 | .10096 | 3.6671 | 4.0829 | 2.88 | 5.00 |
| | Total | 285 | 4.2096 | .52513 | .03111 | 4.1484 | 4.2709 | 2.25 | 5.00 |
| Y4 | 1.00 | 164 | 4.1547 | .50947 | .03978 | 4.0762 | 4.2333 | 2.63 | 5.00 |
| | 2.00 | 95 | 4.0974 | .66148 | .06787 | 3.9626 | 4.2321 | 2.25 | 5.00 |
| | 3.00 | 26 | 3.6202 | .46835 | .09185 | 3.4310 | 3.8094 | 2.63 | 4.63 |
| | Total | 285 | 4.0868 | .57943 | .03432 | 4.0193 | 4.1544 | 2.25 | 5.00 |
| K | 1.00 | 164 | 4.0848 | .43688 | .03411 | 4.0175 | 4.1522 | 2.91 | 5.00 |
| | 2.00 | 95 | 3.9976 | .58298 | .05981 | 3.8788 | 4.1164 | 1.63 | 4.97 |
| | 3.00 | 26 | 3.7505 | .47566 | .09329 | 3.5584 | 3.9427 | 2.77 | 4.63 |
| | Total | 285 | 4.0253 | .50117 | .02969 | 3.9668 | 4.0837 | 1.63 | 5.00 |

| | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
|---|-------|-----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | |
| E | 1.00 | 164 | 4.1757 | .42614 | .03328 | 4.1100 | 4.2414 | 2.47 | 5.00 |
| | 2.00 | 95 | 4.1086 | .57723 | .05922 | 3.9910 | 4.2261 | 2.53 | 5.00 |
| | 3.00 | 26 | 3.8894 | .32885 | .06449 | 3.7566 | 4.0222 | 3.31 | 4.66 |
| | Total | 285 | 4.1272 | .48029 | .02845 | 4.0712 | 4.1832 | 2.47 | 5.00 |

Test of Homogeneity of Variances

| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|----|------------------|-----|-----|------|
| X1 | 2.387 | 2 | 282 | .094 |
| X2 | 2.628 | 2 | 282 | .074 |
| X3 | 4.586 | 2 | 282 | .011 |
| X4 | 4.883 | 2 | 282 | .008 |
| X5 | .824 | 2 | 282 | .440 |
| Y1 | 2.700 | 2 | 282 | .069 |
| Y2 | 7.072 | 2 | 282 | .001 |
| Y3 | 3.647 | 2 | 282 | .027 |
| Y4 | 5.111 | 2 | 282 | .007 |
| K | 3.487 | 2 | 282 | .032 |
| E | 8.102 | 2 | 282 | .000 |

ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----|----------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| X1 | Between Groups | 2.224 | 2 | 1.112 | 3.884 | .022 |
| | Within Groups | 80.735 | 282 | .286 | | |
| | Total | 82.959 | 284 | | | |
| X2 | Between Groups | 3.325 | 2 | 1.663 | 6.196 | .002 |
| | Within Groups | 75.678 | 282 | .268 | | |
| | Total | 79.003 | 284 | | | |
| X3 | Between Groups | .562 | 2 | .281 | .635 | .531 |
| | Within Groups | 124.783 | 282 | .442 | | |
| | Total | 125.345 | 284 | | | |
| X4 | Between Groups | 4.206 | 2 | 2.103 | 7.613 | .001 |
| | Within Groups | 77.901 | 282 | .276 | | |
| | Total | 82.107 | 284 | | | |
| X5 | Between Groups | 4.734 | 2 | 2.367 | 7.330 | .001 |
| | Within Groups | 91.072 | 282 | .323 | | |
| | Total | 95.806 | 284 | | | |
| Y1 | Between Groups | .563 | 2 | .282 | .816 | .443 |
| | Within Groups | 97.285 | 282 | .345 | | |
| | Total | 97.848 | 284 | | | |
| Y2 | Between Groups | .895 | 2 | .448 | 1.745 | .177 |
| | Within Groups | 72.337 | 282 | .257 | | |
| | Total | 73.232 | 284 | | | |
| Y3 | Between Groups | 3.659 | 2 | 1.830 | 6.911 | .001 |
| | Within Groups | 74.658 | 282 | .265 | | |
| | Total | 78.317 | 284 | | | |
| Y4 | Between Groups | 6.428 | 2 | 3.214 | 10.193 | .000 |
| | Within Groups | 88.923 | 282 | .315 | | |
| | Total | 95.351 | 284 | | | |

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| K | Between Groups | 2.617 | 2 | 1.309 | 5.370 | .005 |
| | Within Groups | 68.715 | 282 | .244 | | |
| | Total | 71.332 | 284 | | | |
| E | Between Groups | 1.889 | 2 | .944 | 4.185 | .016 |
| | Within Groups | 63.624 | 282 | .226 | | |
| | Total | 65.512 | 284 | | | |

Multiple Comparisons

| Dependent Variable | | (I) size | (J) size | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|------------|----------|----------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| X1 | LSD | 1.00 | 2.00 | .0776 | .06899 | .261 | -.0582 | .2134 |
| | | | 3.00 | .3092(*) | .11295 | .007 | .0868 | .5315 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0776 | .06899 | .261 | -.2134 | .0582 |
| | | | 3.00 | .2315 | .11843 | .052 | -.0016 | .4646 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.3092(*) | .11295 | .007 | -.5315 | -.0868 |
| | | | 2.00 | -.2315 | .11843 | .052 | -.4646 | .0016 |
| | Dunnett T3 | 1.00 | 2.00 | .0776 | .07297 | .639 | -.0983 | .2535 |
| | | | 3.00 | .3092(*) | .10205 | .014 | .0535 | .5648 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0776 | .07297 | .639 | -.2535 | .0983 |
| | | | 3.00 | .2315 | .11251 | .128 | -.0463 | .5094 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.3092(*) | .10205 | .014 | -.5648 | -.0535 |
| | | | 2.00 | -.2315 | .11251 | .128 | -.5094 | .0463 |
| X2 | LSD | 1.00 | 2.00 | .0564 | .06679 | .399 | -.0750 | .1879 |
| | | | 3.00 | .3849(*) | .10935 | .001 | .1696 | .6001 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0564 | .06679 | .399 | -.1879 | .0750 |
| | | | 3.00 | .3285(*) | .11466 | .004 | .1028 | .5541 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.3849(*) | .10935 | .001 | -.6001 | -.1696 |
| | | | 2.00 | -.3285(*) | .11466 | .004 | -.5541 | -.1028 |
| | Dunnett T3 | 1.00 | 2.00 | .0564 | .07062 | .809 | -.1139 | .2267 |
| | | | 3.00 | .3849(*) | .11068 | .004 | .1065 | .6633 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0564 | .07062 | .809 | -.2267 | .1139 |
| | | | 3.00 | .3285(*) | .12056 | .027 | .0295 | .6274 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.3849(*) | .11068 | .004 | -.6633 | -.1065 |
| | | | 2.00 | -.3285(*) | .12056 | .027 | -.6274 | -.0295 |

| Dependent Variable | | (I) size | (J) size | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|------------|----------|----------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| X3 | LSD | 1.00 | 2.00 | .0561 | .08577 | .514 | -.1127 | .2249 |
| | | | 3.00 | .1462 | .14042 | .299 | -.1302 | .4226 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0561 | .08577 | .514 | -.2249 | .1127 |
| | | | 3.00 | .0901 | .14723 | .541 | -.1997 | .3799 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.1462 | .14042 | .299 | -.4226 | .1302 |
| | | | 2.00 | -.0901 | .14723 | .541 | -.3799 | .1997 |
| | Dunnett T3 | 1.00 | 2.00 | .0561 | .09124 | .902 | -.1640 | .2762 |
| | | | 3.00 | .1462 | .15045 | .703 | -.2331 | .5255 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0561 | .09124 | .902 | -.2762 | .1640 |
| | | | 3.00 | .0901 | .16369 | .926 | -.3165 | .4967 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.1462 | .15045 | .703 | -.5255 | .2331 |
| | | | 2.00 | -.0901 | .16369 | .926 | -.4967 | .3165 |
| X4 | LSD | 1.00 | 2.00 | .0555 | .06777 | .414 | -.0779 | .1889 |
| | | | 3.00 | .4329(*) | .11095 | .000 | .2145 | .6512 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0555 | .06777 | .414 | -.1889 | .0779 |
| | | | 3.00 | .3774(*) | .11633 | .001 | .1484 | .6064 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.4329(*) | .11095 | .000 | -.6512 | -.2145 |
| | | | 2.00 | -.3774(*) | .11633 | .001 | -.6064 | -.1484 |
| | Dunnett T3 | 1.00 | 2.00 | .0555 | .07109 | .820 | -.1160 | .2269 |
| | | | 3.00 | .4329(*) | .12342 | .004 | .1216 | .7442 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0555 | .07109 | .820 | -.2269 | .1160 |
| | | | 3.00 | .3774(*) | .13273 | .021 | .0470 | .7078 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.4329(*) | .12342 | .004 | -.7442 | -.1216 |
| | | | 2.00 | -.3774(*) | .13273 | .021 | -.7078 | -.0470 |
| X5 | LSD | 1.00 | 2.00 | .1906(*) | .07327 | .010 | .0464 | .3348 |
| | | | 3.00 | .3984(*) | .11996 | .001 | .1622 | .6345 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.1906(*) | .07327 | .010 | -.3348 | -.0464 |
| | | | 3.00 | .2078 | .12578 | .100 | -.0398 | .4553 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.3984(*) | .11996 | .001 | -.6345 | -.1622 |
| | | | 2.00 | -.2078 | .12578 | .100 | -.4553 | .0398 |
| | Dunnett T3 | 1.00 | 2.00 | .1906(*) | .07693 | .042 | .0053 | .3759 |
| | | | 3.00 | .3984(*) | .09486 | .000 | .1623 | .6344 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.1906(*) | .07693 | .042 | -.3759 | -.0053 |
| | | | 3.00 | .2078 | .10555 | .152 | -.0517 | .4672 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.3984(*) | .09486 | .000 | -.6344 | -.1623 |
| | | | 2.00 | -.2078 | .10555 | .152 | -.4672 | .0517 |
| Y1 | LSD | 1.00 | 2.00 | .0955 | .07573 | .208 | -.0535 | .2446 |
| | | | 3.00 | .0107 | .12398 | .931 | -.2334 | .2547 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0955 | .07573 | .208 | -.2446 | .0535 |
| | | | 3.00 | -.0849 | .13000 | .514 | -.3408 | .1710 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.0107 | .12398 | .931 | -.2547 | .2334 |
| | | | 2.00 | .0849 | .13000 | .514 | -.1710 | .3408 |

| Dependent Variable | | (I) size | (J) size | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|------------|----------|-----------|-----------------------|------------|--------|-------------------------|-------------|
| | | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Y2 | Dunnett T3 | 1.00 | 2.00 | .0955 | .08184 | .568 | -.1018 | .2929 |
| | | | 3.00 | .0107 | .09324 | .999 | -.2213 | .2426 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0955 | .08184 | .568 | -.2929 | .1018 |
| | | | 3.00 | -.0849 | .10808 | .817 | -.3496 | .1798 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.0107 | .09324 | .999 | -.2426 | .2213 |
| | | | 2.00 | .0849 | .10808 | .817 | -.1798 | .3496 |
| | LSD | 1.00 | 2.00 | .0286 | .06530 | .661 | -.0999 | .1572 |
| | | | 3.00 | .1997 | .10691 | .063 | -.0107 | .4101 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0286 | .06530 | .661 | -.1572 | .0999 |
| | | | 3.00 | .1711 | .11210 | .128 | -.0496 | .3917 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.1997 | .10691 | .063 | -.4101 | .0107 |
| | | | 2.00 | -.1711 | .11210 | .128 | -.3917 | .0496 |
| Y3 | Dunnett T3 | 1.00 | 2.00 | .0286 | .07176 | .970 | -.1445 | .2018 |
| | | | 3.00 | .1997(*) | .07848 | .044 | .0044 | .3950 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0286 | .07176 | .970 | -.2018 | .1445 |
| | | | 3.00 | .1711 | .09328 | .197 | -.0570 | .3991 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.1997(*) | .07848 | .044 | -.3950 | -.0044 |
| | | | 2.00 | -.1711 | .09328 | .197 | -.3991 | .0570 |
| | LSD | 1.00 | 2.00 | .0870 | .06634 | .191 | -.0436 | .2176 |
| | | | 3.00 | .4002(*) | .10861 | .000 | .1864 | .6139 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0870 | .06634 | .191 | -.2176 | .0436 |
| | | | 3.00 | .3132(*) | .11388 | .006 | .0890 | .5373 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.4002(*) | .10861 | .000 | -.6139 | -.1864 |
| | | | 2.00 | -.3132(*) | .11388 | .006 | -.5373 | -.0890 |
| Y4 | Dunnett T3 | 1.00 | 2.00 | .0870 | .07082 | .526 | -.0838 | .2578 |
| | | | 3.00 | .4002(*) | .10723 | .002 | .1305 | .6698 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0870 | .07082 | .526 | -.2578 | .0838 |
| | | | 3.00 | .3132(*) | .11790 | .032 | .0212 | .6051 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.4002(*) | .10723 | .002 | -.6698 | -.1305 |
| | | | 2.00 | -.3132(*) | .11790 | .032 | -.6051 | -.0212 |
| | LSD | 1.00 | 2.00 | .0574 | .07240 | .429 | -.0852 | .1999 |
| | | | 3.00 | .5345(*) | .11854 | .000 | .3012 | .7679 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0574 | .07240 | .429 | -.1999 | .0852 |
| | | | 3.00 | .4772(*) | .12429 | .000 | .2325 | .7218 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.5345(*) | .11854 | .000 | -.7679 | -.3012 |
| | | | 2.00 | -.4772(*) | .12429 | .000 | -.7218 | -.2325 |
| Dunnett T3 | 1.00 | 2.00 | .0574 | .07867 | .848 | -.1324 | .2471 | |
| | | 3.00 | .5345(*) | .10010 | .000 | .2841 | .7850 | |
| | 2.00 | 1.00 | -.0574 | .07867 | .848 | -.2471 | .1324 | |
| | | 3.00 | .4772(*) | .11420 | .000 | .1963 | .7580 | |
| | 3.00 | 1.00 | -.5345(*) | .10010 | .000 | -.7850 | -.2841 | |
| | | 2.00 | -.4772(*) | .11420 | .000 | -.7580 | -.1963 | |

