

PENYELIDIKAN

Model Confirmatory Factor Analisi (CFA) Kesan Strategi Kepimpinan Terhadap Kecemerlangan Sekolah Diperantarakan Oleh Atribut Pengetua Berkesan Di Selatan Thailand***Farid Abdullahhasan*, Siti Salwa Mohd. Noor*****

** Pelajar Ph.D. (Educational Leadership), Fakulti Pengajian Kontemporari Islam, Universiti Sultan Zainal Abidin, Terangganu Malaysia.*

*** Doctor (Arabic Teaching), Fakulti Bahasa & Komunikasi, Universiti Sultan Zainal Abidin, Terangganu Malaysia.*

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk menguji model yang dicadangkan tentang konstruk strategi kepimpinan SK, konstruk atribut pengetua berkesan APB, dan konstruk kecemerlangan sekolah KS, di kalangan pengetua sekolah di selatan Thailand dengan data yang dikumpulkan. Kajian tinjauan ini merupakan kajian inferensi dengan menggunakan data-data kuantitatif. Seramai 310 orang sebagai responden daripada pengetua sekolah, meliputi lima wilayah selatan Thailand, dipilih melalui teknik *Structural Equation Modeling* (SEM). Dapatannya; analisis *confirmatory factor analysis* CFA, digunakan untuk memantapkan struktur faktor yang mewakili *laten variabel* dalam kajian ini. Model pengukuran bagi konstruk strategi kepimpinan SK, konstruk atribut pengetua berkesan APB, dan konstruk kecemerlangan sekolah KS, didapati nilai memuaskan berdasarkan *fit indices*, model disahkan lagi didapati padanan model pengukuran dan struktural memuaskan. Dengan secara umumnya, hasil yang didapati pada kajian ini mempunyai implikasi yang baik pada setiap-setiap faktor di cadangkan.

Kata kunci: CFA, strategi kepimpinan, atribut pengetua berkesan, kecemerlangan sekolah, Selatan Thailand.

RESEARCH

Model Confirmatory Factor Analisi (CFA) Of Strategic Leadership to the Excellence of Schools Moderated by Desirable Leader Characteristics in Southern Thailand

Farid Abdullahhasan, Siti Salwa Mohd. Noor***

**Ph.D. Candidate (Educational Leadership), Faculty of Islamic Contemporary Studies, Unisza.*

*** Doctor (Arabic Teaching), Faculty of Languages and Communication, Unisza.*

Abstract

This study aims to test the proposed model of strategic leadership variable, desirable leader characteristics variable, and excellence of schools variable, for schools principals in southern Thailand, with data collected. This study also aims to determine model, which shows relationships about strategic leadership to the excellence of schools. Total all of 310 people as respondents from school principals, covering five southern provinces of Thailand, were selected through the *Structural Equation Modeling* SEM technique. Decision, the study also demonstrated the *confirmatory factor analysis* CFA, was used to establish the factor structure representing the latent variables in this study. Measurement model for strategic leadership variable, desirable leader characteristics variable, and excellence of schools variable, the result the model is found satisfactory value based on fit indices, the model is further proven to be a good match for the measurement and structural satisfactory. Conclusion, the results obtained in this study have implications for each of the suggested factors.

Keywords: CFA, atrategic leader ship, desirable leader characteristics, excellence of schools, Southern Thailand.

1. Pendahuluan

Pusat Suruhanjaya Pendidikan Negara (1997) menentukan bahawa dalam akta pendidikan negara tahun 1999 dan perubahan tambah Vol.2 tahun 2003 dalam seksyen yang keenam iaitu piawaian dan jaminan kualiti dalam pendidikan, menentukan mengadakan sistem jaminan kualiti dalam pendidikan untuk pembangunan kualiti dan piawaian pendidikan setiap tahap pengajian, melindungi dengan sistem jaminan kualiti dalam sekolah dan sistem jaminan kualiti luar sekolah, kementerian pendidikan menentukan dan memberi bagi sekolah dan institusi pembelajaran setiap pihak mestikan lakukan mengada sistem jaminan kualiti dalam seterusnya dalam tahun 2003 dan dapat menilaikan kualiti dari Pusat Akuan Piawaian dan Nilai Kualiti Pendidikan (Organisasi Swasta), sepalng rendahnya satu kali dalam setiap lima tahun, menyebabkan institusi pengajaran setiapnya menamati dan selalu perubahan kualiti untuk melapaskan nilai dan menakuan kualiti piawaian dan supaya pembangunan organisasi kecemerlangan dalam tadbiran seperti sekolah (Pendidikan Negara, 1997).

Sekolah yang mengadakan operasi atau prestasi cemerlang adalah satu modal intelektual, dengan fokus kepada operasi pekerjaan bagi kakitangan dan gambaran keseluruhan sekolah secara konkrit, mestikan mengadakan perkesanan pengurusan prestasi itu, sebagai sistem yang mengambil kira prestasi bagi kakitangan di semua sekolah semua bidang, berdasarkan pengurusan dan uruskan berterusan. Pengurusan prestasi adalah proses yang memastikan kerja yang berkesan dan produktif dan penambahbaikan yang berterusan yang akan membawa kepada manfaat tertinggi sekolah (Jumrern Jitlung, 2007).

Kajian penyelidikan ini berkenaan dengan strategi kepimpinan terhadap kecemerlangan sekolah di kalangan pengetua sekolah di selatan Thailand, kajian dengan mengambil kriteria tahap cemerlangan bagi sekolah (Word Class Standard School to be the best) untuk menuju standard, dengan mempunyai pengurusan dengan sistem kualiti negara (Thailand Quality Award: TQA), sebagai faktor atau item kajian (Pusat Pengurusan Pendidikan Menengah Terakhir, 2012).

Strategi kepimpinan (Strategic Leadership) adalah keupayaan bagi pemimpin yang mempunyai keupayaan perubahan dengan kecemerlangan dan menjaga operasi yang tertinggi piawaian atau standard seterusnya mansa, untuk mencapai matlamat dan dapat habuan yang tinggi daripada keteria keupayaan bagi perubahan, sambil belajar operasi dalam bawahan perlembaan dengan berbagai-bagai cara (Pasu Decharin et al., 2006.) dan sebagai pengetua kepimpinan strategi untuk menuju ke cemerlang sekolah bagaimanakah hendak menggunakan teknik membawa sekolah atau perubahan atau organisasi kecemerlangan, dapat membawa kemajuan kepada perubahan dan dapat matlamat yang di sedia (Netpanna Yawirch, 2550; dalam Wiraporn Deeboonmee, 2013).

Untuk mencapai kecemerlangan sekolah atau pertubuhan dan berselaras dengan sekolah piawaian antarabangsa, dengan sistem yang meliputi integrasi dengan pengurusan operasi yang umum untuk menuju kecemerlangan (Thailand Quality Award: TQA), mempunyai 7 item iaitu; i) Terkemuka Pertubuhan, ii) Perancangan Strategi, iii) Kepentingan Perkhidmatan, iv) Analisis Pengukuran dan Pengurusan Pengetahuan, v) Fokus Tenaga Kakitangan, vi) Fokus Sistem Operasi, dan vii) Asil Operasi.

Anugerah Kualiti Thailand (TQA) bermula dalam perniagaan dan berkembang menjadi birokrasi. Dalam pendidikan, inisiatif tersebut telah diperkenalkan di institusi dan sekolah, dengan membingkakan kriteria untuk pengurusan pendidikan untuk kecemerlangan. (Baldrige Education Criteria for Performance Excellence) sejak tahun 1998 untuk membantu mereka memahami dan memohon dalam bidang pendidikan. Berdasarkan prinsip operasi sistem kepada kecemerlangan dan piawaian antarabangsa (Pejabat Suruhanjaya Pendidikan Asas, 2010: 28–43).

