

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Casual Factors Affecting Schools Effectiveness of Secondary School in the
Southern under The Office of the Basic Education Commission

ปฐมพงศ์ ชวาลิต¹, ภารดี อนันต์นาวิ¹ และ เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม¹

Pathompong Chavalit¹, Paradee Anannawee¹ and Charoenwit Sompongdam¹

¹หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

¹Doctor of Philosophy Program, Burapha University

Received: December 3, 2018

Revised: January 15, 2019

Accepted: January 15, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้างโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยเป็นแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสอบถามครูโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ จำนวน 541 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านสมรรถนะโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนและพฤติกรรมกรรมการบริหาร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านสมรรถนะโรงเรียน และปัจจัยด้านสมรรถนะโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ, ประสิทธิภาพ, โรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้

Abstract

The objectives of this research were to study and create the linear structural model of casual factors affecting schools effectiveness of secondary school in the southern under The Office of the Basic Education Commission. The mixed research approach was applied and consisted of two parts: the qualitative research which conducted through in-depth interview with ten educational experts.

The quantitative research conducted by questionnaire through 541 teachers. The research instruments used for analyzing the data were a structured interview form and a five rating scale questionnaire with coefficient of reliability at .94. The statistical devices included descriptive statistic, correlation coefficient, Confirmatory factor analysis and liner structural model analysis was done by AMOS. The research findings were as follows (1) the casual factors directly affected the school effectiveness was school climate. It was followed by management behavior, school competency and administrator trait. Meanwhile administrator trait indirectly affected the school effectiveness through management behavior and school climate, the Management behavior indirectly affected the school effectiveness through school competency and school competency indirectly affected the school effectiveness through school climate. They could predict effectiveness of secondary school in the southern by 93 percent with statistical significance at .01 level (2) the model of casual factors affecting schools effectiveness of secondary school in the southern under The Office of the Basic Education commission were showed their congruity with reliable and consistent the empirical data

Keywords: Casual factors, Schools effectiveness, Secondary school in the southern



บทนำ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในปัจจุบัน พบกับความท้าทายโดยเฉพาะด้านคุณภาพการศึกษา ข้อมูลจากสถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development [IMD]) จากการประเมิน 60 ประเทศ ด้านการศึกษาของประเทศไทย พบว่า 1) ใช้งบประมาณด้านการศึกษาสูงเป็นอันดับ 2 ในขณะที่ผลด้านนโยบายในการพัฒนาคุณภาพของประชากรและตอบสนองสภาพความเป็นจริงกลับอยู่ในอันดับ 52 ซึ่งน้อยกว่าลักเซมเบิร์กประเทศที่อยู่ในอันดับ 1 ถึง 25 เท่า 2) สัดส่วนครูต่อนักเรียนระดับประถมและมัธยมใกล้เคียงกันที่ 19.91 อยู่ในอันดับที่ 55 สวนทางกับประเทศที่มีสมรรถนะทางด้านการศึกษาระดับสูงซึ่งมีสัดส่วนครูต่อนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษาประมาณ 4 คน 3) ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษามีอัตราเข้าเรียนสู่ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 79.5 ผู้ที่ไม่รู้หนังสือร้อยละ 3.3 ส่วนผลการทดสอบ PISA เป็นอันดับที่ 44 ความเห็นผู้ประกอบการภาคธุรกิจต่อการสอนวิทยาศาสตร์ภายในโรงเรียนอยู่ในอันดับที่ 50 ความสามารถด้านภาษาอังกฤษเป็นอันดับที่ 57 ร้อยทั้งห้าประเทศกลุ่ม ASEAN 4) ความคุ้มค่าของการศึกษาไทย

นั้นยังคงไม่สอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงานอยู่ในอันดับ 46 และ 5) โครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตยังไม่เป็นไปเพื่อการสืบค้นความรู้เท่าที่ควร ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิภาพการศึกษาของไทยยังเป็นจุดเร่งด่วนที่ควรพัฒนาให้ทัดเทียมนานาชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติ, 2559)