| Dependent Variable | | (I) size | (J) size | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|------------|----------|----------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| K | LSD | 1.00 | 2.00 | .0872 | .06365 | .172 | -.0380 | .2125 |
| | | | 3.00 | .3343(*) | .10420 | .001 | .1292 | .5394 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0872 | .06365 | .172 | -.2125 | .0380 |
| | | | 3.00 | .2470(*) | .10926 | .025 | .0320 | .4621 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.3343(*) | .10420 | .001 | -.5394 | -.1292 |
| | | | 2.00 | -.2470(*) | .10926 | .025 | -.4621 | -.0320 |
| | Dunnett T3 | 1.00 | 2.00 | .0872 | .06886 | .500 | -.0789 | .2534 |
| | | | 3.00 | .3343(*) | .09933 | .006 | .0846 | .5839 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0872 | .06886 | .500 | -.2534 | .0789 |
| | | | 3.00 | .2470 | .11081 | .088 | -.0268 | .5209 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.3343(*) | .09933 | .006 | -.5839 | -.0846 |
| | | | 2.00 | -.2470 | .11081 | .088 | -.5209 | .0268 |
| E | LSD | 1.00 | 2.00 | .0671 | .06124 | .274 | -.0534 | .1877 |
| | | | 3.00 | .2863(*) | .10027 | .005 | .0889 | .4836 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0671 | .06124 | .274 | -.1877 | .0534 |
| | | | 3.00 | .2191(*) | .10513 | .038 | .0122 | .4261 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.2863(*) | .10027 | .005 | -.4836 | -.0889 |
| | | | 2.00 | -.2191(*) | .10513 | .038 | -.4261 | -.0122 |
| | Dunnett T3 | 1.00 | 2.00 | .0671 | .06793 | .690 | -.0968 | .2311 |
| | | | 3.00 | .2863(*) | .07257 | .001 | .1057 | .4669 |
| | | 2.00 | 1.00 | -.0671 | .06793 | .690 | -.2311 | .0968 |
| | | | 3.00 | .2191(*) | .08756 | .043 | .0052 | .4330 |
| | | 3.00 | 1.00 | -.2863(*) | .07257 | .001 | -.4669 | -.1057 |
| | | | 2.00 | -.2191(*) | .08756 | .043 | -.4330 | -.0052 |

* The mean difference is significant at the .05 level.

ผลการวิเคราะห์ Regression ประสิทธิภาพด้านการเงิน

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .703(a) | .494 | .485 | .42125 |

a Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2, X1

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------|-------------------|--------|
| 1 | X5, X3, X4, X2, X1(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y1

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regression | 48.338 | 5 | 9.668 | 54.480 | .000(a) |
| | Residual | 49.510 | 279 | .177 | | |
| | Total | 97.848 | 284 | | | |

a Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2, X1

b Dependent Variable: Y1

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.021 | .214 | | 4.778 | .000 |
| | X1 | .039 | .094 | .036 | .414 | .679 |
| | X2 | .160 | .084 | .143 | 1.893 | .059 |
| | X3 | .380 | .063 | .430 | 6.017 | .000 |
| | X4 | -.020 | .078 | -.018 | -.256 | .798 |
| | X5 | .190 | .067 | .188 | 2.842 | .005 |

a Dependent Variable: Y1

ผลการวิเคราะห์ Regression ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------|-------------------|--------|
| 1 | X5, X3, X4, X2, X1(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y2

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .708(a) | .502 | .493 | .36169 |

a Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2, X1

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regression | 36.732 | 5 | 7.346 | 56.157 | .000(a) |
| | Residual | 36.499 | 279 | .131 | | |
| | Total | 73.232 | 284 | | | |

a Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2, X1

b Dependent Variable: Y2

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.175 | .183 | | 6.403 | .000 |
| | X1 | -.005 | .081 | -.005 | -.059 | .953 |
| | X2 | .296 | .072 | .308 | 4.096 | .000 |
| | X3 | -.017 | .054 | -.022 | -.308 | .758 |
| | X4 | .164 | .067 | .174 | 2.460 | .014 |
| | X5 | .290 | .057 | .332 | 5.068 | .000 |

a Dependent Variable: Y2

ผลการวิเคราะห์ Regression ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------|-------------------|--------|
| 1 | X5, X3, X4, X2, X1(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y3

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .804(a) | .647 | .640 | .31493 |

a Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2, X1

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|---------|
| 1 | Regression | 50.645 | 5 | 10.129 | 102.126 | .000(a) |
| | Residual | 27.672 | 279 | .099 | | |
| | Total | 78.317 | 284 | | | |

a Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2, X1

b Dependent Variable: Y3

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .761 | .160 | | 4.762 | .000 |
| | X1 | -.088 | .070 | -.091 | -1.255 | .210 |
| | X2 | .244 | .063 | .245 | 3.876 | .000 |
| | X3 | .076 | .047 | .096 | 1.615 | .107 |
| | X4 | .317 | .058 | .325 | 5.468 | .000 |
| | X5 | .299 | .050 | .330 | 5.987 | .000 |

a Dependent Variable: Y3

ผลการวิเคราะห์ Regression ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------|-------------------|--------|
| 1 | X5, X3, X4, X2, X1(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y4

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .776(a) | .603 | .595 | .36856 |

a Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2, X1

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regression | 57.453 | 5 | 11.491 | 84.592 | .000(a) |
| | Residual | 37.898 | 279 | .136 | | |
| | Total | 95.351 | 284 | | | |

a Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X2, X1

b Dependent Variable: Y4

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .587 | .187 | | 3.143 | .002 |
| | X1 | .165 | .082 | .154 | 2.000 | .046 |
| | X2 | -.032 | .074 | -.029 | -.439 | .661 |
| | X3 | .099 | .055 | .114 | 1.798 | .073 |
| | X4 | .225 | .068 | .209 | 3.309 | .001 |
| | X5 | .420 | .058 | .421 | 7.186 | .000 |

a Dependent Variable: Y4

วิเคราะห์ปัจจัยด้านระบบโครงสร้าง

DATE: 2 / 5 / 2010

TIME: 15 : 06

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800) 247-6113, (847) 675-0720, Fax: (847) 675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and
Settings\somchit2010\Desktop\somchitpsps\LISREL\measurement\MEA01.LS8 :

```
! measurement 01
DA NI=7 NO=285
KM FI=KM01.DAT
SD FI=SD01.DAT
LA FI=LA01.DAT
MO NX=7 NK=1 LX=FR TD=SY
FR TD(4,1) TD(2,3) TD(7,5) TD(4,3)
LK
x1
PD
OU MI
```

! measurement 01

```
Number of Input Variables 7
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 7
Number of ETA - Variables 0
```

Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 285

! measurement 01

Covariance Matrix

| | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | | |
|-------|------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|
| | | ----- | | ----- | | ----- | ----- | ----- |
| ----- | | | | | | | | |
| B1 | 0.56 | | | | | | | |
| B2 | 0.15 | | 0.37 | | | | | |
| B3 | 0.21 | | 0.20 | | 0.52 | | | |
| B4 | 0.22 | | 0.15 | | 0.20 | 0.42 | | |
| B5 | 0.22 | | 0.20 | | 0.36 | 0.30 | | |
| 0.80 | | | | | | | | |
| B6 | 0.19 | | 0.13 | | 0.24 | 0.23 | | |
| 0.36 | | 0.62 | | | | | | |
| B7 | 0.20 | | 0.17 | | 0.32 | 0.25 | | |
| 0.50 | | 0.35 | | | | | | |

Covariance Matrix

| | B7 |
|----|-------|
| | ----- |
| B7 | 0.72 |

! measurement 01

Parameter Specifications

LAMBDA-X

| | x1 |
|----|-------|
| | ----- |
| B1 | 1 |
| B2 | 2 |
| B3 | 3 |
| B4 | 4 |
| B5 | 5 |
| B6 | 6 |
| B7 | 7 |

THETA-DELTA

| | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | |
|----|----|----|----|----|----|----|--|
| B1 | 8 | | | | | | |
| B2 | 0 | 9 | | | | | |
| B3 | 0 | 10 | 11 | | | | |
| B4 | 12 | 0 | 13 | 14 | | | |
| B5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 15 | | | | | | | |
| B6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 0 | 16 | | | | | | |
| B7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 17 | 0 | | | | | | |

THETA-DELTA

| | B7 |
|----|----|
| B7 | 18 |

! measurement 01

Number of Iterations = 7

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

| | x1 |
|----|-------------------------|
| B1 | 0.37 (0.05) 7.90 |
| B2 | 0.30 (0.04) 7.79 |
| B3 | 0.52 (0.04) 12.30 |
| B4 | 0.45 (0.04) 11.66 |

B5 0.68
 (0.05)
 13.44

B6 0.51
 (0.05)
 11.40

B7 0.61
 (0.05)
 12.36

PHI

x1

 1.00

THETA-DELTA

| | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | | |
|----|-------------------------|----|-------------------------|----|--------------------------|------------------------|--|--|
| B1 | 0.42 (0.04) 11.01 | | | | | | | |
| B2 | - - | | 0.29 (0.03) 10.99 | | | | | |
| B3 | - - | | 0.05 (0.02) 2.21 | | 0.26 (0.03) 8.48 | | | |
| B4 | 0.06 (0.02) 2.72 | | - - | | -0.03 (0.02) -1.80 | 0.22 (0.02) 8.90 | | |
| B5 | - - | | - - | | - - | - - | | |
| B6 | - - | | - - | | - - | - - | | |

0.34
 (0.04)
 7.84

0.35
 (0.03)
 10.13

B7 - - - - - - - -
 0.08 - -
 (0.03)
 2.50

THETA-DELTA

B7
 B7 -----
 0.35
 (0.04)
 8.59

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.58 | | 0.43 | 0.24 | 0.24 | 0.51 | 0.47 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

B7

 0.51

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 10

Minimum Fit Function Chi-Square = 14.85 (P = 0.14)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 14.71 (P = 0.14)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 4.71

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 19.12)

Minimum Fit Function Value = 0.052

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.017

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.067)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.041

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.082)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.59

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.18

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.16 ; 0.23)

ECVI for Saturated Model = 0.20

ECVI for Independence Model = 4.09

Chi-Square for Independence Model with 21 Degrees of Freedom = 1147.89

Independence AIC = 1161.89

Model AIC = 50.71

Saturated AIC = 56.00

Independence CAIC = 1194.45

Model CAIC = 134.46

Saturated CAIC = 186.27

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.47

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 444.84

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.015

Standardized RMR = 0.029

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.35

! measurement 01

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

| | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 |
|----|------|----|----|----|----|----|
| B1 | - | - | | | | |
| B2 | 2.43 | | | | | |

| | | | | | |
|------|------|------|------|------|---|
| B3 | 0.84 | - - | - - | | |
| B4 | - - | 1.38 | - - | - - | |
| B5 | 1.64 | 0.00 | 0.27 | 0.33 | - |
| - | | | | | |
| B6 | 0.01 | 1.72 | 2.74 | 0.03 | |
| 0.04 | - - | | | | |
| B7 | 0.13 | 0.69 | 0.03 | 1.98 | - |
| - | 4.89 | | | | |

Modification Indices for THETA-DELTA

| | |
|----|-------|
| B7 | ----- |
| B7 | - - |

Expected Change for THETA-DELTA

| | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | ----- | | ----- | | ----- | ----- |
| B1 | - - | | | | | | |
| B2 | 0.03 | - - | | | | | |
| B3 | 0.02 | - - | - - | | | | |
| B4 | - - | | 0.02 | - - | | - - | |
| B5 | -0.03 | | 0.00 | | 0.01 | 0.01 | - |
| - | | | | | | | |
| B6 | 0.00 | | -0.03 | | -0.04 | 0.00 | - |
| 0.01 | - - | | | | | | |
| B7 | -0.01 | | -0.02 | | 0.00 | -0.03 | - |
| - | 0.06 | | | | | | |

Expected Change for THETA-DELTA

| | |
|----|-------|
| B7 | ----- |
| B7 | - - |

Maximum Modification Index is 4.89 for Element (7, 6) of THETA-DELTA

Time used: 0.020 Seconds

วิเคราะห์ปัจจัยด้านระบบวัฒนธรรม

DATE: 2/ 5/2010

TIME: 15:08

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\somchit2010\Desktop\somchitpsps\LISREL\measurement\MEA02.LS8:

!measurement 02

DA NI=7 NO=285

KM FI=KM02.DAT

SD FI=SD02.DAT

LA FI=LA02.DAT

MO NX=7 NK=1 LX=FR TD=SY

FR TD(6,5) TD(4,7) TD(1,2) TD(2,3)