Thailand telah mula menggunakan piawaian pengurusan kualiti. Sektor swasta pada tahun 2001, Institut produktiviti Negara menganugerahkan anugerah kualiti Thailand (TQA) kepada anugerah kualiti pengurusan sektor awam (TQA, PMQA) adalah satu anugerah kualiti yang digunakan untuk sektor kerajaan oleh pejabat lembaga pembangunan ekonomi dan sosial Negara bersama-sama dengan Institut produktiviti Negara adaptasi piawaian antarabangsa. Menetapkan kriteria kualiti untuk pengurusan kerajaan (Lembagaan Pembangunan Sistem Kerajaan, 2010).

Keberkesanan hubungan strategi kepimpinan bagi kecemerlangan sekolah, bagi bidang menguasai dan nilai strategi di sebabkan perubahan dalam berbagai bidang teknologi, komunikasi yang moden dapat tersebar berbagai berita yang cepat, pengetua mestikan mengada visi yang luas, sehingga mempunyai keilmuan, keupayaan dalam selesaikan masalah untuk membawakan institusi kejayaan menurut matlamat yang di gariskan berkualiti, begitulah pengetua sekolah mesti mengetua dalam gaya pengetua yang membawa hasil kecemerlangan sekolah, yang mempunyai iaitu; mengadakan visi yang luas, dan membawa visi itu ke operasi yang cemerlangan, sebagai manager yang tentukan arah strategi atau menciptakan strategi (Kachaporn Sermsri and Wallapha Ariratana, 2014).

Dalam kajian ini dapat memberi melaksanakan kepada badan pendidikan dan para pengetua sekolah dalam pengurusan sekolah dalam keadaan perubahan zaman dan masa, ini adalah bergantung kepada atribut yang pengetua punyakan sebagai pengetua yang berada strategi kepimpinan, untuk membawa ukar menukar organisasi dapat kecemerlangan, kerana beberapa sekolah pada tempatan masing-masing, ada beberapa pelbagai masalah mengikut tempatan.

2. Objektif Kajian

untuk menguji model yang dicadangkan tentang konstruk strategi kepimpinan SK, konstruk atribut pengetua berkesan APB, dan konstruk kecemerlangan sekolah KS, di kalangan pengetua sekolah di selatan Thailand dengan data yang dikumpulkan.

3. Konseptual Kajian

Kajian ini pengkaji telah dapat kerangka kajian dari tinjauan analisis dan konsep teori bagi kajian telah dilakukan iaitu;

i. Strategi Kepimpinan (SK) (Dess & Miller, 1993; Adair, 1989; Somyot Nawikana, 2001; Hitt, Hoskisson & Ireland, 2005; Finkelstein & Hambrick, 1996; Gill, 2006; Dubrin, 1998; Netpanna Yawirach, 2006; Rangan Prasertsri, 2001; Thanapon Thammarat, 2013; Chawengsak Preuksatewed, 2010; Institusi Pembangunan Pengurusan Pendidikan, 2005; Thongchai Santiwong, 2003; Narumon Supatong, 2007). Mendapat item strategi kepimpinan kepada tiga sub konstruk iaitu; (i) Penentuan arah strategi (ii) Merancang strategi (iii) Sokongan budaya organisasi.

ii. Atribut Pengetua Berkesan (APB) pengkaji telah menentukan bagi kerangka faktor, diubah kesesuaian (Yukl, 2001; Hoy & Miskel, 2001) sebagai cara dalam kajian untuk mengujikan di bidang atribut pengetua berkesan yang mengandungi kepada tiga sub konstruk iaitu; (i) Keperibadian (ii) Motivasi (iii) Kemahiran.

iii. Kecemerlangan Sekolah (KS) (Thailand Quality Award: TQA, 2014–2015; dalam Rattiya Wonghirankoon, 2015; Singapore Quality Award: SQA, 2008; Office of Public Sector Development, 2009; Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA, 1982–1984; dalam Bawonsin Chaocheun, 2007). Mendapati item kecemerlangan sekolah kepada tujuh sub konstruk iaitu; (i) Terkemuka organisasi (ii) Perancangan strategi (iii) Fokus Pelajar dan Pihak kepentingan (iv) Analisis pengukuran dan pengurusan pengetahuan (v) Fokus tenaga kakitangan (vi) Fokus sistem operasi (vii) Asil operasi.

4. Metodologi Kajian

Kajian tinjauan ini merupakan kajian inferens dengan menggunakan data–data kuantitatif (Quantitative Research Method) dengan dipungut melalui soal selidik.

4.1.1 Populasi Kajian

Populasi ialah pengetua sekolah di kawasan sempadan selatan Thailand, yang meliputi pada lima (5) wilayah sempadan Thailand iaitu; Songkhla, Satun, Yala, Pattani dan Narathiwat, menggunakan responden satu (1) orang pada satu sekolah dari pengetua sekolah pada tahun akademik 2018, penkaji memilih sekolah yang didaftarkan sebagai sekolah dalam sistem akademik pengajian. Jumlah populasi semua 1,898 orang, mengikut jadual seperti di bawah.

4.1.2 Sampel Kajian

Pada penyelidikan ini jumlah item mempunyai semua 62 item, dan menggunakan metode estimasi *maximum likelihood* maka dengan *rule of thumb*, ukuran sampel yang diperlukan minimum 5 hingga 20 kali ganda bagi item. (Ding, Velicer, & Harlow, 1995: 119–143), kajian ini mengadakan item bagi setiap konstruk mengandungi 62 item, dan menentukan tahap keyakinan (Confidence Level) 95% ralat maksimum yang dibenarkan tidak melebihi daripada 5 peratus. Demikian dalam kajian ini, jikalau mempunyai saiz sampel yang ditetapkan oleh kaedah (Carmines & McIver, 1983) dan kaedah (Hair, Aderson, Tatham & Black, 2006), berdasarkan keputusan pengiraan saiz sampel minimum boleh digunakan untuk menganalisis dalam kajian ini, tetapi kajian ini mengambil teknik *Structural Equation Modeling* (SEM). Maka dapat jumlah sampel kajian mengikut item sebanyak (62×5) mengadakan jumlah sampel kajian seramai 310 responden.

4.2 Instrumen Kajian

Luan & Angkana Saiyot (1999), bentuk pembinaan instrumen digunakan dalam penyelidikan ini adalah skala Thurstone. Skala Thurstone adalah skala yang disusun dengan memilih butir yang berbentuk skala interval, yang mempunyai skala 1–11, manakala skala satu (1) mewakili markah yang paling rendah iaitu beroperasi sangat kurang, manakala skala sebelas (11) mewakili markah yang paling tinggi iaitu beroperasi sangat banyak. Setiap butir memiliki kunci skor dan jika diurut, kunci skor menghasilkan nilai yang berjarak sama. Seperti huraian yang diikuti;

Skala Thurstone (Thurstone Scale)

Sangat Kurang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Sangat Banyak
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---------------

Oleh itu, dalam menterjemahkan tahap sikap konsep Thurstone, membawa status (S) kepada nilai yang terangkan hasilnya secara berskala (dalam kes 11 bahagian) seperti berikut.

4.3 Tatacara Pemerolehan Data

i. Karangan surat laporan untuk meminta kebenaran dan mempunyai instrumen kepada pengetua sekolah di selatan Thailand, yang meliputi 5 wilayah sempadan Thailand, Songkhla, Satun, Yala, Pattani, Narathiwat, untuk mengedarkan kepada sampel kajian bilangan 340 responden, masa pengumpulan data adalah terlibat tiga (3) bulan.

ii. Menyimpan instrumen dari sampel kajian, untuk mengesahkan kesahihan instrumen yang dijawab oleh sampel kajian dalam soal selidik.

iii. mempunyai soal selidik yang di kumpul dari sampel kajian untuk membuat analisis.