การจัดการศึกษาในภาคใต้ ซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและวิถีการดำรงชีวิตสูงทั้งชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ประเพณีความเชื่อ ไม่ว่าจะเป็นชาวไทยเชื้อสายมลายู ไทยเชื้อสายจีนและชาวไทยพื้นเมืองของภาคใต้ซึ่งมีเอกลักษณ์ของตนเอง ทั้งยังมีการดำรงอยู่ร่วมกันระหว่างไทยพุทธและไทยมุสลิม นอกจากนี้ยังพบว่าการอพยพแรงงานข้ามชาติทั้งพม่า ลาว กัมพูชาที่มีแนวโน้มสูงขึ้น เช่นเดียวกับการนำเอาภาษา วัฒนธรรมความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งส่งผลให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมในภาคใต้มากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน การจัดการศึกษาในภาคใต้มีลักษณะเฉพาะในด้านความหลากหลายและสังคม พหุวัฒนธรรม จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต

อัตลักษณ์ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความต้องการของท้องถิ่น ในขณะที่ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นผลสืบเนื่องจากชาติพันธุ์และชาตินิยมในอัตลักษณ์ที่เกิดจากการรับรู้ผ่านประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีเงื่อนไขซับซ้อน เชื่อมโยงกันในลักษณะภูเขาน้ำแข็ง อันประกอบไปด้วย 1) ระดับบุคคล (Personal level) ได้แก่ การบริหารราชการจากเจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนที่ให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์ของท้องถิ่นไม่เพียงพอ การใช้ความรุนแรงจากผู้เห็นต่างจากรัฐ การใช้ความรุนแรงจากกลุ่มอิทธิพลและธุรกิจผิดกฎหมาย และความขัดแย้งส่วนบุคคล 2) ระดับโครงสร้าง (Structure level) ได้แก่ ความไม่เป็นธรรม การถูกเลือกปฏิบัติ การพัฒนาที่ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และการศึกษาที่ยังขาดพลังในการนำสู่การจรรโลงสังคม 3) เงื่อนไขระดับวัฒนธรรม (Cultural level) ได้แก่ ความรู้สึกแปลกแยก หวาดระแวง มีอคติ ไม่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทย การรับรู้และสัมผัสได้ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในสิทธิ เสรีภาพ และการยอมรับจากสังคมใหญ่ (กองศึกษาวิจัยทางยุทธศาสตร์และความมั่นคงของประเทศ, 2555, ออนไลน์) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาทำความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความหลากหลาย และพัฒนาวัฒนธรรมในพื้นที่ภาคใต้ จากเหตุผลความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการศึกษาค้นคว้าที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ยกระดับผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบท สถานการณ์ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