LK

x2

PD

OU MI

!measurement 02

Number of Input Variables 7

Number of Y - Variables 0

Number of X - Variables 7

Number of ETA - Variables 0

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 285

!measurement 02

Covariance Matrix

| | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| C1 | 0.47 | | | | | |
| C2 | 0.27 | 0.44 | | | | |
| C3 | 0.24 | 0.28 | 0.57 | | | |
| C4 | 0.23 | 0.22 | 0.28 | 0.47 | | |
| C5 | 0.27 | 0.27 | 0.26 | 0.30 | 0.55 | |
| C6 | 0.23 | 0.23 | 0.24 | 0.25 | 0.33 | 0.45 |
| C7 | 0.20 | 0.18 | 0.19 | 0.14 | 0.25 | 0.21 |

Covariance Matrix

| | C7 |
|----|------|
| C7 | 0.54 |

!measurement 02

Parameter Specifications

LAMBDA-X

| | x2 |
|----|----|
| C1 | 1 |
| C2 | 2 |
| C3 | 3 |
| C4 | 4 |
| C5 | 5 |
| C6 | 6 |
| C7 | 7 |

THETA-DELTA

| | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 |
|----|----|----|----|----|----|----|
| C1 | 8 | | | | | |
| C2 | 9 | 10 | | | | |
| C3 | 0 | 11 | 12 | | | |
| C4 | 0 | 0 | 0 | 13 | | |
| C5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|----|----|----|
| C6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 16 |
| C7 | 0 | 0 | 0 | 17 | 0 | 0 |

THETA-DELTA

| | |
|----|-------|
| | C7 |
| | ----- |
| C7 | 18 |

!measurement 02

Number of Iterations = 8

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

| | |
|----|--------|
| | x2 |
| | ----- |
| C1 | 0.46 |
| | (0.04) |
| | 12.13 |
| C2 | 0.45 |
| | (0.04) |
| | 12.11 |
| C3 | 0.50 |
| | (0.04) |
| | 11.62 |
| C4 | 0.52 |
| | (0.04) |
| | 13.80 |
| C5 | 0.58 |
| | (0.04) |
| | 14.44 |
| C6 | 0.49 |
| | (0.04) |
| | 13.30 |
| C7 | 0.42 |
| | (0.04) |
| | 9.61 |

PHI

x2

| | ----- | | | | | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1.00 | | | | | |
| THETA-DELTA | | | | | | |
| | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 |
| | ----- | | | | | |
| C1 | 0.25 | | | | | |
| | (0.02) | | | | | |
| | 10.26 | | | | | |
| C2 | 0.06 | 0.23 | | | | |
| | (0.02) | (0.02) | | | | |
| | 3.38 | 10.15 | | | | |
| C3 | -- | 0.06 | 0.33 | | | |
| | | (0.02) | (0.03) | | | |
| | | 3.14 | 10.46 | | | |
| C4 | -- | -- | -- | 0.20 | | |
| | | | | (0.02) | | |
| | | | | 8.77 | | |
| C5 | -- | -- | -- | -- | 0.22 | |
| | | | | | (0.03) | |
| | | | | | 8.61 | |
| C6 | -- | -- | -- | -- | 0.05 | 0.21 |
| | | | | | (0.02) | (0.02) |
| | | | | | 2.58 | 9.24 |
| C7 | -- | -- | -- | -0.08 | -- | -- |
| | | | | (0.02) | | |
| | | | | -4.08 | | |

THETA-DELTA

| | C7 |
|----|--------|
| | ----- |
| C7 | 0.36 |
| | (0.03) |
| | 10.58 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 |
|-------|------|------|------|------|------|
| ----- | | | | | |
| 0.46 | 0.46 | 0.43 | 0.57 | 0.60 | 0.54 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

C7

0.33

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 10

Minimum Fit Function Chi-Square = 9.49 (P = 0.49)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 9.37 (P = 0.50)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 10.70)

Minimum Fit Function Value = 0.033

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.038)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.061)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.88

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.16

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.16 ; 0.20)

ECVI for Saturated Model = 0.20

ECVI for Independence Model = 5.22

Chi-Square for Independence Model with 21 Degrees of Freedom = 1467.20

Independence AIC = 1481.20

Model AIC = 45.37

Saturated AIC = 56.00

Independence CAIC = 1513.77

Model CAIC = 129.12

Saturated CAIC = 186.27

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.47

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 695.29

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0092

Standardized RMR = 0.018

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.35

!measurement 02

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

| | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| C1 | -- | | | | | |
| C2 | -- | -- | | | | |
| C3 | 0.67 | -- | -- | | | |
| C4 | 0.07 | 2.09 | 4.01 | -- | | |
| C5 | 0.10 | 0.72 | 4.05 | 0.38 | -- | |
| C6 | 0.09 | 0.76 | 0.04 | 0.56 | -- | -- |
| C7 | 0.20 | 0.77 | 0.47 | -- | 1.15 | 0.02 |

Modification Indices for THETA-DELTA

| | C7 |
|----|----|
| C7 | -- |

Expected Change for THETA-DELTA

| | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 |
|----|-------|-------|-------|-------|------|------|
| C1 | -- | | | | | |
| C2 | -- | -- | | | | |
| C3 | 0.02 | -- | -- | | | |
| C4 | 0.00 | -0.02 | 0.04 | -- | | |
| C5 | -0.01 | 0.01 | -0.04 | 0.01 | -- | |
| C6 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | -0.01 | -- | -- |
| C7 | 0.01 | -0.02 | -0.02 | -- | 0.02 | 0.00 |

Expected Change for THETA-DELTA

| | C7 |
|----|----|
| C7 | -- |

Maximum Modification Index is 4.05 for Element (5, 3) of THETA-DELTA

Time used: 0.010 Seconds

วิเคราะห์ปัจจัยด้านระบบการเมือง

DATE: 2/ 5/2010

TIME: 15:09

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and
 Settings\somchit2010\Desktop\somchitpsps\LISREL\measurement\MEA03.LS8:

```
!measurement 03
DA NI=7 NO=285
KM FI=KM03.DAT
SD FI=SD03.DAT
LA FI=LA03.DAT
MO NX=7 NK=1 LX=FR TD=SY
FR TD(3,2) TD(2,5) TD(6,7) TD(1,5) TD(7,2)
FR TD(4,3)
LK
x3
PD
OU MI
```

```
!measurement 03
```

```
Number of Input Variables 7
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 7
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 285
```

!measurement 03

Covariance Matrix

| | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| D1 | 0.55 | | | | | |
| D2 | 0.42 | 0.86 | | | | |
| D3 | 0.35 | 0.56 | 0.80 | | | |
| D4 | 0.37 | 0.52 | 0.48 | 0.71 | | |
| D5 | 0.28 | 0.36 | 0.41 | 0.42 | 0.59 | |
| D6 | 0.32 | 0.38 | 0.33 | 0.40 | 0.36 | 0.64 |
| D7 | 0.34 | 0.40 | 0.40 | 0.43 | 0.42 | 0.42 |

Covariance Matrix

| | D7 |
|----|------|
| D7 | 0.70 |

!measurement 03

Parameter Specifications

LAMBDA-X

| | x3 |
|----|----|
| D1 | 1 |
| D2 | 2 |
| D3 | 3 |
| D4 | 4 |
| D5 | 5 |
| D6 | 6 |
| D7 | 7 |

THETA-DELTA

| | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 |
|----|----|----|----|----|----|----|
| D1 | 8 | | | | | |
| D2 | 0 | 9 | | | | |
| D3 | 0 | 10 | 11 | | | |
| D4 | 0 | 0 | 12 | 13 | | |
| D5 | 14 | 15 | 0 | 0 | 16 | |
| D6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| D7 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 | 19 |

THETA-DELTA

D7

D7 20

!measurement 03

Number of Iterations = 8

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

x3

| | |
|----|--------|
| D1 | 0.55 |
| | (0.04) |
| | 13.93 |
| D2 | 0.75 |
| | (0.05) |
| | 15.32 |
| D3 | 0.64 |
| | (0.05) |
| | 13.16 |
| D4 | 0.68 |
| | (0.04) |
| | 15.98 |
| D5 | 0.64 |
| | (0.04) |
| | 16.23 |
| D6 | 0.56 |
| | (0.04) |
| | 13.11 |
| D7 | 0.64 |
| | (0.04) |
| | 14.63 |

PHI

x3

1.00

THETA-DELTA

| | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 |
|----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| D1 | 0.25 | | | | | |
| | (0.02) | | | | | |
| | 9.90 | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| D2 | -- | 0.30 | | | | |
| | | (0.04) | | | | |
| | | 7.96 | | | | |
| D3 | -- | 0.08 | 0.40 | | | |
| | | (0.03) | (0.04) | | | |
| | | 2.90 | 10.41 | | | |
| D4 | -- | -- | 0.05 | 0.25 | | |
| | | | (0.02) | (0.03) | | |
| | | | 2.21 | 10.03 | | |
| D5 | -0.07 | -0.11 | -- | -- | 0.18 | |
| | (0.02) | (0.02) | | | (0.02) | |
| | -3.61 | -4.96 | | | 7.51 | |
| D6 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.33 |
| | | | | | (0.03) | |
| | | | | | 10.93 | |
| D7 | -- | -0.06 | -- | -- | -- | 0.05 |
| | | (0.02) | | | (0.02) | |
| | | -2.80 | | | 2.40 | |

THETA-DELTA

| | |
|-------|--------|
| D7 | |
| ----- | |
| D7 | 0.29 |
| | (0.03) |
| | 9.79 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.55 | 0.65 | 0.50 | 0.65 | 0.70 | 0.49 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | |
|-------|--|
| D7 | |
| ----- | |
| 0.59 | |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 8
 Minimum Fit Function Chi-Square = 11.54 (P = 0.17)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 10.81 (P = 0.21)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 2.81
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 15.62)

Minimum Fit Function Value = 0.041
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0099
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.055)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.035
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.083)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.64

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.18
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.17 ; 0.22)
 ECVI for Saturated Model = 0.20
 ECVI for Independence Model = 7.19

Chi-Square for Independence Model with 21 Degrees of Freedom = 2027.17

Independence AIC = 2041.17

Model AIC = 50.81

Saturated AIC = 56.00

Independence CAIC = 2073.74

Model CAIC = 143.86

Saturated CAIC = 186.27

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.38

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 495.27

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.012

Standardized RMR = 0.017

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.28

!measurement 03

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

| | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 |
|----|------|------|------|------|------|----|
| D1 | -- | | | | | |
| D2 | 0.58 | -- | | | | |
| D3 | 0.05 | -- | -- | | | |
| D4 | 1.08 | 1.38 | -- | -- | | |
| D5 | -- | -- | 0.86 | 2.91 | -- | |
| D6 | 2.10 | 4.04 | 1.47 | 2.32 | 0.00 | -- |

D7 1.47 -- 0.00 0.01 0.86 --

Modification Indices for THETA-DELTA

D7

D7 --

Expected Change for THETA-DELTA

| | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| D1 | -- | | | | | |
| D2 | 0.02 | -- | | | | |
| D3 | 0.00 | -- | -- | | | |
| D4 | -0.02 | 0.04 | -- | -- | | |
| D5 | -- | -- | 0.02 | -0.04 | -- | |
| D6 | 0.03 | -0.05 | -0.03 | 0.03 | 0.00 | -- |
| D7 | -0.03 | -- | 0.00 | 0.00 | 0.02 | -- |

Expected Change for THETA-DELTA

D7

D7 --

Maximum Modification Index is 4.04 for Element (6, 2) of THETA-DELTA

Time used: 0.030 Seconds

วิเคราะห์ปัจจัยด้านระบบปัจเจกบุคคล

DATE: 2/ 5/2010

TIME: 15:09

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and
 Settings\somchit2010\Desktop\somchitpsp\LISREL\measurement\MEA04.LS8:

```
!measurement 04
DA NI=7 NO=285
KM FI=KM04.DAT
SD FI=SD04.DAT
LA FI=LA04.DAT
MO NX=7 NK=1 LX=FR TD=SY
FR TD(5,4) TD(6,7) TD(1,2) TD(4,2) TD(6,1)
LK
x4
PD
OU MI
```

```
!measurement 04
```

```
Number of Input Variables 7
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 7
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 285
```

```
!measurement 04
```

Covariance Matrix

| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| E1 | 0.42 | | | | | |
| E2 | 0.28 | 0.40 | | | | |
| E3 | 0.28 | 0.31 | 0.57 | | | |
| E4 | 0.26 | 0.26 | 0.34 | 0.44 | | |
| E5 | 0.21 | 0.23 | 0.26 | 0.29 | 0.35 | |
| E6 | 0.23 | 0.21 | 0.27 | 0.23 | 0.21 | 0.50 |
| E7 | 0.22 | 0.26 | 0.32 | 0.26 | 0.22 | 0.32 |

Covariance Matrix

| | E7 |
|----|------|
| E7 | 0.58 |

!measurement 04

Parameter Specifications

LAMBDA-X

| | x4 |
|----|----|
| E1 | 1 |
| E2 | 2 |
| E3 | 3 |
| E4 | 4 |
| E5 | 5 |
| E6 | 6 |
| E7 | 7 |

THETA-DELTA

| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 |
|----|----|----|----|----|----|----|
| E1 | 8 | | | | | |
| E2 | 9 | 10 | | | | |
| E3 | 0 | 0 | 11 | | | |
| E4 | 0 | 12 | 0 | 13 | | |
| E5 | 0 | 0 | 0 | 14 | 15 | |
| E6 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| E7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 |