4.4 Teknik Analisis Model

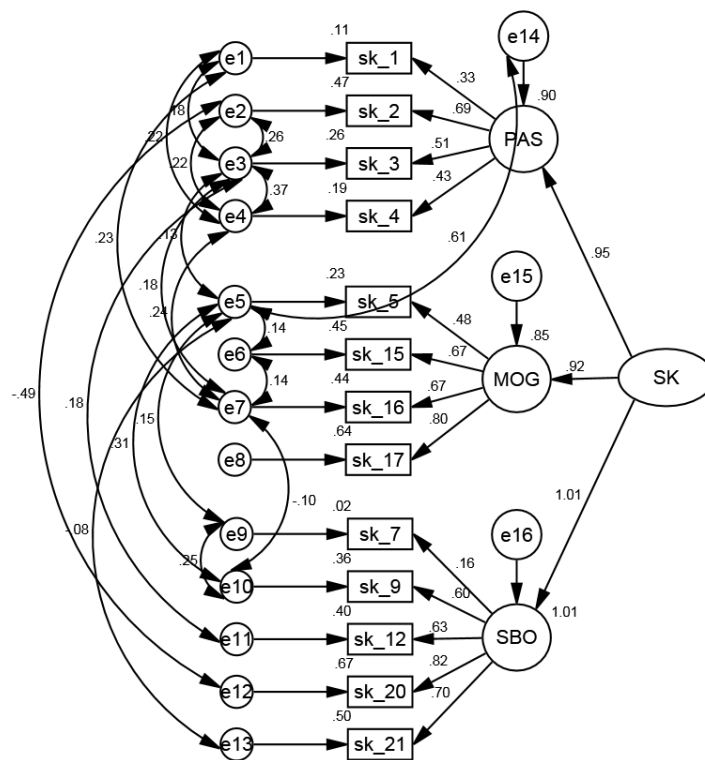
Dalam kajian ini, pengkaji memilih teknik untuk analisis faktor bagi model dengan mengguna teknik Confirmatory factor Analysis (CFA),

4.5 Confirmator Factor Analisis

Kesahan item yang mengukur sesuatu konstruk diuji untuk memastikan item-item tersebut saling berkaitan dan merupakan ukuran satu konstruk sahaja (Kline, 1998). Confirmatory Factor Analysis (CFA) telah digunakan untuk menentukan kesahan konstruk dalam instrumen. CFA dilakukan untuk mengesahkan item-item dalam konstruk. Analisis faktor merupakan prosedur statistik yang paling tua dan terkenal untuk menyiasat perhubungan antara satu set pemboleh ubah observed dan latent (Byrne, 2001). Dalam pendekatan ini pengkaji berusaha mengkaji kovarian di antara pemboleh ubah observed untuk mengumpul data mengenai pemboleh ubah latent. Dengan cara ini pengkaji dapat memastikan sejauh mana pembolehubah observed mempunyai kaitan dan dapat mengukur faktor latent. CFA digunakan apabila pengkaji mempunyai pengetahuan tentang struktur pemboleh ubah latent melalui pengetahuan teori, kajian empirikal atau kedua-duanya.

5. Dapatan Kajian

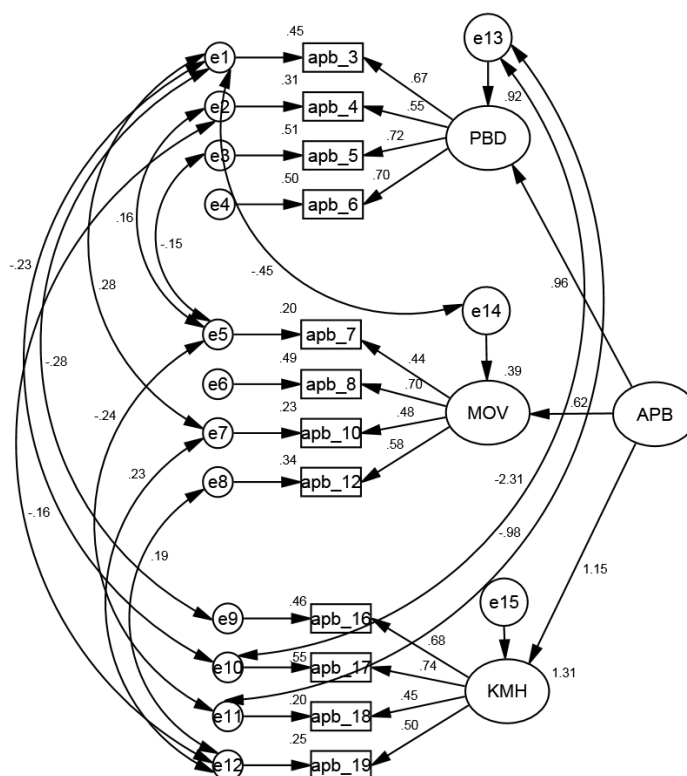
Pertama: Konstruk strategi kepimpinan (SK) mempunyai tiga (3) sub konstruk iaitu penentuan arah strategi (PAS), merancang organisasi (MOG), dan sokongan budaya organisasi (SBO). Hasil konfirmatori CFA: peringkat pertama (first-order) selepas ubahsesuaian model, pada nilai ini, terdapat model berselaras dengan data empirikal. Kerana pada nilai skor Chi Square sebesar 65.498, nilai P-value 0.070, nilai RMSEA sebesar 0.032, nilai GFI sebesar 0.906, nilai IFI sebesar 0.989, nilai CMIN/DF sebesar 1.310, nilai TLI sebesar 0.983, dan nilai CFI sebesar 0.989. Bermaksudnya model ini dengan keseluruhannya sesuai untuk pertimbangan Goodness-of-fit. Berpanduan kepada hasil konfirmatori CFA: peringkat kedua (second-order) selepas ubahsesuaian model, pada nilai ini terdapat model berselaras dengan data empirikal. Kerana pada nilai skor Chi Square. sebesar 51.884, nilai P-value 0.166, nilai RMSEA sebesar 0.026, nilai GFI sebesar 0.975, nilai IFI sebesar 0.994, nilai CMIN/DF sebesar 1.207, nilai TLI sebesar 0.987, dan nilai CFI sebesar 0.994. Bermaksudnya model ini dengan keseluruhannya sesuai untuk pertimbangan Goodness-of-fit. Model faktor tunggal menurut hasil analisis konfirmatori konstruk strategi kepimpinan, didapati hasil analisis *standardized loading factors* (SLF) penentuan arah strategi (PAS) sebesar 0.948, merancang organisasi (MOG) sebesar 0.921 dan sokongan budaya organisasi (SBO) sebesar 1.007, dan signifikan.



Fit Values, Chi Square = 51.884, df = 43, p-value = .166,
 GFI = .975, CFI = .994, TLI = .989, IFI = .994,
 RMSEA = .026, CMIN/DF = 1.207

Justerunya, dalam rajah 4.9 model analisis konfirmatori peringkat yang kedua bagi konstruk strategi kepimpinan selepas ubahsesuaian model, pada nilai ini, terdapat model berselaras dengan data empirikal. Kerana pada nilai skor Chi Square. sebesar 51.884, nilai P-value 0.166, nilai RMSEA sebesar 0.026, nilai GFI sebesar 0.975, nilai IFI sebesar 0.994, nilai CMIN/DF sebesar 1.207, nilai TLI sebesar 0.987, dan nilai CFI sebesar 0.994. Bermaksudnya model ini dengan keseluruhannya sesuai untuk pertimbangan Goodness-of-fit.

