

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12*

CAUSAL FACTORS AFFECTING THE ABILITY OF SCHOOL BASED
MANAGEMENT FOR THE SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 12

ประโยชน์ ชัยณรงค์

Prayoch Chainarong

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: prayoch.chai@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ
โครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ
ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 กับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการ
บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 12 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน
ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 4,938 คน กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่ม
แบบหลายขั้นตอนแบบแบ่งชั้นภูมิ (Multi- State Stratified Random Sampling) จำนวน
440 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ผู้วิจัย
เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า
1) โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 2.1) ลักษณะของบุคลากร
ไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2.2) แรงจูงใจในการทำงานมี
อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2.3) ลักษณะบรรยากาศในการ

* Received 28 April 2021; Revised 15 May 2021; Accepted 3 June 2021



ทำงานไม่มีอิทธิพลทางเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2.4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2.5) ลักษณะขององค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2.6) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ, การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน, การบริหารโรงเรียน

Abstract

This research was a quantitative research. The objectives were to: 1) examine the consistency of the model, structural equations, causal factors affecting the ability of school-based management of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 12 with empirical data. 2) To study the direct influence of causal factors the ability of school-based management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 12. This research was a quantitative research. The population consisted of 4,938 school administrators, teachers and school committee chairmen. The sample was 440 people using multi-state stratified random sampling. The research instrument was an estimation scale questionnaire (rating scale), researcher-himself collected the data by using structural equation model analysis (Structural Equation Model) The research finding were as follows; 1) The structural equation model of causal factors affecting the ability of school-based management of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 12 was consistent with the empirical data. 2) The hypothesis testing results showed that 2.1) Personnel characteristics had no positive direct influence on school-based management, 2.2) Work motivation had a positive direct influence on school-based management, 2.3) Work atmosphere did not have a positive direct influence on school-based management, 2.4) Leadership of the administrators did not have a positive direct influence on school-based management, 2.5) The nature of the organization had no positive direct influence on school-based management, 2.6) Administration policies and practices had no positive direct influence on school-based management.

Keywords: Causal factors, School-based management, School Administration



บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 43 กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจโดยใช้หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) สนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกชั้นตอน สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนสังคม โดยสนับสนุนให้มีการประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรในการจัดการศึกษาร่วมกัน กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ปัจจุบันการบริหารโรงเรียนได้รับมอบอำนาจการบริหารโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา 4 ฝ่ายงานคือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการบริหารงานแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

หลักสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการพัฒนาทั้งระบบ หลักการภาวะผู้นำแบบเกื้อกูล หลักการพัฒนา ระบบสารสนเทศ หลักการพัฒนาความรู้และทักษะ หลักการสร้างแรงจูงใจและหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล จากหลักการดังกล่าวทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าถ้าโรงเรียนมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานก็จะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล จะเกิดความพึงพอใจด้วยกัน และส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนา (ชูชาติ รักอู่, 2555) ใน การศึกษาคั้งนี้ จะศึกษาหลักการสำคัญในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3 หลักการ ที่ครอบคลุมและสามารถเป็นตัวแทนของหลักการและองค์ประกอบทั้งหมดได้ โดยผู้วิจัยได้ เลือกจากหลักการและองค์ประกอบที่มีความถี่สูง 3 ลำดับแรก ซึ่ง ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม และหลักการบริหารตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดพัทลุง ประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 98 โรงเรียนนักเรียนทั้งหมด 69,348 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12, 2562) จาก



การศึกษาข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แต่ก็ยังมีปัญหาในด้านปัจจัยเชิงสาเหตุบางประการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหาร เช่น ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยลักษณะขององค์กร เป็นต้น และยังส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ทำให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เช่น ผลการสอบโอเน็ต ผลการแข่งขันทักษะทางวิชาการของนักเรียนในระดับต่าง ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12, 2562) ดังนั้นจึงมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ประชากร เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับรู้ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 98 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 4,938 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12, 2562) กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาด โดยใช้อัตราส่วน 18 ตัวอย่าง ต่อ 1 พารามิเตอร์ ทั้งหมดมีจำนวน 24 พารามิเตอร์ และปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เป็นจำนวนเต็มสิบ ได้กลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนแบบแบ่งชั้นภูมิ (Multi - State Stratified Random Sampling) จำนวน 440 คน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2546)