THETA-DELTA

E7

E7 19

!measurement 04

Number of Iterations = 8

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

x4

E1 0.46
(0.04)
12.88
E2 0.52
(0.03)
15.53
E3 0.61
(0.04)
15.74
E4 0.55
(0.03)
16.16
E5 0.44
(0.03)
13.69
E6 0.42
(0.04)
10.56
E7 0.50
(0.04)
11.85

PHI

x4

1.00

THETA-DELTA

| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 |
|----|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| E1 | 0.21 (0.02) 10.03 | | | | | |
| E2 | 0.04 | 0.14 | | | | |

| | | | | | | |
|----|--------|--------|------|--------|--------|--------|
| | (0.01) | (0.02) | | | | |
| | 2.84 | 7.85 | | | | |
| E3 | -- | -- | 0.20 | | | |
| | | (0.02) | | | | |
| | | 8.89 | | | | |
| E4 | -- | -0.03 | -- | 0.13 | | |
| | | (0.01) | | (0.02) | | |
| | | -3.14 | | 7.11 | | |
| E5 | -- | -- | -- | 0.05 | 0.16 | |
| | | | | (0.01) | (0.02) | |
| | | | | 3.71 | 9.54 | |
| E6 | 0.04 | -- | -- | -- | -- | 0.32 |
| | (0.01) | | | | | (0.03) |
| | 2.77 | | | | | 11.15 |
| E7 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.12 |
| | | | | | (0.02) | |
| | | | | | 5.21 | |

THETA-DELTA

| | |
|----|--------|
| | E7 |
| | ----- |
| E7 | 0.33 |
| | (0.03) |
| | 10.82 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 |
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.50 | 0.66 | 0.65 | 0.70 | 0.55 | 0.36 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| |
|-------|
| E7 |
| ----- |
| 0.43 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 9
 Minimum Fit Function Chi-Square = 8.67 (P = 0.47)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 8.39 (P = 0.50)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 10.34)

Minimum Fit Function Value = 0.031
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.036)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.064)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.87

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.17
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.17 ; 0.20)
 ECVI for Saturated Model = 0.20
 ECVI for Independence Model = 6.90

Chi-Square for Independence Model with 21 Degrees of Freedom = 1946.58
 Independence AIC = 1960.58
 Model AIC = 46.39
 Saturated AIC = 56.00
 Independence CAIC = 1993.14
 Model CAIC = 134.79
 Saturated CAIC = 186.27

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.43
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 710.79

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0071
 Standardized RMR = 0.015
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.32

!measurement 04

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 |
|----|------|------|------|------|------|----|
| E1 | -- | | | | | |
| E2 | -- | -- | | | | |
| E3 | 0.28 | 0.04 | -- | | | |
| E4 | 1.18 | -- | 0.44 | -- | | |
| E5 | 0.02 | 0.11 | 2.71 | -- | -- | |
| E6 | -- | 1.81 | 0.58 | 1.06 | 2.80 | -- |
| E7 | 0.48 | 0.31 | 0.54 | 0.65 | 0.03 | -- |

Modification Indices for THETA-DELTA

E7

E7 --

Expected Change for THETA-DELTA

| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 |
|----|-------|-------|-------|-------|------|----|
| E1 | -- | | | | | |
| E2 | -- | -- | | | | |
| E3 | -0.01 | 0.00 | -- | | | |
| E4 | 0.01 | -- | 0.01 | -- | | |
| E5 | 0.00 | 0.00 | -0.02 | -- | -- | |
| E6 | -- | -0.02 | 0.01 | -0.01 | 0.02 | -- |
| E7 | -0.01 | 0.01 | 0.01 | -0.01 | 0.00 | -- |

Expected Change for THETA-DELTA

E7

E7 --

Maximum Modification Index is 2.80 for Element (6, 5) of THETA-DELTA

Time used: 0.020 Seconds

วิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

DATE: 2/ 5/2010

TIME: 15:10

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and
Settings\somchit2010\Desktop\somchitpsps\LISREL\measurement\MEA05.LS8:

```
!measurement 05
DA NI=7 NO=285
KM FI=KM05.DAT
SD FI=SD05.DAT
LA FI=LA05.DAT
MO NX=7 NK=1 LX=FR TD=SY
FR TD(2,1) TD(7,6) TD(7,2)
LK
x5
PD
OU MI
```

!measurement 05

```
Number of Input Variables 7
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 7
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 285
```

!measurement 05

Covariance Matrix

| | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| F1 | 0.42 | | | | | |
| F2 | 0.26 | 0.56 | | | | |
| F3 | 0.22 | 0.25 | 0.53 | | | |
| F4 | 0.25 | 0.34 | 0.38 | 0.76 | | |
| F5 | 0.20 | 0.26 | 0.29 | 0.37 | 0.51 | |
| F6 | 0.19 | 0.25 | 0.31 | 0.38 | 0.31 | 0.67 |
| F7 | 0.20 | 0.24 | 0.36 | 0.43 | 0.31 | 0.41 |

Covariance Matrix

| | F7 |
|----|------|
| F7 | 0.67 |

!measurement 05

Parameter Specifications

LAMBDA-X

| | x5 |
|----|----|
| F1 | 1 |
| F2 | 2 |
| F3 | 3 |
| F4 | 4 |
| F5 | 5 |
| F6 | 6 |
| F7 | 7 |

THETA-DELTA

| | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 |
|----|----|----|----|----|----|----|
| F1 | 8 | | | | | |
| F2 | 9 | 10 | | | | |
| F3 | 0 | 0 | 11 | | | |
| F4 | 0 | 0 | 0 | 12 | | |
| F5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | |
| F6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 |
| F7 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 16 |

THETA-DELTA

| | F7 |
|--|----|
| | |

F7 17

!measurement 05

Number of Iterations = 8

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

| | |
|----|--------|
| | x5 |
| | ----- |
| F1 | 0.36 |
| | (0.04) |
| | 9.63 |
| F2 | 0.47 |
| | (0.04) |
| | 11.20 |
| F3 | 0.56 |
| | (0.04) |
| | 14.64 |
| F4 | 0.69 |
| | (0.05) |
| | 15.15 |
| F5 | 0.53 |
| | (0.04) |
| | 13.92 |
| F6 | 0.55 |
| | (0.05) |
| | 12.07 |
| F7 | 0.61 |
| | (0.04) |
| | 13.93 |

PHI

| |
|-------|
| x5 |
| ----- |
| 1.00 |

THETA-DELTA

| | | | | | | |
|----|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
| | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 |
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| F1 | 0.29 | | | | | |
| | (0.03) | | | | | |
| | 11.08 | | | | | |
| F2 | 0.08 | 0.33 | | | | |
| | (0.02) | (0.03) | | | | |

| | | | | | | |
|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 3.88 | 10.50 | | | | |
| F3 | -- | -- | 0.21 | | | |
| | | | (0.02) | | | |
| | | | 9.42 | | | |
| F4 | -- | -- | -- | 0.29 | | |
| | | | | (0.03) | | |
| | | | | 9.09 | | |
| F5 | -- | -- | -- | -- | 0.23 | |
| | | | | | (0.02) | |
| | | | | | 9.82 | |
| F6 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.37 |
| | | | | | | (0.04) |
| | | | | | | 10.25 |
| F7 | -- | -0.05 | -- | -- | -- | 0.07 |
| | | (0.02) | | | | (0.03) |
| | | -2.42 | | | | 2.86 |

THETA-DELTA

| | |
|----|--------|
| | F7 |
| | ----- |
| F7 | 0.29 |
| | (0.03) |
| | 9.30 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 |
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.31 | 0.41 | 0.59 | 0.62 | 0.55 | 0.46 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| |
|-------|
| F7 |
| ----- |
| 0.56 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 11

Minimum Fit Function Chi-Square = 11.01 (P = 0.44)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 10.86 (P = 0.45)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 11.88)

Minimum Fit Function Value = 0.039

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.042)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.062)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.87

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.16

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.16 ; 0.20)

ECVI for Saturated Model = 0.20

ECVI for Independence Model = 5.49

Chi-Square for Independence Model with 21 Degrees of Freedom = 1545.16

Independence AIC = 1559.16

Model AIC = 44.86

Saturated AIC = 56.00

Independence CAIC = 1591.73

Model CAIC = 123.95

Saturated CAIC = 186.27

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.52

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 639.08

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.010

Standardized RMR = 0.018

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.39

!measurement 05

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

| | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 |
|----|------|------|------|------|------|----|
| F1 | -- | | | | | |
| F2 | -- | -- | | | | |
| F3 | 3.61 | 1.73 | -- | | | |
| F4 | 0.49 | 2.06 | 1.24 | -- | | |
| F5 | 0.12 | 0.12 | 0.10 | 0.00 | -- | |
| F6 | 0.23 | 0.35 | 0.04 | 0.17 | 2.20 | -- |
| F7 | 1.30 | -- | 1.74 | 0.72 | 2.19 | -- |

Modification Indices for THETA-DELTA

F7

F7 --

Expected Change for THETA-DELTA

| | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| F1 | -- | | | | | |
| F2 | -- | -- | | | | |
| F3 | 0.03 | -0.03 | -- | | | |
| F4 | -0.01 | 0.03 | -0.02 | -- | | |
| F5 | 0.01 | 0.01 | -0.01 | 0.00 | -- | |
| F6 | -0.01 | -0.01 | 0.00 | -0.01 | 0.03 | -- |
| F7 | -0.02 | -- | 0.03 | 0.02 | -0.03 | -- |

Expected Change for THETA-DELTA

F7

F7 --

Maximum Modification Index is 3.61 for Element (3, 1) of THETA-DELTA

Time used: 0.020 Seconds

วิเคราะห์ด้านการเงิน

DATE: 2/ 5/2010

TIME: 15:10

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\somchit2010\Desktop\somchitpss\LISREL\measurement\MEA06.LS8:

```
!measurement 06
DA NI=8 NO=285
KM FI=KM06.DAT
SD FI=SD06.DAT
LA FI=LA06.DAT
MO NY=8 NE=1 LY=FR TE=SY
FR TE(2,1) TE(8,6) TE(7,6) TE(8,5)
LE
Y1
PD
OU MI
```

!measurement 06

Number of Input Variables 8

Number of Y - Variables 8

Number of X - Variables 0

Number of ETA - Variables 1

Number of KSI - Variables 0

Number of Observations 285

!measurement 06

Covariance Matrix

| | G1 | G2 | G3 | G4 | G5 | G6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| G1 | 0.50 | | | | | |
| G2 | 0.37 | 0.54 | | | | |
| G3 | 0.26 | 0.31 | 0.62 | | | |
| G4 | 0.16 | 0.18 | 0.17 | 0.46 | | |
| G5 | 0.30 | 0.36 | 0.35 | 0.21 | 0.52 | |
| G6 | 0.35 | 0.39 | 0.39 | 0.18 | 0.39 | 0.79 |
| G7 | 0.23 | 0.30 | 0.30 | 0.16 | 0.31 | 0.46 |
| G8 | 0.35 | 0.39 | 0.37 | 0.19 | 0.36 | 0.56 |

Covariance Matrix

| | G7 | G8 |
|----|------|------|
| G7 | 0.56 | |
| G8 | 0.36 | 0.67 |

!measurement 06

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

| | Y1 |
|----|----|
| G1 | 0 |
| G2 | 1 |
| G3 | 2 |
| G4 | 3 |
| G5 | 4 |
| G6 | 5 |
| G7 | 6 |
| G8 | 7 |

PSI

| Y1 |
|-------|
| ----- |

8

THETA-EPS

| | G1 | G2 | G3 | G4 | G5 | G6 |
|----|----|----|----|----|----|----|
| G1 | 9 | | | | | |
| G2 | 10 | 11 | | | | |
| G3 | 0 | 0 | 12 | | | |
| G4 | 0 | 0 | 0 | 13 | | |
| G5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | |
| G6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| G7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 |
| G8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 19 |

THETA-EPS

| | G7 | G8 |
|----|----|----|
| G7 | 17 | |
| G8 | 0 | 20 |

!measurement 06

Number of Iterations = 11

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

| | Y1 |
|----|--------|
| G1 | 0.50 |
| G2 | 0.58 |
| | (0.04) |
| | 15.62 |
| G3 | 0.55 |
| | (0.05) |
| | 11.07 |
| G4 | 0.31 |
| | (0.04) |
| | 7.43 |
| G5 | 0.62 |
| | (0.05) |

12.90
 G6 0.66
 (0.06)
 11.67
 G7 0.52
 (0.05)
 10.93
 G8 0.67
 (0.05)
 12.39

Covariance Matrix of ETA

Y1

 1.00

PSI

Y1

 1.00
 (0.15)
 6.54

THETA-EPS

| | G1 | G2 | G3 | G4 | G5 | G6 |
|----|-------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|----------------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| G1 | 0.25 (0.02) 10.55 | | | | | |
| G2 | 0.09 (0.02) 4.81 | 0.21 (0.02) 9.72 | | | | |
| G3 | -- | -- | 0.32 (0.03) 10.75 | | | |
| G4 | -- | -- | -- | 0.36 (0.03) 11.60 | | |
| G5 | -- | -- | -- | -- | 0.14 (0.02) 7.33 | |
| G6 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.35 (0.03) |

| | | | | | | |
|----|----|----|----|----|--------|--------|
| | | | | | 10.31 | |
| G7 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.11 |
| | | | | | (0.02) | |
| | | | | | 5.37 | |
| G8 | -- | -- | -- | -- | -0.05 | 0.11 |
| | | | | | (0.01) | (0.02) |
| | | | | | -3.17 | 4.73 |