Kedua: Konstruk atribut pengetua berkesan (APB) mempunyai tiga (3) sub konstruk iaitu keperibadian (PBD), motivasi (MOV), dan kemahiran (KMH). Hasil konfirmatori CFA: peringkat pertama (first-order) selepas ubahsuaian model, pada nilai ini, terdapat model berselaras dengan data empirikal. Kerana pada nilai skor Chi Square sebesar 54.961, nilai P-value 0.058, nilai RMSEA sebesar 0.035, nilai GFI sebesar 0.972, nilai IFI sebesar 0.985, nilai CMIN/DF sebesar 1.374, nilai TLI sebesar 0.975, dan nilai CFI sebesar 0.985. Bermaksudnya model ini dengan keseluruhannya sesuai untuk pertimbangan Goodness-of-fit. Berpandukan kepada hasil konfirmatori CFA: peringkat kedua (second-order) selepas ubahsuaian model, pada nilai ini terdapat model berselaras dengan data empirikal. Kerana pada nilai skor Chi Square. sebesar 54.282, nilai P-value 0.053, nilai RMSEA sebesar 0.036, nilai GFI sebesar 0.972, nilai IFI sebesar 0.985, nilai CMIN/DF sebesar 1.392, nilai TLI sebesar 0.974, dan nilai CFI sebesar 0.985. Bermaksudnya model ini dengan keseluruhannya sesuai untuk pertimbangan Goodness-of-fit. Model faktor tunggal menurut hasil analisis konfirmatori konstruk atribut pengetua berkesan, didapati hasil analisis *standardized loading factors* (SLF) keperibadian (PBD) sebesar 0.961, motivasi (MOV) sebesar 0.625 dan kemahiran (KMH) sebesar 1.146, dan signifikan.

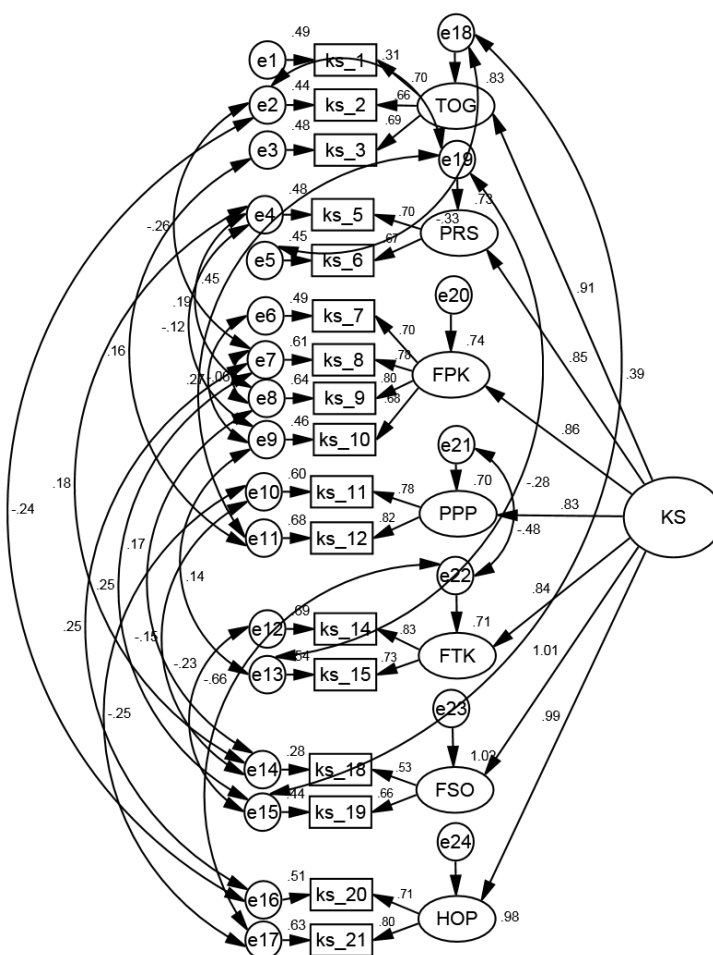


Fit Values, Chi Square = 54.282, df = 39, p-value = .053,
 GFI = .972, CFI = .985, TLI = .974, IFI = .985,
 RMSEA = .036, CMIN/DF = 1.392

Justerunya, dalam rajah 4.19 model analisis konfirmatori peringkat yang kedua bagi konstruk atribut pengetua berkesan, selepas ubahsesuaian model, pada nilai ini, terdapat model berselaras dengan data empirikal. Kerana pada nilai skor Chi Square. sebesar 54.282, nilai P-value 0.053, nilai RMSEA sebesar 0.036, nilai GFI sebesar 0.972, nilai IFI sebesar 0.985, nilai CMIN/DF sebesar 1.392, nilai TLI sebesar 0.974, dan nilai CFI sebesar 0.985. Bermaksudnya model ini dengan keseluruhannya sesuai untuk pertimbangan Goodness-of-fit.

Ketiga: Konstruk kecemerlangan sekolah (KS) mempunyai tujuh (7) sub konstruk iaitu terkemuka organisasi (TOG), perancangan strategi (PRS), fokus pelajar dan pihak kepentingan (FPK), analisis pengukuran dan pengurusan pengetahuan (PPP), fokus tenaga kakitangan (FTK), fokus sistem operasi (FSO), dan hasil operasi (HOP). Hasil konfirmatori CFA: peringkat pertama (first-order) selepas ubahsesuaian model, pada nilai ini terdapat model berselaras dengan data empirikal. Kerana pada nilai skor Chi Square, sebesar 99.936, nilai P-value 0.065, nilai RMSEA sebesar 0.028, nilai GFI sebesar 0.966, nilai IFI sebesar 0.992, nilai CMIN/DF sebesar 1.249, nilai TLI sebesar 0.986, dan nilai CFI sebesar 0.992. Bermaksudnya model ini dengan keseluruhannya sesuai untuk pertimbangan Goodness-of-fit. Berpandukan kepada hasil konfirmatori CFA: peringkat kedua (second-order) selepas ubahsesuaian model, pada nilai ini terdapat model berselaras dengan data empirikal. Kerana pada nilai skor Chi Square. sebesar 112.245, nilai P-value 0.056, nilai RMSEA sebesar 0.028, nilai GFI sebesar 0.961, nilai IFI sebesar 0.991, nilai CMIN/DF sebesar 1.247, nilai TLI sebesar 0.987, dan nilai CFI sebesar 0.991. Bermaksudnya model ini dengan keseluruhannya sesuai untuk pertimbangan Goodness-of-fit.

Model faktor tunggal menurut hasil analisis konfirmatori variable kecemerlangan sekolah yang dihapuskan indikator, didapati hasil analisis *standardized loading factors* (SLF), terkemuka organisasi (TOG) sebesar 0.909, perancangan strategi (PRS) sebesar 0.852, fokus pelajar dan pihak kepentingan (FPK) sebesar 0.859, analisis pengukuran dan pengurusan pengetahuan (PPP) sebesar 0.835, fokus tenaga kakitangan (FTK) sebesar 0.840, fokus sistem operasi (FSO) sebesar 1.010, dan hasil operasi (HOP) sebesar 0.988, dan signifikan.



Fit Values, Chi Square = 112.245, df = 90, p-value = .056,
 GFI = .961, CFI = .991, TLI = .987, IFI = .991,
 RMSEA = .028, CMIN/DF = 1.247

Justerunya, dalam rajah 4.31 model analisis konfirmatori peringkat kedua bagi konstruk kecemerlangan sekolah, selepas ubahsesuaian model, pada nilai ini, terdapat model berselaras dengan data empirikal. Kerana pada nilai skor Chi Square. sebesar 112.245, nilai P-value 0.056, nilai RMSEA sebesar 0.028, nilai GFI sebesar 0.961, nilai IFI sebesar 0.991, nilai CMIN/DF sebesar 1.247, nilai TLI sebesar 0.987, dan nilai CFI sebesar 0.991. Bermaksudnya model ini dengan keseluruhannya sesuai untuk pertimbangan Goodness-of-fit.

6. Perbincangan

Dalam perbincangan bagi objektif kajian yang pertama untuk mengujikan konfirmatori bagi model konstruk strategi kepimpinan (SK), dapat dibincangkan mengikut hipotesis kajian, H_1 .

H_1 : Model hipotesis bagi strategi kepimpinan (SK) dapat pengaruh positif dan signifikan dengan data empirikal.