ตัวแปรที่จะศึกษา คือ ตัวแปรองค์ประกอบภายนอก (Exogenous Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (ADP) มีตัวแปรดัชนี 4 ตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การปฏิบัติตามนโยบาย การจัดหาทรัพยากร และการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LDS) มี ตัวแปรดัชนี 3 ตัว ได้แก่ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ และทักษะความรู้ ส่วนตัวแปรองค์ประกอบภายใน (Endogenous Variable) ประกอบด้วย การบริหาร



โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) มีตัวแปรดัชนี 3 ตัว ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการบริหารตนเอง ปัจจัยลักษณะขององค์กร (ORC) มีตัวแปรดัชนี 4 ตัว ได้แก่ ความเป็นทางการ การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะ การใช้เทคโนโลยี และการจัดแบ่งขนาดของการควบคุม ปัจจัยลักษณะของบุคลากร (PSO) มีตัวแปรดัชนี 3 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และความยึดมั่นผูกพันในงาน ปัจจัยบรรยากาศของการทำงาน (MEW) มีตัวแปรดัชนี 3 ตัว ได้แก่ การสนับสนุน การมีส่วนร่วม และความยุติธรรม และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ORM) มีตัวแปรดัชนี 3 ตัว ได้แก่ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ และการสร้างบรรยากาศของการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) วัดการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุและการบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีจำนวนทั้งหมด 7 ฉบับ สอบถามการรับรู้ 5 ระดับ คือ มีการปฏิบัติมากที่สุด มีการปฏิบัติค่อนข้างมาก มีการปฏิบัติปานกลาง มีการปฏิบัติค่อนข้างน้อย และมีการปฏิบัติน้อยที่สุดหรือไม่ได้ปฏิบัติ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กำหนดนิยามปฏิบัติการ ดำเนินการสร้างเครื่องมือ นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และหาค่าความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการวิเคราะห์ค่า IOC ใช้เกณฑ์คุณภาพตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ส่วนความเชื่อมั่น (reliability) ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) โดยเกณฑ์การพิจารณาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) และค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรองค์ประกอบ (C.R.) ของตัวแปรดัชนี ซึ่งต้อง มากกว่า 0.7 จากการตรวจพบว่า แบบสอบถามทุกฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรองค์ประกอบ มากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามทุกฉบับมีความเชื่อมั่น สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 440 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 414 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.01

การวิเคราะห์คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จำนวนเพศชายและเพศหญิงเท่า ๆ กัน ช่วงอายุส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 40 - 60 ปี เมื่อแยกตามวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อจำแนกตามบทบาทหน้าที่ ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ถัดมาเป็นผู้อำนวยการ โรงเรียนซึ่งมีจำนวนเท่ากับประธานคณะกรรมการสถานศึกษา สำหรับความสัมพันธ์ของตัวแปรดัชนี ตัวแปรดัชนีที่สัมพันธ์กันระดับสูงมีจำนวน 141 คู่ ระดับปานกลางจำนวน 25 คู่ ระดับต่ำ



จำนวน 109 คู่ การแจกแจงของตัวแปรที่นำมาศึกษา โดย การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skew) และค่าความโด่ง (KUR) ซึ่งค่าความเบ้หรือความโด่งควร ≤ 1.96 และจากค่าสถิติพบว่า ตัวแปรดัชนีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าความเบ้และความโด่งอยู่ในเกณฑ์ปกติ

สำหรับค่าสถิติและระดับการยอมรับการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล การวัดและโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องประกอบด้วย ค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($p\text{-value} \geq .05$) หรือค่าสัดส่วน $\chi^2 / df \leq 4.00$, ค่า CFI, TLI ≥ 0.90 , ค่า SRMR, RMSEA < 0.08 (Bollen, 1989; Fan & Sivo, 2005) ส่วนการประเมินโมเดลการวัดปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 611.501 ที่องศาอิสระ 227, $p\text{-value} = 0.000$, ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 2.69, ค่า RMSEA = 0.06, ค่า CFI = 0.92, ค่า TLI = 0.93 และ ค่า SRMR = 0.05 ซึ่งแสดงโมเดลการวัดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คุณภาพของโมเดลการวัดพิจารณาจาก ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ต้องมีค่ามากกว่า 0.50 มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และมีความเฉลี่ยความผันแปรที่ถูกสกัดได้ (AVE) > 0.50 ในส่วนของค่าความเชื่อมั่นนั้น พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ใช้เกณฑ์การพิจารณาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) และค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (CR) ซึ่งต้อง ≥ 0.7 และพบว่าโมเดลการวัดตัวแปรองค์ประกอบทุกโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เนื่องจาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรดัชนีทุกตัวมากกว่า 0.5 มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และค่าเฉลี่ยความผันแปรที่ถูกสกัดได้ (AVE) > 0.5 สำหรับค่าความความเชื่อมั่น (reliability) จะเห็นว่าโมเดลการวัดตัวแปรองค์ประกอบทุกโมเดล มีความความเชื่อมั่น (reliability) ในระดับสูง เนื่องจากทั้งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) และค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (CR) ทุกตัวมากกว่า 0.7