THETA-EPS

| | | |
|----|--------|--------|
| | G7 | G8 |
| | ----- | ----- |
| G7 | 0.30 | |
| | (0.03) | |
| | 10.82 | |
| G8 | -- | 0.21 |
| | | (0.03) |
| | | 7.69 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | G1 | G2 | G3 | G4 | G5 | G6 |
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| | 0.50 | 0.62 | 0.49 | 0.22 | 0.73 | 0.56 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | | |
|--|-------|-------|
| | G7 | G8 |
| | ----- | ----- |
| | 0.47 | 0.68 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 16

Minimum Fit Function Chi-Square = 18.28 (P = 0.31)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 17.91 (P = 0.33)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1.91

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 16.54)

Minimum Fit Function Value = 0.064

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0067

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.058)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.020

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.060)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.87

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.20
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.20 ; 0.26)
 ECVI for Saturated Model = 0.25
 ECVI for Independence Model = 8.43

Chi-Square for Independence Model with 28 Degrees of Freedom = 2376.70
 Independence AIC = 2392.70
 Model AIC = 57.91
 Saturated AIC = 72.00
 Independence CAIC = 2429.92
 Model CAIC = 150.96
 Saturated CAIC = 239.49

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.57
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 498.28

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.012
 Standardized RMR = 0.021
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.44

!measurement 06

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-Y

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

| | G1 | G2 | G3 | G4 | G5 | G6 |
|----|------|------|------|----|----|----|
| G1 | -- | | | | | |
| G2 | -- | -- | | | | |
| G3 | 0.18 | 0.38 | -- | | | |
| G4 | 0.19 | 0.13 | 0.15 | -- | | |

| | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|----|
| G5 | 0.07 | 0.26 | 0.30 | 3.53 | -- | -- |
| G6 | 1.97 | 0.02 | 1.27 | 1.64 | 2.75 | -- |
| G7 | 6.39 | 1.05 | 0.16 | 0.06 | 0.01 | -- |
| G8 | 0.69 | 0.28 | 0.70 | 0.18 | -- | -- |

Modification Indices for THETA-EPS

| | | |
|----|-------|-------|
| | G7 | G8 |
| | ----- | ----- |
| G7 | -- | |
| G8 | 0.94 | -- |

Expected Change for THETA-EPS

| | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | G1 | G2 | G3 | G4 | G5 | G6 |
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| G1 | -- | | | | | |
| G2 | -- | -- | | | | |
| G3 | -0.01 | -0.01 | -- | | | |
| G4 | 0.01 | -0.01 | -0.01 | -- | | |
| G5 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | -- | |
| G6 | 0.02 | 0.00 | 0.02 | -0.02 | -0.03 | -- |
| G7 | -0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | -- |
| G8 | 0.01 | -0.01 | -0.02 | -0.01 | -- | -- |

Expected Change for THETA-EPS

| | | |
|----|-------|-------|
| | G7 | G8 |
| | ----- | ----- |
| G7 | -- | |
| G8 | 0.02 | -- |

Maximum Modification Index is 6.39 for Element (7, 1) of THETA-EPS
Time used: 0.030 Seconds

วิเคราะห์ด้านผู้รับบริการ

DATE: 2/ 5/2010

TIME: 15:11

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\somchit2010\Desktop\somchitpss\LISREL\measurement\MEA07.LS8:

```
!measurement 07
DA NI=8 NO=285
KM FI=KM07.DAT
SD FI=SD07.DAT
LA FI=LA07.DAT
MO NY=8 NE=1 LY=FR TE=SY
FR TE(2,1) TE(4,3) TE(3,2)
LE
Y2
PD
OU MI
```

!measurement 07

Number of Input Variables 8

Number of Y - Variables 8

Number of X - Variables 0

Number of ETA - Variables 1

Number of KSI - Variables 0

Number of Observations 285

!measurement 07

Covariance Matrix

| | H1 | H2 | H3 | H4 | H5 | H6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| H1 | 0.37 | | | | | |
| H2 | 0.27 | 0.38 | | | | |
| H3 | 0.21 | 0.22 | 0.55 | | | |
| H4 | 0.24 | 0.23 | 0.30 | 0.53 | | |
| H5 | 0.25 | 0.23 | 0.19 | 0.29 | 0.45 | |
| H6 | 0.23 | 0.22 | 0.19 | 0.28 | 0.29 | 0.43 |
| H7 | 0.22 | 0.20 | 0.16 | 0.22 | 0.24 | 0.24 |
| H8 | 0.22 | 0.21 | 0.19 | 0.23 | 0.24 | 0.24 |

Covariance Matrix

| | H7 | H8 |
|----|------|------|
| H7 | 0.39 | |
| H8 | 0.23 | 0.42 |

!measurement 07

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

| | Y2 |
|----|----|
| H1 | 0 |
| H2 | 1 |
| H3 | 2 |
| H4 | 3 |
| H5 | 4 |
| H6 | 5 |
| H7 | 6 |
| H8 | 7 |

PSI

Y2

8

THETA-EPS

| | H1 | H2 | H3 | H4 | H5 | H6 |
|----|----|----|----|----|----|----|
| H1 | 9 | | | | | |
| H2 | 10 | 11 | | | | |
| H3 | 0 | 12 | 13 | | | |
| H4 | 0 | 0 | 14 | 15 | | |
| H5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | |
| H6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| H7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| H8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

THETA-EPS

| | H7 | H8 |
|----|----|----|
| H7 | 18 | |
| H8 | 0 | 19 |

!measurement 07

Number of Iterations = 10

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

| | Y2 |
|----|--------|
| H1 | 0.46 |
| H2 | 0.43 |
| | (0.03) |
| | 15.19 |
| H3 | 0.39 |
| | (0.05) |
| | 8.51 |
| H4 | 0.52 |
| | (0.04) |
| | 11.97 |
| H5 | 0.54 |
| | (0.04) |

13.74
 H6 0.53
 (0.04)
 13.79
 H7 0.46
 (0.04)
 12.51
 H8 0.46
 (0.04)
 12.16

Covariance Matrix of ETA

Y2

 1.00

PSI

Y2

 1.00
 (0.14)
 7.31

THETA-EPS

| | H1 | H2 | H3 | H4 | H5 | H6 |
|----|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|----------------|
| H1 | 0.15 (0.02) 9.90 | | | | | |
| H2 | 0.06 (0.01) 4.95 | 0.19 (0.02) 10.45 | | | | |
| H3 | -- | 0.04 (0.01) 2.48 | 0.40 (0.04) 11.39 | | | |
| H4 | -- | -- | 0.10 (0.02) 4.67 | 0.26 (0.03) 10.51 | | |
| H5 | -- | -- | -- | -- | 0.16 (0.02) 9.39 | |
| H6 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.15 (0.02) |

| | | | | | | |
|----|----|----|----|----|------|----|
| | | | | | 9.35 | |
| H7 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| H8 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

THETA-EPS

| | | |
|----|--------|--------|
| | H7 | H8 |
| | ----- | ----- |
| H7 | 0.18 | |
| | (0.02) | |
| | 10.27 | |
| H8 | -- | 0.20 |
| | | (0.02) |
| | | 10.44 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| H1 | H2 | H3 | H4 | H5 | H6 |
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.58 | 0.50 | 0.27 | 0.50 | 0.64 | 0.65 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | |
|-------|-------|
| H7 | H8 |
| ----- | ----- |
| 0.54 | 0.52 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 17

Minimum Fit Function Chi-Square = 18.23 (P = 0.37)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 18.60 (P = 0.35)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1.60

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 16.35)

Minimum Fit Function Value = 0.064

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0056

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.058)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.018

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.058)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.89

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.20

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.19 ; 0.25)

ECVI for Saturated Model = 0.25

ECVI for Independence Model = 8.26

Chi-Square for Independence Model with 28 Degrees of Freedom = 2329.72

Independence AIC = 2345.72

Model AIC = 56.60

Saturated AIC = 72.00

Independence CAIC = 2382.94

Model CAIC = 145.00

Saturated CAIC = 239.49

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.60

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 521.41

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0095

Standardized RMR = 0.021

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.46

!measurement 07

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-Y

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

| | H1 | H2 | H3 | H4 | H5 | H6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| H1 | -- | | | | | |
| H2 | -- | -- | | | | |
| H3 | 6.19 | -- | -- | | | |
| H4 | 0.32 | 0.14 | -- | -- | | |
| H5 | 0.10 | 0.44 | 1.66 | 1.51 | -- | |
| H6 | 2.27 | 0.01 | 0.81 | 0.78 | 2.63 | -- |
| H7 | 0.28 | 0.03 | 0.56 | 0.76 | 0.86 | 0.01 |
| H8 | 0.00 | 0.28 | 0.54 | 1.76 | 0.99 | 0.21 |

Modification Indices for THETA-EPS

| | H7 | H8 |
|----|------|----|
| H7 | -- | |
| H8 | 3.89 | -- |

Expected Change for THETA-EPS

| | H1 | H2 | H3 | H4 | H5 | H6 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| H1 | -- | | | | | |
| H2 | -- | -- | | | | |
| H3 | 0.04 | -- | -- | | | |
| H4 | -0.01 | 0.01 | -- | -- | | |
| H5 | 0.00 | -0.01 | -0.02 | 0.02 | -- | |
| H6 | -0.02 | 0.00 | -0.01 | 0.01 | 0.02 | -- |
| H7 | 0.01 | 0.00 | -0.01 | -0.01 | -0.01 | 0.00 |
| H8 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | -0.02 | -0.01 | -0.01 |

Expected Change for THETA-EPS

| | H7 | H8 |
|----|------|----|
| H7 | -- | |
| H8 | 0.03 | -- |

Maximum Modification Index is 6.19 for Element (3, 1) of THETA-EPS

Time used: 0.020 Seconds

วิเคราะห์ด้านกระบวนการภายใน

DATE: 2/ 5/2010

TIME: 15:11

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\somchit2010\Desktop\somchitspss\LISREL\measurement\MEA08.LS8:

```
!measurement 08
DA NI=8 NO=285
KM FI=KM08.DAT
SD FI=SD08.DAT
LA FI=LA08.DAT
MO NY=8 NE=1 LY=FR TE=SY
FR TE(2,1) TE(8,6) TE(8,7) TE(6,1) TE(8,1) TE(5,4) TE(8,5) TE(3,2)
LE
Y3
PD
OU MI
```

!measurement 08

Number of Input Variables 8

Number of Y - Variables 8

Number of X - Variables 0

Number of ETA - Variables 1

Number of KSI - Variables 0

Number of Observations 285

!measurement 08

Covariance Matrix

| | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| I1 | 0.34 | | | | | |
| I2 | 0.30 | 0.41 | | | | |
| I3 | 0.23 | 0.26 | 0.47 | | | |
| I4 | 0.21 | 0.21 | 0.22 | 0.38 | | |
| I5 | 0.24 | 0.24 | 0.24 | 0.28 | 0.45 | |
| I6 | 0.20 | 0.25 | 0.28 | 0.26 | 0.29 | 0.52 |
| I7 | 0.24 | 0.25 | 0.24 | 0.23 | 0.26 | 0.27 |
| I8 | 0.21 | 0.24 | 0.24 | 0.25 | 0.30 | 0.35 |

Covariance Matrix

| | I7 | I8 |
|----|------|------|
| I7 | 0.40 | |
| I8 | 0.30 | 0.45 |

!measurement 08

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

| | Y3 |
|----|----|
| I1 | 0 |
| I2 | 1 |
| I3 | 2 |
| I4 | 3 |
| I5 | 4 |
| I6 | 5 |
| I7 | 6 |
| I8 | 7 |

PSI

Y3

8

THETA-EPS

| | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 |
|----|----|----|----|----|----|----|
| I1 | 9 | | | | | |
| I2 | 10 | 11 | | | | |
| I3 | 0 | 12 | 13 | | | |
| I4 | 0 | 0 | 0 | 14 | | |
| I5 | 0 | 0 | 0 | 15 | 16 | |
| I6 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 |
| I7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| I8 | 20 | 0 | 0 | 0 | 21 | 22 |

THETA-EPS

| | I7 | I8 |
|----|----|----|
| I7 | 19 | |
| I8 | 23 | 24 |

!measurement 08

Number of Iterations = 15

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

| | Y3 |
|----|--------|
| I1 | 0.47 |
| I2 | 0.47 |
| | (0.03) |
| | 18.01 |
| I3 | 0.48 |
| | (0.04) |
| | 12.33 |
| I4 | 0.47 |
| | (0.04) |
| | 13.07 |
| I5 | 0.52 |
| | (0.04) |

13.45
 I6 0.55
 (0.05)
 11.82
 I7 0.50
 (0.04)
 13.73
 I8 0.52
 (0.04)
 12.18

Covariance Matrix of ETA

Y3

 1.00

PSI

Y3

 1.00
 (0.13)
 7.63

THETA-EPS

| | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 |
|----|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|----------------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| I1 | 0.12 (0.01) 8.59 | | | | | |
| I2 | 0.08 (0.01) 5.72 | 0.19 (0.02) 10.10 | | | | |
| I3 | -- | 0.03 (0.01) 2.61 | 0.23 (0.02) 10.64 | | | |
| I4 | -- | -- | -- | 0.17 (0.02) 10.07 | | |
| I5 | -- | -- | -- | 0.04 (0.01) 3.21 | 0.18 (0.02) 9.83 | |
| I6 | -0.06 (0.01) | -- | -- | -- | -- | 0.21 (0.02) |

| | | | | | | |
|----|--------|----|----|----|--------|--------|
| | -5.24 | | | | 9.40 | |
| I7 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| I8 | -0.03 | -- | -- | -- | 0.03 | 0.07 |
| | (0.01) | | | | (0.01) | (0.02) |
| | -3.59 | | | | 2.70 | 4.41 |

