

**ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**
**THE CAUSAL STRUCTURAL RELATIONSHIPS OF FACTORS AFFECTING THE
SUCCESS OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF KHON KAEN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICES AREA 1**

รัชนิวรรณ อนุทรกุลชัย¹ และ สุรัชย์ อนุทรกุลชัย²
Ratchaniwan Anutragulchai¹ and Surachai Anutragulchai²

^{1,2} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 608 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert ซึ่งเครื่องมือผ่านการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 - 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.981 ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 ตัวแปรเชิงสาเหตุ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และ 4) การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดีโดยมีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 / df = 1.137$, p-value = 0.095 , CFI = 0.998 , GFI = 0.971 , AGFI = 0.955 และ RMSEA = 0.015

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.690 รองลงมาคือ การสร้างพลังอำนาจแก่ครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.337 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มากที่สุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.079 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.150 และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

¹ Corresponding author : ratchaniwan.anu@neu.ac.th

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.840 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.808

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น, ความสำเร็จของโรงเรียน, การบริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the causal structural relationship of factors affecting the successful management of schools under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1 2) to check the congruence of the causal structural model in the aforesaid schools with the empirical data 3) to present the direct, indirect and total influences affecting the successful management of the aforesaid schools. The sample group consisted of 608 teachers in schools under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1. The instruments were 5-level rating scale questionnaires, with the IOC value between 0.80 and 1.00 and the reliability value of 0.981.

The research findings were as follows :

1. In study a model of causal relationship of factors affecting the successful management of schools under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1, four latent variables were found 1) Organizational Culture 2) Executive Leadership 3) Stakeholder Engagement and 4) Empowering Teachers

2. The developed causal model was good congruent with the empirical data. The statistical values were $\chi^2 / df = 1.137$, p-value = 0.095 , CFI = 0.998 , GFI = 0.971 , AGFI = 0.955 and RMSEA = 0.015

3. The factors with statistical highest level of direct effect on the successful management of the aforesaid schools was Organizational Culture, the influence value was 0.690. The second order was Empowering Teachers, the influence value was 0.337. For the highest level of indirect effect on the successful management of the aforesaid schools was Executive Leadership, the influence value was 1.079. The second order was Organizational Culture, the influence value was 0.150 and the highest level of total effect on the successful management of the aforesaid schools was Organizational Culture, the influence value was 0.840. The second order was Executive Leadership, the influence value was 0.808.

KEYWORDS: The Causal Structural Relationship, The School Successful, School Management

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) รัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เป็นคุณภาพของเด็กไทยในอนาคต เป็นผู้ที่มีความสามารถ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ก้าวไกลสู่สากล และมีความเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีความรับผิดชอบในการศึกษาและพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถและมีความสุข จึงได้เร่งและประสานงานในห้วงการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาแบบมุ่งกระจายอำนาจ ให้สถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจในด้านการบริหารและการจัดการบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในท้องถิ่นให้มากที่สุด ตรงตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยกำหนดให้ใช้ระบบคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทั้งภายในและภายนอกเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จในระดับต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษานั้น เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ จนเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อการบริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐาน ดังที่ Cameron (1978) ได้อธิบายถึงความสำเร็จขององค์การประกอบด้วย 9 มิติ คือ 1) ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน 2) การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน 3) การพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน 5) ความพึงพอใจของบุคลากร 6) การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาบุคลากร 7) ความสัมพันธ์กับชุมชน 8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร และ 9) สุขภาพขององค์การ และ Scheerens, Vermeulen & Pelgrum (1989) ได้สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) การมุ่งสัมฤทธิ์ผล 2) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) มีความเห็นสอดคล้องและกลมเกลียว 4) หลักสูตรมีคุณภาพ และให้โอกาสในการเรียนรู้ 5) บรรยากาศของโรงเรียน 6) บรรยากาศในชั้นเรียน 7) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 8) ศักยภาพในการประเมิน 9) การใช้เวลาในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ 10) มีรูปแบบการเรียนการสอน 11) มีการเรียนรู้แบบอิสระ 12) มีการปรับการเรียนการสอน และ 13) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการยกระดับการศึกษาไทยให้มีคุณภาพ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพราะต้องการยกระดับการศึกษาไทยตามนโยบายการจัดการศึกษาของภาครัฐ