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการ



บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก ค่า ไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 827.827 ที่องศาอิสระ 233, ค่า p - value = 0.000, ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.55 ซึ่งน้อยกว่า 4, ค่า RMSEA = 0.06, ค่า CFI = 0.95, ค่า TLI = 0.94 และค่า SRMR = 0.05 ซึ่งแสดงโมเดลการวัดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทดสอบสมมติฐาน พิจารณาจากอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ซึ่งจะต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สมมติฐานก็จะเป็นจริง พิจารณาจากทิศทาง ถ้าเป็นบวก แปลว่า ค่าตัวแปรตัวหนึ่งจะเปลี่ยนไปตามตัวแปรอีกตัวหนึ่งในทิศทางเดียวกัน ถ้าทางลบ แปลว่า ค่าตัวแปรตัวหนึ่งเปลี่ยนไป อีกตัวหนึ่งจะเปลี่ยนในทิศทางตรงกันข้าม นอกจากนั้นยังพิจารณา ขนาดอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (r) ตั้งแต่ 0.91 - 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมาก ถ้า r ตั้งแต่ 0.71 - 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ถ้า r ตั้งแต่ 0.51 - 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ถ้า r ตั้งแต่ 0.31 - 0.50 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและ ถ้า r ตั้งแต่ 0.00 - 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ตามตารางที่ 1 มีเฉพาะสมมติฐานที่ 2 เท่านั้นที่เป็นจริง เนื่องจากมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทิศทางเป็นบวกและมีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.237 การทดสอบสมมติฐานทั้งหมด นำเสนอตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การประมาณค่าอิทธิพลทางตรงเพื่อแปรผลการทดสอบสมมติฐานทางตรง

สมมติฐาน	อิทธิพล	สปส.เส้นทาง	ความคลาดเคลื่อน	Z-test	p-value
H1	PSO → SBM	- 0.085	0.069	- 1.213	0.218
H2	ORM → SBM	0.237*	0.143	2.295	0.022
H3	MEW → SBM	0.193	0.101	1.907	0.057
H4	LDS → SBM	- 0.283	0.428	- 0.662	0.508
H5	ORC → SBM	- 0.089	0.326	- 0.274	0.784
H6	ADP → SBM	- 0.057	0.127	- 0.450	0.652

หมายเหตุ * $p < .05$

ดังนั้นสรุปผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ คือ 1) โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 2.1) ลักษณะของบุคลากรไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2.2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2.3) ลักษณะบรรยากาศของการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2.4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2.5) ลักษณะขององค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ



การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2.6) นโยบายการบริหารและปฏิบัติไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะของบุคลากรไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ปัจจัยลักษณะของบุคลากรซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงานนั้นไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งแตกต่างกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวข้องอื่น ๆ กล่าวคือ Steers, M., Porter, W. และ มนตรี แก้วด้วง กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีผลต่อระดับโอกาสความสำเร็จขององค์กรโดยตรง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นสูง ก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเต็มที่และมีความจริงจังกับการทำงานนั้นมากขึ้น (Steers, M., Porter, W. , 1987); (มนตรี แก้วด้วง, 2552) ผลการศึกษาดังกล่าวแตกต่างกับผลการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากโรงเรียนใน สพม.12 ส่วนใหญ่ขาดแคลนครู จากนโยบายของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่บรรจุครูให้กับโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ต่าง ๆ โดยดูจากภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่ไม่ได้ดูจากโรงเรียนโดยตรงและได้บรรจุครูมาไม่ครบตามเกณฑ์ด้วย ส่งผลให้โรงเรียนขาดครู ดังนั้นการมอบหมายงานของผู้บริหารให้ครูปฏิบัติจึงมีข้อจำกัดไม่ตรงตามความสามารถของครู ส่งผลให้ครูไม่พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้จากผลการศึกษาที่กล่าวว่าถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร บุคคลจะแสดงออกด้วยการทำงานอย่างมุ่งมั่น ยึดมั่นผูกพัน อุทิศตนให้กับองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ พยายามพยายามในการทำงาน (Steers, M., Porter, W. , 1987) ใน ส่วนของโรงเรียนใน สพม.12 นั้น ในช่วง 2 - 3 ปีนี้ที่ครูส่วนหนึ่งเกษียณอายุราชการไปพร้อม ๆ กันและมีครูบรรจุใหม่และครูอัตราจ้างมาแทนเป็นจำนวนมาก ซึ่งครูที่บรรจุใหม่อาจจะยังไม่มี ความผูกพันต่อโรงเรียน อย่างไรก็ตามลักษณะผลการวิจัยเช่นนี้ถ้าจะนำไปศึกษาหรือนำไปใช้ก็ควรมีข้อยกเว้นระดับระวางและควรศึกษาบริบทของโรงเรียนหรือหน่วยงานที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ด้วย