THETA-EPS

| | | |
|----|--------|--------|
| | I7 | I8 |
| | ----- | ----- |
| I7 | 0.16 | |
| | (0.02) | |
| | 9.85 | |
| I8 | 0.04 | 0.18 |
| | (0.01) | (0.02) |
| | 3.41 | 8.90 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 |
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| | 0.64 | 0.54 | 0.50 | 0.57 | 0.60 | 0.59 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | | |
|--|-------|-------|
| | I7 | I8 |
| | ----- | ----- |
| | 0.61 | 0.60 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 12

Minimum Fit Function Chi-Square = 9.76 (P = 0.64)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 9.85 (P = 0.63)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 8.89)

Minimum Fit Function Value = 0.034

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.031)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.051)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.95

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.21

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.21 ; 0.24)

ECVI for Saturated Model = 0.25

ECVI for Independence Model = 10.10

Chi-Square for Independence Model with 28 Degrees of Freedom = 2852.65

Independence AIC = 2868.65

Model AIC = 57.85

Saturated AIC = 72.00

Independence CAIC = 2905.87

Model CAIC = 169.51

Saturated CAIC = 239.49

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.43

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 764.10

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0061

Standardized RMR = 0.014

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.33

!measurement 08

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-Y

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

| | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 |
|----|------|------|------|------|------|----|
| I1 | -- | | | | | |
| I2 | -- | -- | | | | |
| I3 | 0.30 | -- | -- | | | |
| I4 | 0.00 | 0.16 | 0.13 | -- | | |
| I5 | 0.02 | 0.00 | 0.19 | -- | -- | |
| I6 | -- | 2.66 | 4.50 | 0.03 | 0.56 | -- |

| | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|
| I7 | 0.05 | 2.87 | 0.27 | 0.02 | 0.03 | 1.13 |
| I8 | -- | 0.00 | 1.24 | 1.34 | -- | -- |

Modification Indices for THETA-EPS

| | I7 | I8 |
|----|-------|-------|
| | ----- | ----- |
| I7 | -- | |
| I8 | -- | -- |

Expected Change for THETA-EPS

| | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| I1 | -- | | | | | |
| I2 | -- | -- | | | | |
| I3 | 0.01 | -- | -- | | | |
| I4 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -- | | |
| I5 | 0.00 | 0.00 | -0.01 | -- | -- | |
| I6 | -- | -0.02 | 0.03 | 0.00 | 0.01 | -- |
| I7 | 0.00 | 0.02 | -0.01 | 0.00 | 0.00 | -0.02 |
| I8 | -- | 0.00 | -0.01 | 0.01 | -- | -- |

Expected Change for THETA-EPS

| | I7 | I8 |
|----|-------|-------|
| | ----- | ----- |
| I7 | -- | |
| I8 | -- | -- |

Maximum Modification Index is 4.50 for Element (6, 3) of THETA-EPS

Time used: 0.030 Seconds

วิเคราะห์ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

DATE: 2/ 5/2010

TIME: 15:12

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\somchit2010\Desktop\somchitspss\LISREL\measurement\MEA09.LS8:

```
!measurement 09
DA NI=8 NO=285
KM FI=KM09.DAT
SD FI=SD09.DAT
LA FI=LA09.DAT
MO NY=8 NE=1 LY=FR TE=SY
FR TE(2,1) TE(3,2) TE(4,2) TE(8,3) TE(7,5) TE(8,4)
LE
Y4
PD
OU MI
```

```
!measurement 09
```

```
Number of Input Variables 8
```

```
Number of Y - Variables 8
```

```
Number of X - Variables 0
```

```
Number of ETA - Variables 1
```

```
Number of KSI - Variables 0
```

Number of Observations 285

!measurement 09

Covariance Matrix

| | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| J1 | 0.48 | | | | | |
| J2 | 0.38 | 0.56 | | | | |
| J3 | 0.29 | 0.36 | 0.51 | | | |
| J4 | 0.32 | 0.37 | 0.33 | 0.53 | | |
| J5 | 0.33 | 0.36 | 0.35 | 0.40 | 0.57 | |
| J6 | 0.27 | 0.28 | 0.30 | 0.33 | 0.35 | 0.48 |
| J7 | 0.24 | 0.24 | 0.25 | 0.26 | 0.27 | 0.26 |
| J8 | 0.29 | 0.29 | 0.27 | 0.32 | 0.38 | 0.32 |

Covariance Matrix

| | J7 | J8 |
|----|------|------|
| J7 | 0.40 | |
| J8 | 0.28 | 0.57 |

!measurement 09

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

| | Y4 |
|----|----|
| J1 | 0 |
| J2 | 1 |
| J3 | 2 |
| J4 | 3 |
| J5 | 4 |
| J6 | 5 |
| J7 | 6 |
| J8 | 7 |

PSI

Y4

8

THETA-EPS

| | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J6 |
|----|----|----|----|----|----|----|
| J1 | 9 | | | | | |
| J2 | 10 | 11 | | | | |
| J3 | 0 | 12 | 13 | | | |
| J4 | 0 | 14 | 0 | 15 | | |
| J5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | |
| J6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| J7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 0 |
| J8 | 0 | 0 | 20 | 21 | 0 | 0 |

THETA-EPS

| | J7 | J8 |
|----|----|----|
| J7 | 19 | |
| J8 | 0 | 22 |

!measurement 09

Number of Iterations = 12

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

| | Y4 |
|----|--------|
| J1 | 0.51 |
| J2 | 0.54 |
| | (0.03) |
| | 15.61 |
| J3 | 0.55 |
| | (0.04) |
| | 12.98 |
| J4 | 0.60 |
| | (0.04) |
| | 14.10 |
| J5 | 0.65 |
| | (0.04) |

14.68
 J6 0.55
 (0.04)
 13.45
 J7 0.46
 (0.04)
 12.16
 J8 0.59
 (0.04)
 13.08

Covariance Matrix of ETA

Y4

 1.00

PSI

Y4

 1.00
 (0.14)
 7.12

THETA-EPS

| | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J6 |
|----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|----------------|
| J1 | 0.22 (0.02) 10.89 | | | | | |
| J2 | 0.10 (0.02) 6.09 | 0.26 (0.02) 10.98 | | | | |
| J3 | -- | 0.06 (0.01) 4.17 | 0.21 (0.02) 10.31 | | | |
| J4 | -- | 0.04 (0.01) 2.81 | -- | 0.16 (0.02) 9.41 | | |
| J5 | -- | -- | -- | -- | 0.15 (0.02) 8.99 | |
| J6 | -- | -- | -- | -- | -- | 0.18 (0.02) |

| | | | | | | |
|----|----|----|--------|--------|--------|----|
| | | | | | 10.50 | |
| J7 | -- | -- | -- | -- | -0.03 | -- |
| | | | | | (0.01) | |
| | | | | | -2.27 | |
| J8 | -- | -- | -0.04 | -0.03 | -- | -- |
| | | | (0.01) | (0.01) | | |
| | | | -3.03 | -2.25 | | |

THETA-EPS

| | | |
|----|--------|--------|
| | J7 | J8 |
| | ----- | ----- |
| J7 | 0.19 | |
| | (0.02) | |
| | 10.63 | |
| J8 | -- | 0.22 |
| | | (0.02) |
| | | 9.82 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J6 |
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| | 0.55 | 0.52 | 0.59 | 0.69 | 0.74 | 0.62 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | | |
|--|-------|-------|
| | J7 | J8 |
| | ----- | ----- |
| | 0.52 | 0.61 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 14

Minimum Fit Function Chi-Square = 13.60 (P = 0.48)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 13.58 (P = 0.48)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 12.41)

Minimum Fit Function Value = 0.048

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.044)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.056)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.91

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.20
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.20 ; 0.25)
 ECVI for Saturated Model = 0.25
 ECVI for Independence Model = 10.46

Chi-Square for Independence Model with 28 Degrees of Freedom = 2955.68
 Independence AIC = 2971.68
 Model AIC = 57.58
 Saturated AIC = 72.00
 Independence CAIC = 3008.90
 Model CAIC = 159.93
 Saturated CAIC = 239.49

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.50
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 609.77

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0086
 Standardized RMR = 0.017
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.38

!measurement 09

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-Y

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

| | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J6 |
|----|------|------|------|------|----|----|
| J1 | -- | | | | | |
| J2 | -- | -- | | | | |
| J3 | 0.94 | -- | -- | | | |
| J4 | 2.32 | -- | 0.00 | -- | | |
| J5 | 1.69 | 4.30 | 0.71 | 0.02 | -- | |

| | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|
| J6 | 0.56 | 0.64 | 0.01 | 0.07 | 0.03 | -- |
| J7 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 3.54 | -- | 1.35 |
| J8 | 0.01 | 2.65 | -- | -- | 0.22 | 0.25 |

Modification Indices for THETA-EPS

| | | |
|----|-------|-------|
| | J7 | J8 |
| | ----- | ----- |
| J7 | -- | |
| J8 | 0.94 | -- |

Expected Change for THETA-EPS

| | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J6 |
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| J1 | -- | | | | | |
| J2 | -- | -- | | | | |
| J3 | 0.01 | -- | -- | | | |
| J4 | 0.02 | -- | 0.00 | -- | | |
| J5 | -0.02 | 0.03 | -0.01 | 0.00 | -- | |
| J6 | -0.01 | -0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -- |
| J7 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -0.03 | -- | 0.02 |
| J8 | 0.00 | -0.02 | -- | -- | 0.01 | 0.01 |

Expected Change for THETA-EPS

| | | |
|----|-------|-------|
| | J7 | J8 |
| | ----- | ----- |
| J7 | -- | |
| J8 | 0.02 | -- |

Maximum Modification Index is 4.30 for Element (5, 2) of THETA-EPS

Time used: 0.030 Seconds

วิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบ

DATE: 2/ 5/2010

TIME: 15:23

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and
Settings\somchit2010\Desktop\somchitpss\LISREL\system.LS8:

```
!system
DA NI=9 NO=285
KM FI=KM.DAT
SD FI=SD.DAT
LA FI=LA.DAT
se
5 6 7 8 9/
MO NX=5 NK=1 LX=FR TD=SY
LK
SYSTEM
PD
OU MI FS
```

!system

Number of Input Variables 9

Number of Y - Variables 0

Number of X - Variables 5

Number of ETA - Variables 0
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 285

!system

Covariance Matrix

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|----|------|------|------|------|------|
| X1 | 0.29 | | | | |
| X2 | 0.23 | 0.28 | | | |
| X3 | 0.28 | 0.25 | 0.44 | | |
| X4 | 0.22 | 0.20 | 0.24 | 0.29 | |
| X5 | 0.22 | 0.21 | 0.25 | 0.21 | 0.34 |

!system

Parameter Specifications

LAMBDA-X

SYSTEM

| | |
|----|---|
| X1 | 1 |
| X2 | 2 |
| X3 | 3 |
| X4 | 4 |
| X5 | 5 |

THETA-DELTA

| X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|----|----|----|----|----|
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

!system

Number of Iterations = 4

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

SYSTEM

```

-----
X1  0.49
    (0.02)
    19.86
X2  0.45
    (0.03)
    17.94
X3  0.55
    (0.03)
    17.02
X4  0.45
    (0.03)
    16.94
X5  0.46
    (0.03)
    15.73

```

PHI

SYSTEM

```

-----
1.00

```

THETA-DELTA

| X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.05 | 0.07 | 0.13 | 0.09 | 0.13 |
| (0.01) | (0.01) | (0.01) | (0.01) | (0.01) |
| 7.39 | 9.40 | 9.95 | 9.99 | 10.48 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.84 | 0.74 | 0.70 | 0.69 | 0.63 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 5

Minimum Fit Function Chi-Square = 4.11 (P = 0.53)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 4.21 (P = 0.52)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 8.11)

Minimum Fit Function Value = 0.014

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.029)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.076)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.81

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.088

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.088 ; 0.12)

ECVI for Saturated Model = 0.11

ECVI for Independence Model = 5.20

Chi-Square for Independence Model with 10 Degrees of Freedom = 1466.32

Independence AIC = 1476.32

Model AIC = 24.21

Saturated AIC = 30.00

Independence CAIC = 1499.58

Model CAIC = 70.74

Saturated CAIC = 99.79

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.50

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 1043.70

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0030

Standardized RMR = 0.0090

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.33

!system

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|----|------|------|------|------|----|
| X1 | -- | | | | |
| X2 | 0.03 | -- | | | |
| X3 | 2.86 | 0.64 | -- | | |
| X4 | 0.54 | 0.19 | 0.86 | -- | |
| X5 | 1.48 | 0.03 | 0.03 | 2.11 | -- |

Expected Change for THETA-DELTA

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|----|-------|-------|-------|------|----|
| X1 | -- | | | | |
| X2 | 0.00 | -- | | | |
| X3 | 0.01 | -0.01 | -- | | |
| X4 | 0.00 | 0.00 | -0.01 | -- | |
| X5 | -0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | -- |

Maximum Modification Index is 2.86 for Element (3, 1) of THETA-DELTA

!system

Factor Scores Regressions

KSI

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|--------|------|------|------|------|------|
| SYSTEM | 0.69 | 0.42 | 0.27 | 0.33 | 0.24 |