Analisis faktor konfirmatori dalam penelitian ini, dapatan menunjukkan model cadangan strategi kepimpinan mempunyai kepadaman yang memuaskan dengan data yang dikumpulkan daripada pengetua sekolah. Dengan keseluruhan model, hasil perhitungan reliabiliti sebesar 0.912, nilai *standardized loading factor* (SLF) bagi sub konstruk masing-masing, didapati nilainya sesuai dengan konsep dan kandungan, bagi model strategi kepimpinan terdapat nilai SLF yang tinggi. Sub konstruk yang telah dianalisis sebelumnya dengan konstruk tiga (3) sub konsturk iaitu; penentuan arah strategi (PAS), merancang organisasi (MOG), dan sokong budaya organisasi (SBO). Menunjukkan bahawa sub konstruk bagi konstruk strategi kepimpinan, pengukuran adalah kesesuaian model dapat diterima dengan baik dan signifikan. Demikian pada tiga sub konstruk terdapat nilai *standardized loading factor* tertinggi daripada 0.90, dan signifikan. Dapat dihuraikan di bawah ini;

a. penentuan arah strategi (PAS)

Komponen konstruk strategi kepimpinan bagi pengetua sekolah, yang berkenaan dengan penentuan arah strategi, dari penyelidikan lecturatur beberapa konsep atau teori, didapati penentuan strategi mempunyai polisi, strategi, konsep, perancangan strategi dan beberapa amalan untuk operasi dalam sekolah. Dapatan ini sejajar dengan Piladlak U-mawan (2009), kajian yang berkenaan dengan faktor strategi kepimpinan bagi pengetua pendidikan, wilayah Nakornpanom, didapatkan komponen strategi kepimpinan iaitu; 1) penentuan visi organisation, 2) penentuan strategi, 3) sokong budaya organisasi, dan 4) merancang organisasi. Bersejajar dengan Dubrin (1998), telah berkaji berkenaan dengan strategi kepimpinan pengetua dalam organisasi, dengan kesimpulannya penentuan arah strategi adalah sifat yang penting bagi pengetua organisasi, pengetua yang mempunyai fikrah yang cemerlang, mempunyai kemahiran yang tinggi dan sefahamam dalam kerja. Seperti mana Rangsang Prasertsri (2006) berkata, strategi kepimpinan bagi pengetua mestikan memberi kepentingan kepada matlamat atau pandangan masa hadapan, mempunyai seimbang bagi organisasi, hingganaya dapat menentukan arah strategi untuk masa hadapan. Dan bersejajar dengan, Chawengsak Preuksatewed (2010) dapatinya pengetua mesti mempunyai fikrah yang cemerlang untuk masadepan dalam penukaran semua bidang atau semua sistem iaitu untuk membawa kearah penentuan strategi.

b. Merancang organisasi (MOG)

Secara umumnya organisasi dianalisis dari segi sifat-sifatnya, strukturnya dan bentuk rancangannya berupa desain organisasi. Desain organisasi menekankan sisi manajemen dari teori organisasi, dalam artian untuk merancang suatu organisasi perlu dilakukan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam desain organisasi. Dari penyelidikan literatur beberapa konsep atau teori, didapati merancang organisasi mengandung potensi dalam kerja, sistematis, keberibadian, keadilan dalam kerja, jujur dan konsisten dalam kerja untuk organisasi. Dapatan ini sejajar dengan kajian Rungrun Putthisen & Thanomwan Prasertcharoensuk (2014) telah dikaji dalam tajuk faktor analisis strategi kepemimpinan bagi pengetua sekolah yang memberi kesan kepada sekolah, wilayah Maha Sarakham, area 3. Didapatinya komponen strategi kepemimpinan adalah penentuan strategi, merancang organisasi, dan melaksanakan strategi kepada amalan operasi, demikian model berselaraskan dengan data empirikal. Seperti mana Rangsang Prasertsri (2006) berkata, “strategi kepemimpinan bagi pengetua mestikan memberi kepentingan kepada matlamat atau pandangan masa hadapan, mempunyai seimbang bagi organisasi, hinggan dapat menentukan arah strategi untuk masa hadapan”.

c. Sokong budaya organisasi (SBO)

Sub konstruk sokong budaya organisasi adalah satu komponen bagi strategi kepemimpinan, dalam operasikan amalan kerja untuk organisasi. Budaya adalah satu sewasana alam sekitar yang mesti ada dalam pengurusan organisasi, sama ada dalam pentadbiran, pendidikan, pengurusan komapani dan lain-lain, dari penyelidikan literatur beberapa konsep atau teori, didapati sokong budaya organisasi mempunyai pengurusan, bangunan pasukan, responsif, membangunkan budaya kerja, perubahan dalam struktur kerja, membuat aktiviti dalam organisasi. Seperti mana ditunjukkan oleh Suthep Ponagsriwat (2005) berkata, “pemimpin strategi mesti mengubah visi, sokong dalam kebudayaan, untuk perubahan organisasi. Dan kemudian harus menggabungkan amalan strategi untuk membangunkan organisasi, dan bertanggungjawab terhadap hubungan antara alam sekitar dalam dasar visi, misi, dan dapat membawa strategi organisasi kepada peringkat yang tinggi”. Dan bersejajar dengan kajian, Snok Tiyaw (2000), dan Supanee Saridwanich (2010) berkata, “sistem kawalan strategi adalah satu daripada budaya dalam berkerja untuk memajukan organisasi, sokong menyekong budaya mengikut peraturan sistem, untuk menentukan dalam menilai dan menggambarkan bahawa organisasi dapat nilai perkenaan operasi yang kualiti, dan dapat mempunyai fikiran yang terbaru yang selaras dengan budaya organisasi dalam memenuhi keperluan bagi organisasi”.

H₂: Model hipotesis bagi atribut pengetua berkesan (APB) dapat pengaruh positif dan signifikan dengan data empirikal.

Analisis faktor konfirmatori dalam penelitian ini, dapatan menunjukkan model cadangan atribut pengetua berkesan mempunyai kepadaman yang memuaskan dengan data yang dikumpulkan daripada pengetua sekolah. Dengan keseluruhan model, hasil perhitungan reliabiliti sebesar 0.947, nilai *standardized loading factor* (SLF) bagi sub konstruk masing-masing, didapati nilainya sesuai dengan konsep dan kandungan, bagi model atribut pengetua berkesan terdapat nilai SLF yang tinggi. Sub konstruk yang telah dianalisis sebelumnya dengan konstruk tiga (3) sub konstruk iaitu; keperibadian (PBD), motivasi (MOV), dan kecemerlangan sekolah (KMH). Menunjukkan bahawa sub konstruk bagi konstruk atribut pengetua berkesan, pengukuran adalah kesesuaian model dapat diterima dengan baik dan signifikan. Demikian pada tiga sub konstruk terdapat nilai *standardized loading factor* tertinggi daripada 0.60, dan signifikan. Dapat diuraikan di bawah ini;

a. Keperibadian (PBD)

Keperibadian adalah sub konstruk bagi konstruk atribut pengetua berkesan, dalam memenuhi keperluan bagi kaki tangan dan ahli pekerja organisasi. Pengetua yang mempunyai atribut pengetua berkesan, terdapat komitmen untuk melaksanakan tugas, berkerja sepenuhnya kecekapan dalam bercakap, ketegasan, kestabilan, kawalan emosi. Bersejajar dengan Nawarat Santikul (2003), dapat kajian dalam tajuk pandangan kakitangan terhadap pengetua, tujuan untuk kajian atribut keperibadian yang mempunyai bagi pengetua kerja, dengan kajian atribut pengetua empat bahagian iaitu pertama mempunyai kemahiran ialah pengetua yang punya keupayaan dalam kerja dengan kepintaran dan cerdas, berfikir tepat pada masa, mempunyai fikrah yang kreatif dan sentiasa membarukan perancangannya dan memahami dalam komunikasi. Kedua mempunyai sumbangan adalah pengetua yang pengalaman, mempunyai pengetahuan yang luas, mempunyai keyakinan diri, dapat mengawal dan kematangan emosi. Ketiga memahami situasi kerja adalah bersungguh dalam pekerja untuk dapat matlamat yang digariskan. Dan keempat mempunyai pemimpin yang ada hubungan dengan manusia adalah pengetua yang diakui oleh orang di bawah tanggungjawab sebagai pemimpin yang punya sumbangan yang terbaik dan sentiasa ada perhubungan dengan masyarakat luar. Demikian bersejajar dengan kajian Norlia Goolamally & Jamil Ahmad (2011), pengesahan konstruk yang dibuat menggunakan teknik Cohen-Kappa didapati terdapat lima tret atau atribut penting yang perlu ada bagi seorang pemimpin sekolah atau pengetua sekolah bagi menjadikan sekolah cemerlang dan mewujudkan kepimpinan yang lestari. Lima atribut tersebut ialah atribut Integriti yang mempunyai dua sub-atribut iaitu Berpendirian dan Rendah Hati, atribut Pandang ke Hadapan yang mempunyai dua sub-atribut iaitu Pemangkin Strategik dan Penggerak Minda, Atribut Inspirasi yang mempunyai dua subatribut iaitu Pendorong dan Berpengaruh, atribut Kompetensi yang mempunyai sub-atribut Kompetensi