คำถามการวิจัย

1. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีปัจจัยใดบ้าง
2. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีลักษณะอย่างไร
3. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจในการบริหารของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานตามที่มุ่งหวังเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ประกอบด้วย คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูผู้สอน และ คุณภาพการบริหารจัดการ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจในการบริหารของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู
3. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุและเป็นผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างหรือไม่

รวมทั้งใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของจำนวนตัวแปร (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2551) เนื่องจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เล็กเกินไปจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนสูง ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปร 29 ตัวแปร เกณฑ์ขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีไม่น้อยกว่า 580 คน ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยการเทียบสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของข้อมูลที่ศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 608 คน

2. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert ซึ่งเครื่องมือผ่านการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.8 - 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.981

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปเป็นความเรียง ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้ค่าสถิติของบาร์ทเลตต์ (Bartlett's Test of Sphericity) ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-อลคิน (Measure of Sampling Adequacy หรือ Kaiser-Meyer-Olkin : KMO) และค่าสถิติวัดระดับสอดคล้องความกลมกลืน (Goodness of fit Measures)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า

ประกอบด้วย 4 ตัวแปรเชิงสาเหตุ คือ 1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ (1) โครงสร้างขององค์กร (2) การยอมรับ (3) การให้รางวัล และ (4) เป้าหมาย 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ (1) การสร้างแรงบันดาลใจ (2) การกระตุ้นปัญญา (3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (4) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และ (5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ (1) การวางแผน (2) การดำเนินงาน (3) การประเมินผล (4) การตัดสินใจ และ (5) การรับผลประโยชน์ และ 4) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ (1) การทำงานเป็นทีม (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (4) การมีอิสระในการทำงาน (5) การสร้างแรงจูงใจ และ (6) การสร้างภาวะผู้นำแก่ครู ส่วนตัวแปรผล คือ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ (1) คุณภาพผู้เรียน (2) คุณภาพครูผู้สอน (3) คุณภาพการบริหารจัดการ และ (4) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.095$) ไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ (χ^2 / df) มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ($\chi^2 / df = 1.137$) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.971 และ 0.955 ตามลำดับ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มากที่สุด มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.690 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 รองลงมาคือ การสร้างพลังอำนาจแก่ครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.337 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มากที่สุด มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.079 โดยส่งผลผ่านวัฒนธรรมองค์กร และการสร้างพลังอำนาจแก่ครู และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.840 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล หลังปรับรูปแบบ

ตัวแปร สาเหตุ	ตัวแปรผล											
	วัฒนธรรมองค์กร			การสร้างพลังอำนาจแก่ ครู			การมีส่วนร่วมของผู้มี ส่วนได้เสีย			ความสำเร็จในการ บริหารสถานศึกษา		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำ ของ ผู้บริหาร	0.906**	-	0.906	0.689**	0.25	0.93	-0.126	1.02	0.89	-0.271*	1.07	0.80
วัฒนธรรม องค์กร				0.276***	-	0.27	0.187*	0.26	0.41	0.690***	0.15	0.84
การสร้าง พลัง อำนาจแก่ ครู							0.941***	-	0.94	0.377*	0.10	0.48
การมีส่วนร่วมของผู้ มีส่วนได้ เสีย										0.11	-	0.11
R ²	82.1			89.5			93.3			80.5		

*หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 **หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ***หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

4. ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ทั้งสี่ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ร้อยละ 80.5 สามารถเขียนสมการโครงสร้างได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา} = & 0.690^{***} \text{ วัฒนธรรมองค์กร} + 0.337^{*} \text{ การสร้าง} \\ & \text{พลังอำนาจแก่ครู} - 0.271^{*} \text{ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร} \\ & + 0.111 \text{ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย} \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงถือได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความน่าเชื่อถือและยอมรับได้ ดังที่ Saris (1984) ได้เสนอว่า ถ้ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 40 ย่อมถือว่าได้รูปแบบที่ดี และยอมรับได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 ตัวแปรเชิงสาเหตุ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) การสร้างพลังอำนาจแก่ครู และ 4) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวแปรผล 1 ตัว คือความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 รูปแบบดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความน่าเชื่อถือ ยอมรับได้ ทั้งนี้มีเหตุผลสนับสนุน 2 ประการ ประการแรก การคัดเลือกตัวแปรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ตัวแปรนั้นมีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับบริบทยิ่งขึ้น ประการที่สอง กระบวนการสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวัดครอบคลุมทั้งการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ความตรงเชิงเนื้อหา และการตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปร ทำให้เครื่องมือวัดมีความเหมาะสม สอดคล้องกับ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ที่อธิบายว่า การสร้างความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นรูปแบบการวิจัยหรือแบบจำลองที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎี ใช้แทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติเพื่อความเหมาะสมในการทำวิจัย เพราะการศึกษาปรากฏการณ์ธรรมชาติไม่อาจทำได้โดยสะดวก เนื่องจากมีลักษณะที่ซับซ้อนและมีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ หลากหลายวิธี การสร้างรูปแบบการวิจัยเป็นการประยุกต์ทฤษฎีเข้ากับสภาพปรากฏการณ์ที่เป็นจริงในธรรมชาติตามระเบียบวิธีวิจัยให้ได้ข้อมูลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย จากเหตุผลสองประการทำให้ได้รูปแบบตามสมมติฐานของการวิจัยที่ครอบคลุมและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) พฤติกรรมการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) การได้รับการสนับสนุนทางการสอนของครู 7) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา และ 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภณ ม่วงทอง (2555) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก มีทั้งหมด 6 ปัจจัย เรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุจิราพรรณ คงช่วย (2555) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีข้อค้นพบดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีอิทธิพลรวมต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มากที่สุด โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.690 และ 0.840 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่รวมเอาระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังคำกล่าวของ Cameron (2008) ที่กล่าวไว้ว่า นักการศึกษาและผู้บริหารส่วนมากเชื่อว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และยังเป็นตัวทำนายประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นความรู้สึกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เป็นพันธะสัญญาต่อค่านิยม และหลักศีลธรรมในองค์กร ซึ่งจะช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน และหากเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจเป้าหมายขององค์กร ก็จะทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Arroba and Kim (1992) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นหัวใจของการทำงาน เป็นการรวมค่านิยมหลักอันจะส่งผลไปยังโครงสร้างขององค์กรและการออกแบบงานรวมถึงแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นการแสดงถึงการร่วมรับรู้และความชัดเจนถึงบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร สอดคล้อง Hoy and Miskel (2001) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร เพราะความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ช่วยสรรค์สร้างบูรณาการในองค์กร ทำให้เกิดกลุ่มที่มีความเชื่อค่านิยม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกับวัฒนธรรมองค์กรและความชัดเจนของภารกิจจะทำให้สามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชยาธิศ กัญหา (2550) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุจิราพรณ คงช่วย (2555) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้สูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษา

2.2 ปัจจัยด้านการสร้างพลังอำนาจแก่ครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.377 ทั้งนี้เนื่องจาก การสร้างพลังอำนาจแก่ครู สามารถสนองตอบความต้องการของครูได้เป็นอย่างดี ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งทำให้ครูทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจทั้งในด้านความสำเร็จของนักเรียน การแก้ปัญหาต่างๆ ภายในโรงเรียนและให้ความร่วมมือในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งเป็นไปตามที่ Scott & Jaffe (1992) ได้เสนอไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการรวมวิธีการทำงานที่หลากหลายเข้าด้วยกันโดยที่บุคลากรรู้สึกรับผิดชอบงานและทำงานเพื่อให้องค์กรโดยรวมทำงานได้ดีขึ้น ทีมงานมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น และองค์กรถูกวางโครงสร้างเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับคำกล่าวของ Sergiovanni (1991) ที่กล่าวว่า การสร้างพลังอำนาจแก่ครู เป็นการเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการทำงานบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงาน และเกิดความผูกพันต่อวิชาชีพครู สอดคล้องกับ Gibson (1991)

ซึ่งกล่าวว่า การที่ครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้ครูรู้สึกว่ามีอำนาจ มีคุณค่าและเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้ครูมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทของตนเอง และโรงเรียนก้าวไปสู่เป้าหมายได้เร็วขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sweetland & Hoy (2000) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูจะทำให้มีคุณภาพการสอนและการเรียนรู้สูง และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาสมพร สิริโย (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มี 3 ปัจจัย คือบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.50 รองลงมา คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 และพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10