Time used: 0.030 Seconds

วิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การ

DATE: 2/ 5/2010

TIME: 15:28

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\somchit2010\Desktop\somchitpsps\LISREL\EFF_MEA.LS8:

!EFFECTIVE

DA NI=9 NO=285

KM FI=KM.DAT

SD FI=SD.DAT

LA FI=LA.DAT

SE

1 2 3 4/

MO NY=4 NE=1 LY=FR TE=SY

FR TE(1,2)

LE

EFFECTIVE

PD

OU MI FS

!EFFECTIVE

Number of Input Variables 9

Number of Y - Variables 4

Number of X - Variables 0

Number of ETA - Variables 1

Number of KSI - Variables 0

Number of Observations 285

!EFFECTIVE

Covariance Matrix

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| Y1 | 0.34 | | | |
| Y2 | 0.21 | 0.26 | | |
| Y3 | 0.20 | 0.20 | 0.28 | |
| Y4 | 0.20 | 0.19 | 0.24 | 0.34 |

!EFFECTIVE

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

| | EFFECTIV |
|-----|----------|
| | ----- |
| Y1 | 0 |
| Y2 | 1 |
| Y3 | 2 |
| Y4 | 3 |
| PSI | |

| | EFFECTIV |
|-----------|----------|
| | ----- |
| | 4 |
| THETA-EPS | |

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| Y1 | 5 | | | |
| Y2 | 6 | 7 | | |
| Y3 | 0 | 0 | 8 | |
| Y4 | 0 | 0 | 0 | 9 |

!EFFECTIVE

Number of Iterations = 9

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

EFFECTIV

 Y1 0.40
 Y2 0.40
 (0.03)
 14.85
 Y3 0.50
 (0.04)
 13.50
 Y4 0.48
 (0.04)
 12.80

Covariance Matrix of ETA

EFFECTIV

 1.00

PSI

EFFECTIV

 1.00
 (0.16)
 6.33

THETA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|-------------------------|------------------------|------------------------|----------------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| Y1 | 0.18 (0.02) 10.89 | | | |
| Y2 | 0.04 (0.01) 4.41 | 0.10 (0.01) 9.79 | | |
| Y3 | -- | -- | 0.02 (0.01) 2.73 | |
| Y4 | -- | -- | -- | 0.10 (0.01) |

8.90

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|------|------|------|------|
| 0.47 | 0.62 | 0.91 | 0.69 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 1

Minimum Fit Function Chi-Square = 1.04 (P = 0.31)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1.04 (P = 0.31)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.038

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 7.09)

Minimum Fit Function Value = 0.0037

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.00013

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.025)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.012

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.16)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.46

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.067

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.067 ; 0.092)

ECVI for Saturated Model = 0.070

ECVI for Independence Model = 2.89

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom = 812.32

Independence AIC = 820.32

Model AIC = 19.04

Saturated AIC = 20.00

Independence CAIC = 838.93

Model CAIC = 60.91

Saturated CAIC = 66.52

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.17

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 1813.30

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0020
 Standardized RMR = 0.0059
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.100

!EFFECTIVE

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-Y

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|------|------|----|----|
| Y1 | -- | | | |
| Y2 | -- | -- | | |
| Y3 | 1.04 | 1.04 | -- | |
| Y4 | 1.04 | 1.04 | -- | -- |

Expected Change for THETA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|-------|-------|----|----|
| Y1 | -- | | | |
| Y2 | -- | -- | | |
| Y3 | -0.01 | 0.01 | -- | |
| Y4 | 0.01 | -0.01 | -- | -- |

Maximum Modification Index is 1.04 for Element (3, 2) of THETA-EPS

!EFFECTIVE

Factor Scores Regressions

ETA

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----------|------|------|------|------|
| EFFECTIV | 0.08 | 0.22 | 1.34 | 0.29 |

Time used: 0.030 Seconds

วิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่าย
คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

DATE: 1/17/2010

TIME: 15:56

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and
Settings\tum2012\Desktop\somchitsps\LISREL\EFFECTIVE.LS8:

!Development Of An Effectiveness-Oriented Administration Model For Catholic Network
School Under Chantaburi Diocese

DA NI=9 NO=285

KM FI=KM.DAT

SD FI=SD.DAT

LA FI=LA.DAT

MO NY=4 NX=5 NE=1 NK=1 LY=FR LX=FR GA=FR TE=SY TD=SY TH=FU,FI

FR TE(1,2) TE(2,3) TE(3,4) TE(1,4)

FR TD(1,3) TD(1,2) TD(1,4) TD(2,3)

FR TD(2,4) TD(3,4) TD(1,5) TD(2,5)

FR TH(3,1) TH(2,4) TH(4,3) TH(1,1)

FR TE(4,2)

LE

EFFECTIVE

LK

SYSTEM

PD

OU MI FS SS RS SC

!Development Of An Effectiveness-Oriented Administration Model For Catholic Net

Number of Input Variables 9

Number of Y - Variables 4

Number of X - Variables 5
 Number of ETA - Variables 1
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 285

!Development Of An Effectiveness-Oriented Administration Model For Catholic Net

Covariance Matrix

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | X1 | X2 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| Y1 | 0.34 | | | | | |
| Y2 | 0.21 | 0.26 | | | | |
| Y3 | 0.20 | 0.20 | 0.28 | | | |
| Y4 | 0.20 | 0.19 | 0.24 | 0.34 | | |
| X1 | 0.19 | 0.16 | 0.19 | 0.21 | 0.29 | |
| X2 | 0.18 | 0.17 | 0.19 | 0.19 | 0.23 | 0.28 |
| X3 | 0.26 | 0.18 | 0.22 | 0.24 | 0.28 | 0.25 |
| X4 | 0.17 | 0.17 | 0.20 | 0.21 | 0.22 | 0.20 |
| X5 | 0.20 | 0.19 | 0.22 | 0.24 | 0.22 | 0.21 |

Covariance Matrix

| | X3 | X4 | X5 |
|----|------|------|------|
| X3 | 0.44 | | |
| X4 | 0.24 | 0.29 | |
| X5 | 0.25 | 0.21 | 0.34 |

!Development Of An Effectiveness-Oriented Administration Model For Catholic Net

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

EFFECTIV

| | |
|----|---|
| Y1 | 0 |
| Y2 | 1 |
| Y3 | 2 |
| Y4 | 3 |

LAMBDA-X

SYSTEM

| | |
|----|---|
| X1 | 4 |
| X2 | 5 |
| X3 | 6 |
| X4 | 7 |

X5 8

GAMMA

SYSTEM

EFFECTIV 9

PSI

EFFECTIV

10

THETA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| Y1 | 11 | | | |
| Y2 | 12 | 13 | | |
| Y3 | 0 | 14 | 15 | |
| Y4 | 16 | 17 | 18 | 19 |

THETA-DELTA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| X1 | 20 | 0 | 0 | 0 |
| X2 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| X3 | 25 | 0 | 0 | 0 |
| X4 | 0 | 0 | 29 | 0 |
| X5 | 0 | 0 | 0 | 0 |

THETA-DELTA

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| X1 | 21 | | | | |
| X2 | 23 | 24 | | | |
| X3 | 26 | 27 | 28 | | |
| X4 | 30 | 31 | 32 | 33 | |
| X5 | 34 | 35 | 0 | 0 | 36 |

!Development Of An Effectiveness-Oriented Administration Model For Catholic Net

Number of Iterations = 13

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

EFFECTIV

Y1 0.43
 Y2 0.41
 (0.03)
 14.42
 Y3 0.47
 (0.03)
 13.64
 Y4 0.52
 (0.04)
 12.66

LAMBDA-X

SYSTEM

X1 0.43
 (0.03)
 15.34
 X2 0.45
 (0.03)
 16.19
 X3 0.50
 (0.03)
 14.38
 X4 0.43
 (0.03)
 15.39
 X5 0.50
 (0.03)
 17.59

GAMMA

SYSTEM

EFFECTIV 0.93
 (0.08)
 12.24

Covariance Matrix of ETA and KSI

EFFECTIV SYSTEM

| | | |
|----------|------|------|
| EFFECTIV | 1.00 | |
| SYSTEM | 0.93 | 1.00 |

PHI

SYSTEM

1.00

PSI

EFFECTIV

0.13
(0.05)
2.83

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

EFFECTIV

0.87

THETA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|--------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|
| Y1 | 0.17 (0.02) 10.53 | | | |
| Y2 | 0.04 (0.01) 4.19 | 0.09 (0.01) 7.99 | | |
| Y3 | -- | 0.01 (0.01) 1.46 | 0.06 (0.01) 5.41 | |
| Y4 | -0.02 (0.01) -2.18 | -0.02 (0.01) -1.75 | 0.00 (0.01) -0.22 | 0.06 (0.02) 3.76 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|------|------|------|------|
| 0.52 | 0.64 | 0.79 | 0.81 |

THETA-DELTA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|----------------|----|----|----|
| X1 | 0.02 (0.01) | -- | -- | -- |

| | | | | |
|----|--------|--------|--------|-------|
| | 2.90 | | | |
| X2 | -- | -- | -- | -0.03 |
| | | | (0.01) | |
| | | | -4.72 | |
| X3 | 0.07 | -- | -- | -- |
| | (0.01) | | | |
| | 6.04 | | | |
| X4 | -- | -- | 0.02 | -- |
| | | (0.01) | | |
| | | 3.32 | | |
| X5 | -- | -- | -- | -- |

THETA-DELTA

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1 | 0.10 | | | | |
| | (0.01) | | | | |
| | 8.70 | | | | |
| X2 | 0.03 | 0.07 | | | |
| | (0.01) | (0.01) | | | |
| | 2.91 | 5.71 | | | |
| X3 | 0.06 | 0.02 | 0.19 | | |
| | (0.01) | (0.01) | (0.02) | | |
| | 5.33 | 1.76 | 10.15 | | |
| X4 | 0.04 | 0.01 | 0.03 | 0.11 | |
| | (0.01) | (0.01) | (0.01) | (0.01) | |
| | 4.21 | 1.40 | 2.84 | 9.50 | |
| X5 | 0.01 | -0.02 | -- | -- | 0.08 |
| | (0.01) | (0.01) | | | (0.01) |
| | 0.95 | -1.94 | | | 7.56 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|------|------|------|------|------|
| 0.64 | 0.73 | 0.57 | 0.63 | 0.75 |

TH was written to file fort.811

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 9

Minimum Fit Function Chi-Square = 5.74 (P = 0.77)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 5.63 (P = 0.78)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 5.25)

Minimum Fit Function Value = 0.020

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.018)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.045)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.96

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.29
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.29 ; 0.30)
 ECVI for Saturated Model = 0.32
 ECVI for Independence Model = 16.27

Chi-Square for Independence Model with 36 Degrees of Freedom = 4602.17

Independence AIC = 4620.17

Model AIC = 77.63

Saturated AIC = 90.00

Independence CAIC = 4662.05

Model CAIC = 245.11

Saturated CAIC = 299.36

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.25

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 1073.93

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0025

Standardized RMR = 0.0075

Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.20

!Development Of An Effectiveness-Oriented Administration Model For Catholic Net

Fitted Covariance Matrix

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | X1 | X2 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| Y1 | 0.35 | | | | | |
| Y2 | 0.21 | 0.26 | | | | |
| Y3 | 0.20 | 0.20 | 0.28 | | | |
| Y4 | 0.20 | 0.19 | 0.24 | 0.33 | | |
| X1 | 0.19 | 0.16 | 0.19 | 0.21 | 0.29 | |
| X2 | 0.18 | 0.17 | 0.20 | 0.19 | 0.23 | 0.28 |
| X3 | 0.27 | 0.19 | 0.22 | 0.24 | 0.28 | 0.25 |
| X4 | 0.17 | 0.16 | 0.20 | 0.21 | 0.22 | 0.21 |
| X5 | 0.20 | 0.19 | 0.22 | 0.24 | 0.22 | 0.21 |

Fitted Covariance Matrix

| | X3 | X4 | X5 |
|----|------|------|------|
| X3 | 0.44 | | |
| X4 | 0.24 | 0.29 | |
| X5 | 0.25 | 0.21 | 0.34 |

Fitted Residuals

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | X1 | X2 |
|----|-------|-------|------|------|------|------|
| Y1 | 0.00 | | | | | |
| Y2 | 0.00 | 0.00 | | | | |
| Y3 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | | | |
| Y4 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | | |
| X1 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| X2 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| X3 | -0.01 | -0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| X4 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| X5 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |

Fitted Residuals

| | X3 | X4 | X5 |
|----|------|------|------|
| X3 | 0.00 | | |
| X4 | 0.00 | 0.00 | |
| X5 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.01
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.00

Stemleaf Plot

```

-10|1
- 8|
- 6|
- 4|273
- 2|2
- 0|97533199884432111000
  0|1122255668901344
  2|18
  4|12

```

Standardized Residuals

| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | X1 | X2 |
|----|----|----|----|----|----|
|----|----|----|----|----|----|

| | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y1 | -1.57 | | | | | |
| Y2 | -1.69 | -- | | | | |
| Y3 | 0.70 | 0.96 | 0.95 | | | |
| Y4 | -0.76 | -0.52 | 0.69 | 0.94 | | |
| X1 | -0.27 | -0.35 | -0.49 | 0.40 | 0.12 | |
| X2 | 0.83 | 0.31 | -0.93 | -0.12 | -0.18 | -0.36 |
| X3 | -1.41 | -1.59 | 0.79 | -0.24 | 0.17 | 0.71 |
| X4 | -0.13 | 0.77 | 0.63 | 0.17 | -0.72 | -0.28 |
| X5 | -0.20 | -0.03 | 0.10 | 0.09 | 0.02 | 0.06 |