Tugas (terdapat dua komponen yaitu berorientasi Tindakan dan Sosioabiliti), Kompetensi Emosi dan Kompetensi Rohani, dan atribut Efikasi Kendiri.

b. Motivasi (MOV)

Tingkah laku adalah suatu yang menunjukkan kepada motivasi, motivasi sebagai elemen bagi atribut pengetua berkesan, yang mempunyai dalam beberapa agensi yaitu, dapat menyelesaikan masalah dalam kerja, mengorbankan masa, memahami dalam konsep sistematik, sentiasa berterusan dalam kerja, mewujudkan suasana yang baik bagi kerja, kerja dengan berpasukan. Demikian berkenaan dengan komponen ini, Bersejajar dengan konsep Herzberg (1959), yang memberi konsep berkenaan dengan motivasi, berkatanya “motivasi adalah suatu kejayaan dalam kerja, mengetahui amalan kerja, mengadakan tanggungjawab dalam prestasikerja untuk mendapat matlamat yang baik”. Seterusnya Robbins (2007) berkata “motivasi adalah suatu Proses yang menyebabkan seseorang menumpukan usaha, kesabaran, kesinambungan, dan bertujuan untuk matlamat yang mereka inginkan, dengan menggunakan usaha yang ada untuk mencapai matlamat tertentu. Motivasi mesti mempunyai dimensi ketahanan berterusan yang akan dapat mengukur berapa lama orang dapat mempertahankan tahap usaha. Maksudnya, seseorang individu perlu mengekalkan tahap motivasi yang mencukupi untuk mencapai matlamat organisasi.”

c. Kemahiran (KMH)

Dalam operasi kerja, pengetua mesti mempunyai kemahiran dalam pengurusan organisasi, dapat mengurus mengikut perancangan kematlamat yang baik. Dapat prestasi dalam amalan kerja, dengan sambil belajar dengan organisasi yang lain. Mempunyai visi yang hebat, dan menciptakan hubungan yang baik dalam organisasi. Dapatan ini bersejajar dengan Bass (1997), dapat kajian dalam tajuk tingkah laku pengetua sekolah, salah satu daripada atribut pengetua dalam pengurusan sekolah yaitu pengetua mestilah ada hubungan dalam sumbangan sebagai pengarah, mengadakan kemahiran dalam kerja, mengadakan fikrah yang dapat menukarkan masalah dalam kerja, ada sumbangan dengan masyarakat yang luar dan mempunyai hubungan dengan pihak kepentingan. Sepertikan telah ditunjukkan oleh Fair (2001), dalam Sunant Sadchaisomboon (2003) dapat kajian berkenaan dengan tajuk tingkah laku bagi pengetua sekolah rendah yang berkesan satu kajian dalam sekolah negeri New Jersey. Dapatannya, pengetua sekolah rendah yang berkesan adalah mempunyai berkomunikasi yang berkualiti, dapat membina suasana yang baik dalam pengurusan sekolah, sebagai pemimpin dalam dan luar masyarakat untuk membina profesi sosial, sebagai pengetua dalam menukarkan perubahan dalam pengurusan, dapat urusan secara sumbangan yang baik dan bersama dengan pihak kepentingan sama ada pelajar, kakitangan, pihak ibubapa, mempunyai pemimpin yang ada kemahiran dalam kerja untuk membangun dengan mata pelajaran yang sesuai dengan sekolah tempatan, sehingga membangunkan kakitangan mengikut kemampuan mereka.

H₃: Model hipotesis bagi kecemerlangan sekolah (KS) dapat pengaruh positif dan signifikan dengan data empirikal.

Analisis faktor konfirmatori dalam penelitian ini, dapatan menunjukkan model cadangan kecemerlangan sekolah mempunyai kepadaman yang memuaskan dengan data yang dikumpulkan daripada pengetua sekolah. Dengan keseluruhan model, hasil perhitungan reliabiliti sebesar 0.917, nilai *standardized loading factor* (SLF) bagi sub konstruk masing-masing, didapati nilainya sesuai dengan konsep dan kandungan, bagi model kecemerlangan sekolah terdapat nilai SLF yang tinggi. Sub konstruk yang telah dianalisis sebelumnya dengan konstruk tujuh (7) sub konstruk iaitu; terkemuka organisasi (TOG), perancangan strategi (PRS), fokus pelajar dan pihak kepentingan (FPK), analisis pengukuran dan pengurusan pengetahuan (PPP), fokus tenaga kakitangan (FTK), fokus sistem operasi (FSO), dan hasil operasi (HOP). Menunjukkan bahawa sub konstruk bagi konstruk kecemerlangan sekolah, pengukuran adalah kesesuaian model dapat diterima dengan baik dan signifikan. Demikian pada tujuh sub konstruk terdapat nilai *standardized loading factor* tertinggi daripada 0.80, dan signifikan. Dapat diuraikan di bawah ini;

a. Terkemuka organisasi (TOG)

Untuk membangunkan sistem pengurusan sekolah yang berkualiti, terkemuka organisasi adalah agensi yang awal bagi pengurus, untuk membawa organisasi sampai ke matlamat yang tinggi. Didapatinya pasukan kerja sebagai pasukan tenaga yang kuat bagi prestasi sekolah yang kualiti dalam pentadbiran, seterusnya sentiasa galakkan interaksi dengan pihak berkepentingan dan semua kumpulan kerja, dan mewujudkan budaya korporat yang menjadikan organisasi mencapai nilai yang dikehendaki. Didapati kajian ini bersejajar dengan Udom Chooleewan (2016), yang dikaji konsep operasi yang cemerlang bagi sekolah, terdapatnya pasukan terkemuka organisasi menggunakan perancangan strategi, upacara, perubahan dalam prestasi untuk matlamat bagi organisasi.

b. Perancangan strategi (PRS)

Agensi bagi perancangan strategi dalam membangunkan organisasi ialah mengambil nilai prestasi organisasi untuk perancangan dan membuat keputusan, analisis persekitaran operasi menggunakan teknik SWOT, dan mengadakan perancangan tahunan dan perancangan jangka panjang. Kajian ini sejajar dengan Samit Sachanukorn (2005), berkata” perkenaan dengan peranan bagi pengetua sekolah, didapatinya perancangan adalah satu kualiti bagi organisasi untuk prestasi dalam membentuk faedah yang tinggi bagi kakitangan dan pihak yang berkenaan, dan mendapati peranan bagi pengetua ada berkesan yang tinggi kepada sekolah”.

c. Fokus pelajar dan pihak kepentingan (FPK)