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับ



ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่กล่าวว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากการศึกษาวิจัยหลาย ๆ เรื่องต่างยืนยันว่าแรงจูงใจภายในส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงานในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน (อรพินทร์ ชูชม, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, H. G. ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งทำในพื้นที่อื่น ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ทำในบริบทที่ต่างกันนั้น ย่อมแสดงว่าผลการวิจัยในครั้งนี้แม้จะวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 และทำวิจัยในช่วงเวลาที่ต่างกันแต่ก็สามารถนำไปใช้ได้กับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนในระดับอื่น ๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ได้ด้วย (Herzberg, H. G., 1972)

3. ปัจจัยลักษณะบรรยากาศของการทำงานไม่มีอิทธิพลทางเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ปัจจัยลักษณะบรรยากาศของการทำงานซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุน การมีส่วนร่วมและความยุติธรรม ไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งแตกต่างกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ กล่าวคือ หลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุจุดประสงค์ในการพัฒนาคือการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและตัดสินใจของสถานศึกษา รวมถึง ความรับผิดชอบ มีอิสระและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้บรรยากาศองค์การเป็นไปด้วยดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลดีต่อความก้าวหน้าในการทำงานนั้น ๆ แต่บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนในสังกัด สพม.12 นั้น ผู้บริหารโรงเรียนส่วนหนึ่งซึ่งเป็นผู้ที่อาวุโสมีประสบการณ์และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนานหลายปีนั้นมักจะบริหารโรงเรียนโดยไม่ค่อยให้ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและตัดสินใจสำคัญๆ ของโรงเรียนทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร ครูและบุคลากรไม่พอใจส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและจากการศึกษาของพรรณราย ทรัพย์ะประภา พบว่า บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Climate) การทำงานในโรงเรียน ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความเข้าใจ ความเสมอภาคและเปิดเผย เน้นที่การแก้ปัญหา การสื่อความหมายชัดเจน ถ้าผู้บริหารดำเนินการเช่นนี้ย่อมส่งผลดีไปถึงพฤติกรรม ทักษะคิดและการทำงานของครูและบุคลากร ก็จะเกิดผลดีต่อโรงเรียน แต่บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนในสังกัด สพม.12 นั้น ผู้บริหารโรงเรียนส่วนหนึ่งก็ยังคงขาดการดำเนินการให้มีความยืดหยุ่น ความเข้าใจ ความเสมอภาค การเปิดเผย จึงทำให้ผลการ



ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรนอกจากนี้สาเหตุสำคัญที่ทำให้ผลการวิจัยต่างกันอาจจะขึ้นอยู่กับวิธีการดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีการลดความคลาดเคลื่อนจากการวัดด้วยการใช้การวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งจะลดความคลาดเคลื่อนทางการวัดได้ ทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องแม่นยำมากกว่าผลการวิจัยทั่ว ๆ ไปที่ไม่มีมีการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยัน การดำเนินการดังกล่าวจะทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกันได้ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยลักษณะเช่นนี้ถ้าจะนำไปศึกษาหรือนำไปใช้ก็ควรมีข้อยกเว้นและต้องระมัดระวัง (พรณราย ททรัพย์ประภา, 2552)

4. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพและทักษะความรู้ ไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งแตกต่างกับหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ จากงานวิจัยของ Youngs and King ที่ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้นได้จริง ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ครูสามารถนำความรู้จากภายนอกโรงเรียนนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้ สำหรับโรงเรียนใน สพม.12 นั้น จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการใช้โรงเรียนเป็นฐาน อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารแต่ละคนจะมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพและทักษะความรู้มากน้อยแตกต่างกัน โดยเฉพาะการฝึกอบรมของผู้บริหารใน สพม.12 ส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งจะไม่มีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งอาจจะทำให้ผู้บริหารขาดความสามารถเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพและทักษะความรู้ ต่าง ๆ หรืออาจเนื่องมาจากผู้บริหารไม่ได้เผยแพร่วิสัยทัศน์หรือใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (Youngs and King, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Braun, J. B. ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจยอมรับ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลด้วย อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยลักษณะเช่นนี้ถ้าจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปศึกษาหรือนำไปใช้ก็ควรมีข้อยกเว้นและต้องระมัดระวัง (Braun, J. B., 1991)

5. ปัจจัยลักษณะขององค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ปัจจัยลักษณะขององค์การซึ่งประกอบด้วย ความเป็นทางการ การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะ การใช้เทคโนโลยี การจัดแบ่งขนาดและการควบคุม ไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งแตกต่างกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น สุจินต์ นิมอนงค์



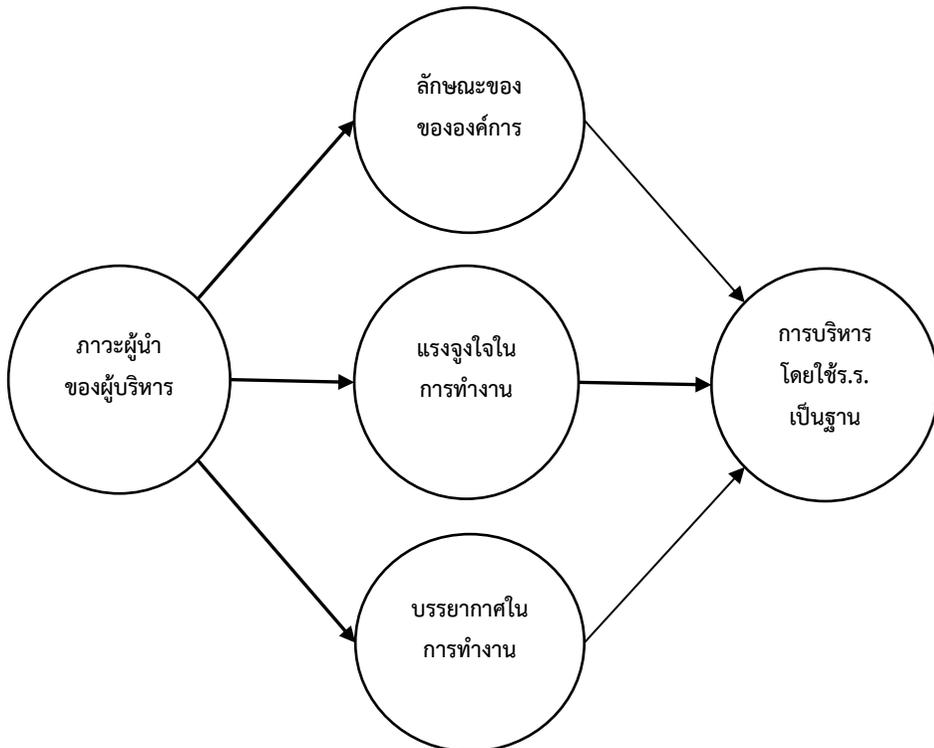
ได้ศึกษาองค์ประกอบศักยภาพของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ระดับศักยภาพของสถานศึกษารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะขององค์การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (สุจินต์ นิ่มอนงค์, 2553) สอดคล้องกับการศึกษาของสมศักดิ์ ทองเนียม ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก (สมศักดิ์ ทองเนียม, 2556) ซึ่งแตกต่างกับผลการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งวิจัยกับสถานศึกษาที่สังกัด สพม.12 แม้จะเป็นโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาเหมือนกันแต่ช่วงเวลาที่ทำการวิจัยต่างกันหลายปี ซึ่งอาจจะทำให้นโยบายของต้นสังกัดเปลี่ยนแปลงไป หรือบริบทของสถานศึกษาแตกต่างกัน ก็ส่งผลให้ผลการวิจัยต่างกันได้ นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้ยังมีการลดความคลาดเคลื่อนจากการวัดด้วยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งจะลดความคลาดเคลื่อนทางการวัดได้ ทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น เหตุผลที่กล่าวมานี้จะทำให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องแม่นยำมากกว่าผลการวิจัยทั่ว ๆ ไปที่ไม่มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การดำเนินการดังกล่าวจะทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกันอย่างไรก็ตามผลการวิจัยลักษณะเช่นนี้ถ้าจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปศึกษาหรือนำไปใช้ก็ควรมีข้อยกเว้นและต้องระมัดระวัง

6. ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ การปฏิบัติตามนโยบาย การจัดหาทรัพยากรและการติดต่อสื่อสาร ไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งแตกต่างกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวข้องอื่น ๆ กำพล ฤทธิรักษา ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำปฏิบัติกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติส่งผลต่อการปฏิรูประบวนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแตกต่างกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากความแตกต่างของระดับการศึกษา คือระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ส่งผลให้ปัจจัยต่าง ๆ แตกต่างกันได้ด้วย เช่น ด้านงบประมาณ โรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวนนักเรียนจะมากกว่าย่อมส่งผลให้เงินงบประมาณรายหัวที่ได้รับทั้งอัตราและปริมาณก็มากกว่าด้วย หรืออาจจะเกิดจากช่วงเวลาในการทำวิจัยซึ่งต่างกัน ก็มีผลต่อนโยบายต่าง ๆ ซึ่งแต่ละช่วงไม่เหมือนกันหรือแม้แต่สถานที่ตั้งโรงเรียนอยู่คนละภูมิภาคกัน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพก็ต่างกัน ส่งผลให้การกำหนดยุทธศาสตร์ การปฏิบัติตามนโยบาย การจัดหาทรัพยากรและการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันด้วย อย่างไรก็ตาม ถ้าจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปศึกษาหรือนำไปใช้ก็ควรมีข้อยกเว้นและต้องระมัดระวัง (กำพล ฤทธิรักษา, 2545)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดขององค์ความรู้ใหม่ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากรูปเป็นผลจากการวิจัยจะเห็นได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้ร.ร.เป็นฐาน ในขณะที่ปัจจัยลักษณะขององค์การและปัจจัยบรรยากาศในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้ร.ร.เป็นฐาน และจะได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้ร.ร.เป็นฐานโดยส่งผ่านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปวิจัยต่อยอดได้ต่อไป



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยมีวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งหมด 440 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรองค์ประกอบ 7 ตัวกับตัวแปรดัชนี 24 ตัว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 7 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบการประมาณค่าพารามิเตอร์ การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square statistics) ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2 / df) ค่า CFI, SRMR, RMSEA, TLI การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าซี ผลการวิจัย มี 2 ส่วน คือ 1) โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า 1) ลักษณะของบุคลากรไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) ลักษณะบรรยากาศของการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 5) ลักษณะขององค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 6) นโยบายการบริหารและปฏิบัติไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ลักษณะ คือ 1) การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โรงเรียนในสังกัดหรือหน่วยงานที่สนใจ ควรนำผลการวิจัยไปวางแผนเพื่อพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวกับผลการวิจัย ที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยลักษณะขององค์การและปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน 2) การศึกษาวิจัยในอนาคต อาจจะมีการวิจัยโดยการเปลี่ยนตัวแปรองค์ประกอบหรือเลือกศึกษาเฉพาะตัวแปรองค์ประกอบบางตัวและอาจจะใช้การวิจัยเชิงเปรียบเทียบ วิจัยเชิงลึก วิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือ การวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) เพื่อสร้างตัวแบบจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับตัวแบบเชิงทฤษฎี หรือ



วิจัยต่อยอดเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดองค์ความรู้ใหม่ของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กำพล ฤทธิ์รักษา. (2545). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ใน โรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ชูชาติ รักอู่. (2555). ปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐาน. ใน ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). สถิติชวนใช้. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณราย ทร์พะยะประภา. (2552). จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วิชั่นอาร์ตคอปอเรชั่น.
- มนตรี แก้วด่าง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์. ใน งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์กร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ ทองเนียม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกัน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. (2562). วารสารประชาสัมพันธ์ สพม.12. นครศรีธรรมราช: โสภณการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แนวคิดและประสบการณ์การบริหารโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- สุจินต์ นิมอนงค์. (2553). องค์ประกอบศักยภาพของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1. นครปฐม: กลุ่มวิจัยและ พัฒนาสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของ ครู. ใน รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพุทธธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.



- Braun, J. B. (1991). An analysis of principal leadership vision and its relationship to school climate. *Dissertation Abstracts International*, 52 (4): 1139-A.
- Herzberg, H. G. (1972). *The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach*. (12th ed.). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Steers, M., Porter, W. . (1987). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill, c1987.
- Youngs and King. (2002). Principal leadership for professional development to build school capacity. *Educational administration quarterly*, 38(5), 643-670.