Standardized Residuals

| | X3 | X4 | X5 |
|----|-------|-------|----|
| X3 | -0.05 | | |
| X4 | 0.18 | -0.09 | |
| X5 | 0.33 | -0.50 | -- |

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.69
 Median Standardized Residual = 0.00
 Largest Standardized Residual = 0.96

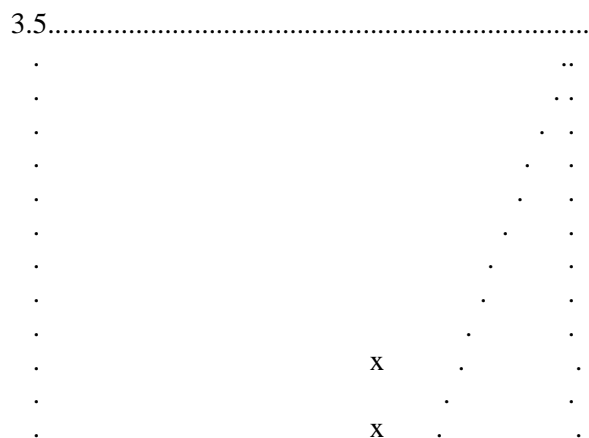
Stemleaf Plot

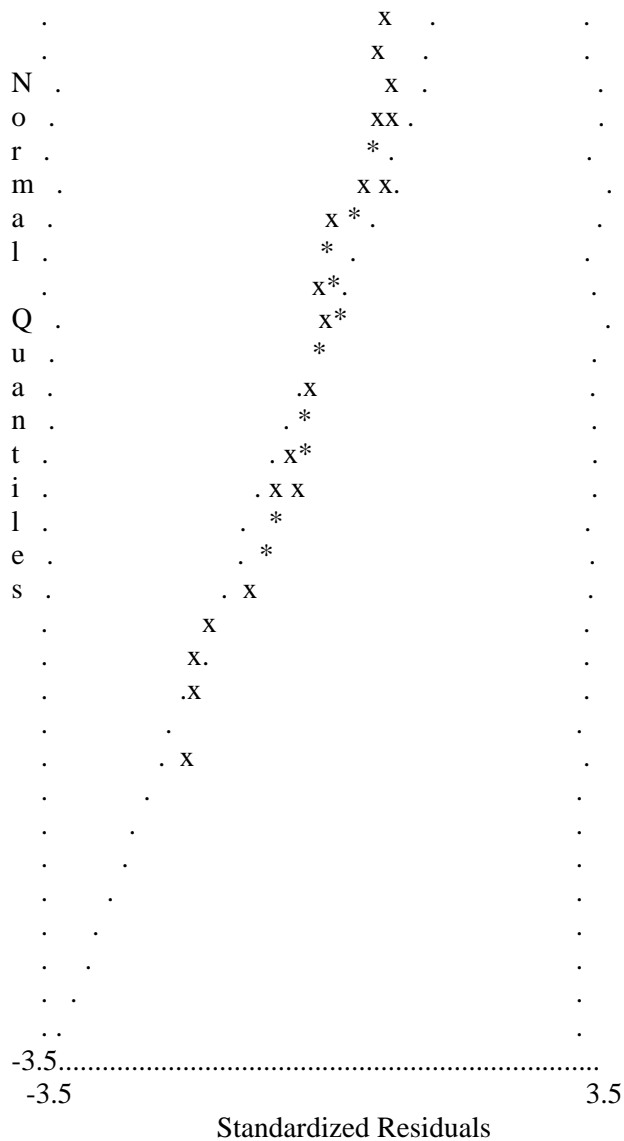
```

- 1|766
- 1|4
- 0|987555
- 0|443322211110000
  0|1111222334
  0|67778889
  1|00
    
```

!Development Of An Effectiveness-Oriented Administration Model For Catholic Net

Qplot of Standardized Residuals





!Development Of An Effectiveness-Oriented Administration Model For Catholic Net

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-Y

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|------|------|------|------|
| X1 | -- | 0.05 | 0.57 | 0.49 |
| X2 | 0.67 | 0.10 | 0.86 | -- |
| X3 | -- | 3.53 | 2.49 | 0.43 |
| X4 | 0.36 | 1.11 | -- | 0.01 |
| X5 | 0.06 | 0.01 | 0.01 | 0.00 |

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|------|-------|-------|-------|
| X1 | -- | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| X2 | 0.01 | 0.00 | -0.01 | -- |
| X3 | -- | -0.01 | 0.01 | -0.01 |
| X4 | 0.00 | 0.01 | -- | 0.00 |
| X5 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|-------|-------|-------|-------|
| X1 | -- | 0.00 | -0.01 | 0.01 |
| X2 | 0.02 | 0.01 | -0.02 | -- |
| X3 | -- | -0.04 | 0.03 | -0.01 |
| X4 | -0.02 | 0.02 | -- | 0.00 |
| X5 | -0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |

Modification Indices for THETA-DELTA

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|----|----|----|------|------|----|
| X1 | -- | | | | |
| X2 | -- | -- | | | |
| X3 | -- | -- | -- | | |
| X4 | -- | -- | -- | -- | |
| X5 | -- | -- | 0.32 | 0.32 | -- |

Expected Change for THETA-DELTA

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|----|----|----|------|-------|----|
| X1 | -- | | | | |
| X2 | -- | -- | | | |
| X3 | -- | -- | -- | | |
| X4 | -- | -- | -- | -- | |
| X5 | -- | -- | 0.01 | -0.01 | -- |

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| X1 | -- | | | | |
| X2 | -- | -- | | | |
| X3 | -- | -- | -- | | |
| X4 | -- | -- | -- | -- | |
| X5 | -- | -- | 0.02 | -0.02 | -- |

Maximum Modification Index is 3.53 for Element (3, 2) of THETA DELTA-EPSILON

!Development Of An Effectiveness-Oriented Administration Model For Catholic Net

Factor Scores Regressions

| ETA | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | X1 | X2 |
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| EFFECTIV | 0.19 | 0.23 | 0.36 | 0.77 | -0.11 | 0.50 |

| ETA | | | |
|----------|-------|-------|-------|
| | X3 | X4 | X5 |
| | ----- | ----- | ----- |
| EFFECTIV | -0.05 | -0.02 | 0.18 |

| KSI | | | | | | |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | X1 | X2 |
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| SYSTEM | 0.04 | 0.13 | 0.04 | 0.49 | -0.09 | 0.67 |

| KSI | | | |
|--------|-------|-------|-------|
| | X3 | X4 | X5 |
| | ----- | ----- | ----- |
| SYSTEM | 0.08 | 0.16 | 0.50 |

!Development Of An Effectiveness-Oriented Administration Model For Catholic Net

Standardized Solution

| LAMBDA-Y | |
|----------|-------|
| EFFECTIV | |
| | ----- |
| Y1 | 0.43 |
| Y2 | 0.41 |
| Y3 | 0.47 |
| Y4 | 0.52 |

LAMBDA-X

SYSTEM

| | |
|-------|------|
| ----- | |
| X1 | 0.43 |
| X2 | 0.45 |
| X3 | 0.50 |
| X4 | 0.43 |
| X5 | 0.50 |

GAMMA

SYSTEM

| | |
|----------|------|
| ----- | |
| EFFECTIV | 0.93 |

Correlation Matrix of ETA and KSI

| | | | |
|----------|----------|--------|--|
| | EFFECTIV | SYSTEM | |
| | ----- | ----- | |
| EFFECTIV | 1.00 | | |
| SYSTEM | 0.93 | 1.00 | |

PSI

EFFECTIV

| |
|-------|
| ----- |
| 0.13 |

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

SYSTEM

| | |
|----------|------|
| ----- | |
| EFFECTIV | 0.93 |

!Development Of An Effectiveness-Oriented Administration Model For Catholic Net

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

EFFECTIV

| | |
|-------|------|
| ----- | |
| Y1 | 0.72 |
| Y2 | 0.80 |
| Y3 | 0.89 |
| Y4 | 0.90 |

LAMBDA-X

SYSTEM

 X1 0.80
 X2 0.85
 X3 0.75
 X4 0.79
 X5 0.87

GAMMA

SYSTEM

 EFFECTIV 0.93

Correlation Matrix of ETA and KSI

| | EFFECTIV | SYSTEM |
|----------|----------|--------|
| EFFECTIV | 1.00 | |
| SYSTEM | 0.93 | 1.00 |

PSI

EFFECTIV

 0.13

THETA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|-------|-------|-------|------|
| Y1 | 0.48 | | | |
| Y2 | 0.12 | 0.36 | | |
| Y3 | -- | 0.04 | 0.21 | |
| Y4 | -0.06 | -0.07 | -0.01 | 0.19 |

THETA-DELTA-EPS

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|------|----|------|-------|
| X1 | 0.06 | -- | -- | -- |
| X2 | -- | -- | -- | -0.11 |
| X3 | 0.17 | -- | -- | -- |
| X4 | -- | -- | 0.06 | -- |
| X5 | -- | -- | -- | -- |

THETA-DELTA

| X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|----|----|----|----|----|
|----|----|----|----|----|

```
-----  
X1    0.36  
X2    0.11    0.27  
X3    0.17    0.06    0.43  
X4    0.12    0.05    0.08    0.37  
X5    0.02   -0.06    --    --    0.25
```

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

SYSTEM

```
-----  
EFFECTIV    0.93
```

Time used: 0.047 Seconds

ภาคผนวก ข

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
2. รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วม Focus Group
3. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | | |
|-------------------------|--------------|--------------------------------------|
| 1. รศ.ดร.สนานจิตร์ | สุคนธ์ทรัพย์ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ผศ.ดร.ณัฐนิภา | คุปรัตน์ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. บาทหลวง ดร.ลือชัย | จันทร์โป | ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนประชาสงเคราะห์ |
| 4. บาทหลวง ดร.ชาติชาย | พงษ์ศิริ | อธิการบดีวิทยาลัยแสงธรรม |
| 5. บาทหลวง ดร.อภิสิทธิ์ | กฤษเจริญ | ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนธีรศาสตร์ |

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วม Focus Group

| | | |
|-------------------------|-----------------|------------------------------------------------|
| 1. บาทหลวง ดร. ลือชัย | จันทร์โป | ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนประชาสงเคราะห์ |
| 2. บาทหลวง ดร.ชาติชาย | พงษ์ศิริ | อธิการบดีวิทยาลัยแสงธรรม |
| 3. บาทหลวง ดร.อภิสิทธิ์ | กฤษเจริญ | ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนธีรศาสตร์ |
| 4. บาทหลวง ดร.วิวัฒน์ | แพร์ศิริ | เจ้าอาวาสวัดนักบุญยอแซฟ (ตลกจันทร์) |
| 5. บาทหลวง วิศิษฐ์ | วิเศษเฉียรกุล | ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนปัญญาทรัพย์ มีนบุรี |
| 6. บาทหลวง ศักดิ์ชัย | ทรัพย์อู่ประไมย | เจ้าอาวาสวัดเซนต์หลุยส์ |
| 7. บาทหลวง สุรินทร์ | จารย์อุปการะ | ผู้อำนวยการฝ่ายศึกษาอบรมสังฆมณฑล ราชบุรี |
| 8. บาทหลวง สมเดช | พันธ์สมบัติ | ผู้อำนวยการฝ่ายศึกษาอบรมสังฆมณฑล นครราชสีมา |
| 9. บาทหลวง เอนก | ธรรมนิต | ผู้อำนวยการโรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา |



ที่ ศธ 0512.6(2771)/2406/4

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

22 กันยายน 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย บาทหลวงสมจิตร ฟิ่งหรรษพร นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง
“การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลองค์กร กับผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระฯ หัวหน้างาน และครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ บาทหลวงสมจิตร ฟิ่งหรรษพร ได้
ทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

สำนักงานวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/2412

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

22 กันยายน 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย บาทหลวงสมจิตร พึ่งพรชัยพร นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและ
 ความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
 “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัด
 สังฆมณฑลจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์
 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล
 ต่อประสิทธิผลองค์กร และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร กับผู้บริหาร
 หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระฯ หัวหน้างาน และครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ บาทหลวงสมจิตร พึ่งพรชัยพร ได้ทำการ
 เก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

สำนักงานวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/53-1007

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

23 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group)

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย บาทหลวงสมจิตร พึ่งพรหมพร นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการค้างานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และรองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ สิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) ในวันที่ 8 มีนาคม 2553 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนคาราสุมุทบริหารธุรกิจ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมผู้เชี่ยวชาญ ในวันและเวลาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

สำนักงานวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

บาทหลวงสมจิตร พึ่งหรรษาพร เกิดเมื่อวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2508 ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จบการศึกษาระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา และมัธยมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา ปี พ.ศ. 2533 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาปรัชญา และ ปี 2536 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีศาสนศาสตร์ บัณฑิต สาขาเทววิทยา ที่วิทยาลัยแสงธรรม บวชเป็นบาทหลวงคาทอลิก ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาสอาสนวิหารพระนางมารีอาปฏิสนธิณิรมลจันทบุรี 2 ปี เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเยาวชนสังฆมณฑลจันทบุรี 5 ปี เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ 5 ปี ว่างนี้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ปี พ.ศ. 2546 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2548 ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ และได้เข้าศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการ โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