Dalam perkhidmatan sekolah, matlamat yang mesti ambil paduan iaitu, fokus kepada pelajar dan pihak kepentingan, kerana mereka adalah agensi atau elemen yang penting bagi organisasi atau dalam melaksanakan amalan prestasi kerja bagi membangunkan sekolah. Komponen

yang penting bagi mereka adalah, mengenal pasti keperluan bagi pihak berkepentingan untuk perkhidmatan, mengadakan penilaian dan memperbaiki metodologi dalam menimbangkan perkhidmatan, gunakan pendekatan sistematik untuk mewujudkan kesetiaan kepada pihak berkenaan, dan mengadakan sistem mengumpul matlumat secara data base. Bersejajar dengan Gaithersburg (2008), Songpol Charoenkham (2009), dan Miskel et al. (1983) dengan keseluruhannya untuk dapat kecemerlangan sekolah adalah sifat bagi pengetua, kakitangan, pelajar, dan pihak kepentingan dalam kerjasama untuk meningkatkan sekolah sebagai kecemerlangan sekolah dengan dapat hasil operasi yang baik sesuaikan dengan keadaan semasa dan suasana sekolah yang bertindak terhadap situasi baru.

d. Analisis pengukuran dan pengurusan pengetahuan (PPP)

Pengukuran dalam amalan operasi dan pengurusan, untuk perubahan dalam prestasi organisasi, supaya tindak lanjut dalam setiap-tiap amal yang dikerjakan oleh pihak yang berkenaan. Dalam pengurusan pengetahuan mestikan mengadakan sistem mengumpul maklumat secara data base, mengurus teknologi maklumat secara sistematik, menyediakan data prestasi lanjutan dengan upacara persembahan mudah difahami dengan meliputi agensi setiap bidang. Bersejajar dengan kajian Rattaya Wonghirakoon (2015), didapatinya analisis pengukuran dan pengurusan pengetahuan dalam melanjutkan sekolah kecemerlangan dalam pendidikan adalah bahan hasil daripada operasi amalan dalam kerja, mengadakan maklumat yang dapat boleh diperbezaan, mengadakan maklumat data base bagi setiap agensi, dan pengukuran dengan cara sistematik. Demikian bersejajar dengan Vokurka, Robert & Jason (2000) berkata “kerja yang berkualiti mesti mengadakan nilai pengukuran operasi kerja bagi kakitangan, yang dapat menetapkan taras kerja sama dengan organisasi yang lain”.

e. Fokus tenaga kakitangan (FTK)

Pengetua mestilah mengadakan penilaian kehandakan bagi kakitangan dalam amalan kerja dengan mem punyai tahap yang standard dibangunkan untuk pengumpulan dan laporan matlumat, mengada bentuk dan fungsi pekerjaan untuk menggalakkan kerjasama dan tingkah laku yang selaras dengan nilai dan budaya, mengadakan ganjaran kepada kakitangan yang tepat dengan prestasi yang baik. Kajian ini bersejajar dengan Lembaga Pembangunan sistem kerajaan (2010) berkatanya pengukuran dan pengurusan dan perubahan dalam pengurusan pendidikan dan dalam pegawai pengajaran mestilah sentiasa mengadakan penilaian. Dapat perlu memberi perhatian dalam upacara atau tingkah laku bagi kakitangan dan pihak kepentingan sama ada pelajar dan ibubapa, sehingganya pengeluaran dan hasil operasi dalam kerja tingkah laku menuju ke matlamat yang baik. Keupayaan dalam operasi yang disebut itu, menyebabkan para-para kakitangan, guru, dapat memenuhi emosi dalam kerja mereka, dapat membangunkan di bidang pembelajaran, kemahiran dan keupayaan atau hasil operasi untuk membangunkan pelajar dan

pihak kepentingan, akhirnya dapat mengambil matlamat ini sebagai panduan dalam menggunakan perancangan kerja mereka mengikut garisan yang diletakkan.

f. Fokus sistem operasi (FSO)

Fokus system operasi adalah sub konstruk bagi konstruk kecemerlangan sekolah yang mengandungi dalam beberapa amalan kerja untuk kecemerlangan sekolah. Agensi adalah mestikan mengada pelan latihan mengikut kemampuan bagi kakitanga untuk memajukan operasi kerja, membina sistem dengan seimbangan kualiti kerja dan kehidupan sebagai keluarga, mengadakan bandingan dengan sekolah telah campaign cemerlang dalam proses pengurusan dan perkhidmatan, untuk operasi kerja. Sebahagian ini bersejajar dengan Tee (2003) berkata “sekolah yang mengadakan model kecemerlangan dalam negara Singapore, sistem operasi adalah agensi yang penting bagi syarat pengukuran tahap pendidikan sekolah, bermaksudnya untuk perubahan kualiti sekolah, sistem operasi ada saham yang tinggi dalam kerja amalan atau projek bagi sekolah, sama ada bagi pelajar, kakitangan, pihak kepentingan”.

g. Hasil operasi (HOP)

Konstruk kecemerlangan sekolah mesti mempunyai hasil operasi sebagai sub konstruk, untuk melaksanakan operasi kerja dalam sekolah. Kerana hasil operasi adalah bahan yang terakhir bagi segala prestasi, yang menunjukkan bahawa amalan kerja yang di lakukan oleh pentadbiran atau ahli kakitangan itu, adakah sampai kematlamat yang ditentukan. Hasil operasi mesti mempunyai, memantau dan mengawal proses pengurusan berkaitan dengan garis panduan pendidikan, mengadakan penilaian bidang prestasi, proses, kakitangan, pelaksanaan organisasi, ketadbiran dan urusan sumber organisasi, anda mengadakan kajian dan peningkatan prestasi organisasi dengan berbanding dengan organisasi yang lain. Sejar dengan konsep Vokurka, Robert & Jason (2000) berkata “organisasi mesti dapat matlamat yang baik dalam setiap-tiap bidang amalan operasi kerja, mencampaikan objektif, hasil operasi, kesan perkerjaan, dan nilai dalam kerja”. Demikian bersejajar dengan Parleewan Sittikarn (2014) yang berkaji berkenaan model pengurusan projek kecemerlangan sekolah dalam sekolah rendah, selatan Thailand, terdapatnya konsep atau model dalam menguruskan kecemerlangan sekolah terbahagi kepada lima bahagian iaitu; mengetahui, kepentingan operasi, kajian intensif (ulang kaji), pemprosesan hasil operasi, dan merujuk kembali kepada amalan baru.

7. Implikasi

1. bagi sekolah yang menhandaki untuk perubahan atau ukarmenukar dalam pembangunan sekolah, pengetua sekolah mesti mengambil tindakan berkenaan dengan faktor kecemerlangan sekolah, yang pertama mestikan menekankan pihak tanaga kakitangan, mengambil penting dengan system kerja, sehingganya pihak pelajar dan pihak berkenaan, kerana

pihak yang di cerita diatas adalah elemen yang penting bagi organisasi dalam membangun kualiti sekolah

2. pengetua ada keusahaan dalam membina, membangun kemajuan untuk pengerusan sekolah, untuk dapat campaign kualiti yang tinggi, dengan mempunyai sifat yang ada pada dirinya, seperti sifat keperibadian, kemahiran, dan mempunyai motivasi dalam kerja, yan dapat membawa para ahli kakitangan dan pihak berkenaan bepuas hati dalam pengurusan organisasi, sehingga sentiasa menggalakkan dalam aktiviti amalan kerja.

3. Kajian ini juga mendapati sokongan atribut pengetua berkesan sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara strategi kepimpinan dengan kecemerlangan sekolah. Hal sedemikian menunjukkan bahawa para pengetua sekolah berasa mereka mempunyai sifat yang penting dengan secara psikologi dengan tanggungjawab mereka dalam amalan kerja semasa mereka sebagai ahli pentadbiran sekolah.

8. Cadangan untuk kajian masa depan

1. Pihak berkenaan dengan badan pendidikan mesti menggalakkan dan menyokong dalam membangun para-para pengetua sekolah dengan mengikut polisi, misi, visi untuk mencapai pengetua yang berkesan dalam menjadi pemimpin yang cemerlang. Demikian bagi pihak berkenaan dengan badan pendidikan sentiasa mengadakan polisi atau peraturan bagi sekolah yang dapat cemerlangan dengan bentuk khas dalam memilih seseorang sebagai pengetua dengan punyai model seperti ini.