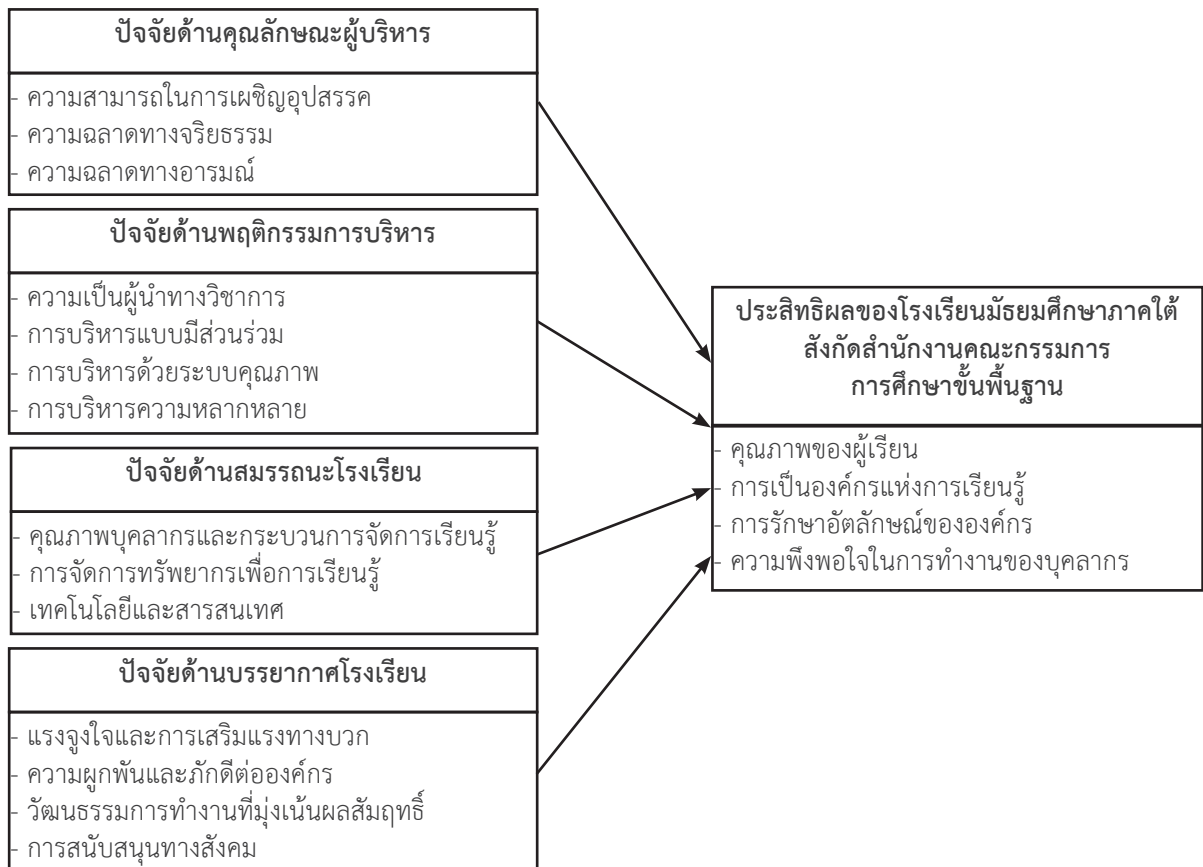
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็น

ระบบ กล่าวได้ว่าประสิทธิผลเป็นระดับความสำเร็จจากการดำเนินงานของโรงเรียนตามเป้าหมาย เกณฑ์และการรับรู้ของผู้เกี่ยวข้อง โดยมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องคำนึงถึงการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากคุณภาพผู้เรียน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การรักษาอัตลักษณ์ หรือแม้กระทั่งความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียน ล้วนเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, น. 4 – 8; Hoy & Miskel, 2008, pp.382-383) ประสิทธิผลของโรงเรียนมีสาเหตุจากปัจจัยสำคัญหลายประการ อาทิ คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ซึ่งเป็นแบบอย่าง สร้างแรงบันดาลใจและสามารถเป็นที่พึ่งพาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมการบริหารที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ของโรงเรียน สมรรถนะหรือความพร้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้เกิดศักยภาพและขีดความสามารถในการดำเนินงาน และบรรยากาศของโรงเรียนซึ่งหลอมรวมให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ที่ยอมรับและมีความเชื่ออย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายค่านิยมที่ตั้งไว้ เต็มใจที่ใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จ บรรลุอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กรต่อไป ซึ่งล้วนส่งผลต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ (Steer, 1997; โสภณ ม่วงทอง, 2556, น. 27)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภาคใต้ บุคลากรร่วมกับแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) Hoy & Miskel (2008) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ในการสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยส่งผ่านพฤติกรรมกรรมการบริหารและบรรยากาศโรงเรียน
2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยส่งผ่านบรรยากาศและสมรรถนะโรงเรียน
3. ปัจจัยด้านสมรรถนะโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยส่งผ่านบรรยากาศโรงเรียน
4. ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
5. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน และการวิจัยเชิงปริมาณจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 572 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 15,345 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานาน 10 คน และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามแนวคิดของ Faul et al. (2007) ที่ได้เสนอให้ใช้โปรแกรม G*Power3 ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) จำนวน 572 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ซึ่งมีความเชื่อมั่น เท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษากว่า 10 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยผ่านคณบดีบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา และประสานผู้เชี่ยวชาญในการเข้าสัมภาษณ์ตามวัน และเวลาที่ได้นัดหมาย

2. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 572 ฉบับ โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยผ่านคณบดีบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน โดยได้รับการตอบกลับอยู่ในสภาพสมบูรณ์จำนวน 541 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.58