2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มากที่สุด มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 1.079 โดยส่งผลผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านการสร้างพลังอำนาจแก่ครู แต่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 หมายความว่า การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง จะส่งผลให้ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาลดน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารในสถานศึกษายังไม่สามารถบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งๆ ที่ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทักษะการบริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น และสามารถสร้างกลยุทธ์ผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมีแนวทางหรือทิศทางในการทำงานอย่างถูกวิธีและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นกุญแจสำคัญของโรงเรียนที่ดี เพราะคุณภาพของการจัดการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Williams (2003) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนและความสามารถของครู จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยผ่านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และสอดคล้องกับสมมติฐานและสนับสนุนแนวคิดของ Ross & Gray (2006) ที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนในทางอ้อมได้โดยการสร้างสภาพขององค์กรให้มีลักษณะที่ก่อให้เกิดการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hallinger & Heck (1998 cited in Hoy and Miskel, 2001) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่อิทธิพลดังกล่าวส่งผลในทางอ้อมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียน ผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน ผ่านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผ่านสมรรถนะขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก และอิทธิพลรวมต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความเข้าใจและความตระหนักในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจตรงกันต่อโครงสร้างขององค์กร การยอมรับ การให้รางวัล และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สามารถดำเนินงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยส่งผ่าน วัฒนธรรมองค์กร และการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการบริหารโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำข้อสรุปและข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับ แล้วสรุปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารระดับสูงต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นนอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ เนื่องจากการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีได้หลายปัจจัย อาทิ คุณลักษณะของผู้นำเชิงวิชาการ การจัดกระบวนการเรียนรู้ สมรรถนะขององค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชยาธิศ กัญหา. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวิน ทองแพง. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิשראל : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). **อิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.** ปรินซิพส์ปริญาการศึกษาดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระมหาสมพร สุริโย. (2553). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2555). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภมาศ อังคุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์:เทคนิคการใช้โปรแกรมLISREL.** กรุงเทพฯ: มีสชั่นมีเดีย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2).** กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 – 2561).** กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- โสภณ ม่วงทอง. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก.** วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(1), 18-29.
- Arroba, T., & Kim, J. (1992). **Pressure at work : A survivals guide for manager.** 2nd ed. London: McGraw-Hill.
- Cameron, K. S. (1978). **Measuring organizational effectiveness in institutions of higher education.** Retrieved March 31, 2015, from <http://www.webuser.bus.umich.edu/cameronk>.
- _____. (2008). **Positively deviant organizational performance and the role of leadership values.** *Journal of values based leadership*, 1, 67-83.
- Gibson, C. H. (1991). **Concept Analysis of Empowerment.** *Journal of advanced nursing*, 16(3), 354-361.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). **Educational administration : Theory, research and practice.** 6th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Ross, J. A., & Gray, P. (2006). **Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy.** *School effectiveness and school improvement*, 17(2), 179-199.

- Williams, M. S. (2003). Intellectual capital and traditional measures of corporate performance. **Journal of intellectual capital**, 4(3), 348-360.
- Saris, W. E., & Stronkhorst, L. H. (1984). **Causal modeling in non- experimental research : An introduction to the LISREL approach**. Sociometric Research Foundation Amsterdam. Retrieved June 20, 2015, from www.emeraldinsight.com/
- Scheerens J., Vermeulen, C. J., & Pelgrum, W. J., (1989). Generalisability of Instructional and School Effectiveness Indicators Across Nations. **International Journal of educational research**, 13(7), 23-27.
- Scott, C.D., & Jaffe, D.T. (1992). **Empowerment : Building a committed workforce**. London: Kogan Page.
- Sergiovanni, T. J. (1991). **The principalship: A reflective practice perspective**. Needham Heights, Massachusetts: Simon & Schuster.
- Sweetland, S. R., & Hoy, W. K. (2000). School characteristics and educational Outcomes : toward an organizational model of student achievement in middle schools. **Educational administration quarterly**, 36(5), 703-729.