2. Pihak sekolah yang berkaitan latihan pengajaran untuk pengetua dalam punyai strategi kepimpinan, digalakkan mengandungi mata pelajaran yang berkaitan dengan strategi kepimpinan bagi pengetua. Pihak sekolah mesti mengambilkan model pengurusan projek kecemerlangan sekolah dengan punyai isu kepentingan dan acara prestasi pengurusan dengan bentuk prestasi-prestasi kecemerlangan sekolah yang di gunakan mengikut syarat dan petunjuk oleh pihak TQM.

3. Kecemerlangan sekolah bagi pengetua adalah sebagai pemimpin yang berkesan dalam melaksanakan prestasi sekolah, pengetua atau pemimpin adalah pemimpin yang menuju ke matlamat sebagai pengetua yang memotivasikan bagi orang yang di bawah dengan dapat ganjaran dari hasil pencapaian kejayaan dalam kerja dan bagi pengetua sebagai pengetua yang perubahan untuk kemajuan organisasi sehingga sebagai pemimpin yang menentukan organisasi ke arah hadapan untuk hasil operasi kecemerlangan sekolah, kemahiran, sumbangan, memahami situasi kerja, kepimpinan semuanya untuk kekuiliti yang tinggi dan kecemerlangan sekolah yang baik.

Rujukan

- Adair, J. (2002). *Effective strategic leadership*. London: Macmillan.
- Baldrige National Quality Program. (2007). *Criteria for Performance Excellence*. [online], Available from : [http:// www.baldrige.nist.gov](http://www.baldrige.nist.gov). 2009, October 11. Blog-post_41.html. 5 February 2015.
- Carmines ,E.G. and McIver,J.P. 1983. Antroduction of the analysis of models with unobserved Variables, *Political Methodology*, 9(1),51-102.
- Chawengsak Preuksatewed. (2010). *Development of Strategic Leadership Indicators of Educational Service Area Office Directors, Ministry of Education*, Ph.D. Thesis. Khon Kaen University.
- Dess,G.and Miller, A. (1993). *Strategic Formulation and Management Action*. 2nd ed. New. York : McGraw-Hill Book.
- Ding, L., Velicer, W.F., & Harlow, L.L. 1995. *Effects of estimation methods, number of indicators per factor and improper solutions on structural equation modeling fit indices*. *Structural Equation Modeling*, 2(2), 119-143.
- Dubrin, J.A. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston, MA. Thesis. Houghton. Mifflin.
- Fair, Richard W. (2001). *A study of New Jersey public school superintendents' perceptions regarding the behavioral characteristics of effective elementary school principle*. Ed.D. Seton Hall University.
- Finkelstein, S., & Hambrick, D.C. (1996). *Strategic Leadership: Top executives and their effects on organizations*. St. Pual, MN: West.
- Gaithersburg. (2008). *Baldrige national quality program educational criteria for performance excellence*. National quality of standard and technology.
- Gill, Roger. (2006). *Theory and Praticce of Leadership*. California : Sege Publication Ltd.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, L. (1998). *Multivariate Data Analysis*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Person Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1995). *The motivation to work*. (2nd ed.). New York: Wesley.
- Hitt, M. A., Hoskisson, R. E., & Ireland, R. D. (2007). *Management of strategy: Concept and Cases*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration, Theory, Research and Practices*. 6th Edition, Mcgraw Hall, New York.

- Jumrern Jitlung, 2007. *A Linear Structural Equation Model of Knowledge Management Factors Affecting Learning Organizations in Schools under the Office of Basic Education Commission in Southern Provinces*, Dissertation, Prince of Songkla University.
- Kachaporn Sermsri and Wallapha Ariratana. (2014). Strategic Leadership of School Administrators Affecting Schools Affectiveness Under the Office of Nongbualamphu Primary Educational Service Area 1. *Journal of Education*, 37(4), 25–33.
- Kementerian Pendidikan. (1997). *Perlembagaan Kerajaan Thailand, 1997*. Bangkok: Cetakan Karn Sasena.
- Luan & Angkana Saiyot. (1999). *Pengukuran sampingan moral*. Bangkok: Suviriyasan.
- Miskel Cecil, David McDonald and Susan Bloom. (1983). "Structural and Expectancy Linkage within Schools and Organizational Effectiveness" *Educational Administration Quarterly*. 19 (1): 49–82.
- Nawarat Santikul. (2003). *Perspectives of subordinates towards supervisors' leadership dimensions and subordinates' job satisfaction, case study : the office of the securities and exchange commission*. M.A. Thesis, Srinakharinwirot University.
- Netpanna Yawirach. (2007). *Pemimpin dan Strategi Kepimpinan*. Cetak, 5. Bangkok: Sentral Express.
- Norlia Goolamally & Jamil Ahmad. *Atribut Pemimpin Sekolah Ke Arah Kelestarian Kepimpinan: Satu Kajian Delphi*. Pembentangan kertas kerja dalam seminar pendidikan serantau. Tahun 2011. FKIP Universitas Riau, Fakultas Pendidikan UKM.
- Parleewan Sittikarn. (2014). *The Model of Excellent Project Management of Schools under the Jurisdiction of Primary Educational Service Office Areas in Southern Provinces of Thailand*, Thesis, Ph.D. Prince of Songkla University.
- Pejabat Suruhanjaya Pendidikan Asas. (2010). *Cara operasi sekolah standard antarabangsa*. Bangkok: Chumnum Sahakhon Karnkaset, Thailand. Ltd.
- Rangsan Prasertsri. (2006). *Pengurusan moden*. Bangkok: Tarmmasanr.
- Rattaya Wonghirakoon. (2015). *Development Guidelines to Reach Excellence School of Banpongdaeng Schools, Tak Primary Educational Service Area Office1*. M.Ed. Master, Kamphaeng Phet Rajabhat University.
- Robbins, S. P., & Jude T. (2007). *Organization Behavior*. (13th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robert Tannenbaum and others. (1961). *Leadership and Organization*. New York: McGraw-Hill, Boo Company.
- Rungnirun Putthisen & Thanomwan Prasertcharoensuk. (2014). faktor analisis strategi kepemimpinan bagi pengetua sekolah yang memberi kesan kepada sekolah, wilayah Maha Sarakham, area 3. *Journal of Education*, 37(4) October–December 2014, 122–130.

- Samit Sachanukorn. (2005). *Teknik dalam perkhidmatan*. Bangkok: Winyuchon.
- Snok Tiyaw. (2000). *Prinsip Pengurusan*. Bangkok: Percetakan Thammasat University.
- Somyok Nawikarn. (2001). *Pengurusan untuk kecemerlangan*. E, 2. Bangkok: Barnakit.
- Songpol Charoenkham. (2009). *The Model of Excellence Schools Under Bangkok Metropolitan Administration, Thesis, Ph.D.* Silpakorn University.
- Spring, (2008). *Anugerah kualiti bagi Negara Singapore (The Singapore Quality Award)*. [online], accessed 13 January 2008. Available from: <http://spring.gov.sg/portal/product/awards/sqa>.
- Sunant Sadchaisomboon. (2013). *Atribut pengetua berkesan bagi pengetua sekolah mengikut pandangan guru dan lembaga pengarah pendidikan asas, satu kajian pendidikan rendah bagi wilayah Singburi*. M.A. Tesis Universiti Rajabahat Thep Sateri.
- Supanee Saridwanich. (2010). *Pengurusan Strategi: Konsep dan Teori*. Bangkok: Se-ed book Center.
- Suthep Ponagsriwat. (2005). *Kepimpinan*. Bangkok: S.Asiapress.
- Tee, N.P. (2003). "The Singapore School and the School Excellence Model". *Educational Research for Policy and Practice*, 2, 27-39.
- Udom Chooleewan. (2016). *Development Model of Quality Management System for Secondary Schools toward of World – Class Standard Schools*, Thesis, Ph.D. Prince of Songkla University.
- Yukl, G.A. (2000). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.