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน และความถี่สัมพัทธ์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดัชนีวัดความสอดคล้อง และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของโมเดลด้วยโปรแกรม AMOS

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านสมรรถนะโรงเรียน ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน โดยทุกปัจจัยรวมทั้งประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับมากอยู่ในช่วง .769 - .885 โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ คือปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน รองลงมาคือปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านสมรรถนะโรงเรียนและปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .38, .24, .22, .19 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดคือปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .71 รองลงมาคือปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านสมรรถนะโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .37 และปัจจัยด้านสมรรถนะโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .21 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตาราง 1

การวิเคราะห์อิทธิพลและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล											
	พฤติกรรม การบริหาร (BEH)			สมรรถนะของ โรงเรียน (COMP)			บรรยากาศ ของโรงเรียน (CLI)			ประสิทธิผล ของโรงเรียน (EFF)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
คุณลักษณะผู้บริหาร (TRAIT)	.91**		.91**	.81**	.81**	.81**	.42**	.43**	.85**	.19**	.71**	.90**
พฤติกรรมการบริหาร (BEH)				.89**		.89**	-.03	.50**	.47**	.24**	.37**	.61**
สมรรถนะของโรงเรียน (COMP)							.56**		.56**	.22**	.21**	.43**
บรรยากาศของโรงเรียน (CLI)										.38**		.38**
R ²				.83		.79			.82			.93

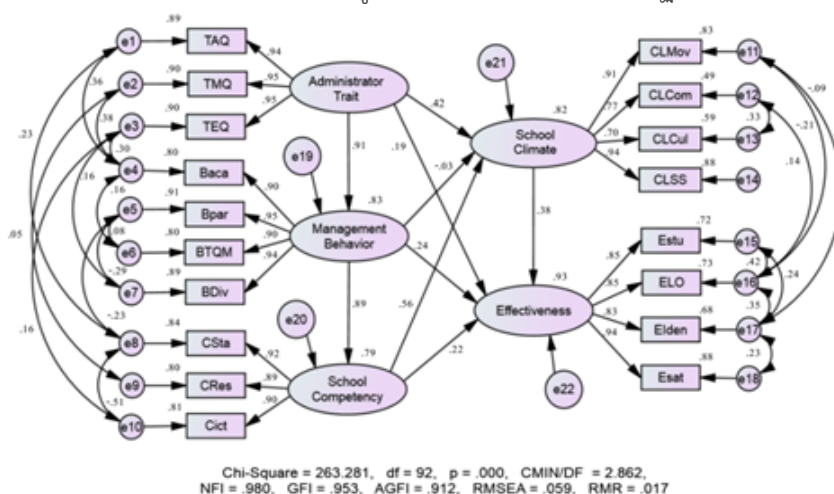
1.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านสมรรถนะโรงเรียน ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับ 1 เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดของตัวแปรแฝง จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 18 ตัวแปร พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องอยู่ใน

เกณฑ์มาตรฐาน เครื่องมือที่เป็นข้อคำถามมีความตรงเชิงโครงสร้างสามารถใช้วัดองค์ประกอบในตัวแปรแฝงได้จริง

2.2 ผลการปรับโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอาศัยความรู้ทางทฤษฎี ประกอบกับคำแนะนำของโปรแกรมพบว่า ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้ Chi-square (X^2) = 263.281, df = 92, X^2/df = 2.862, Normed Fit Index (NFI) = .98, Goodness of Fit Index (GFI) = .95, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = .91, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = .06, Root Mean Square Residual (RMR) = .02 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ ซึ่งผลการวิจัยปรากฏ ดังภาพที่ 2



ภาพ 2 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับแก้แล้ว

จากภาพที่ 2 พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับแก้แล้วมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

อย่างไรก็ตามดัชนีแต่ละตัวต่างก็วัดความสอดคล้องในแง่มุมที่ต่างกัน เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าความคลาดเคลื่อนของโมเดลสมมติฐาน ฯลฯ ผู้วิจัยจึงนำเสนอดัชนีที่หลากหลายดังตารางที่ 2

ตาราง 2

ผลการประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดล)

ค่าดัชนี	ค่าที่แสดง ความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับได้ว่า มีความสอดคล้อง	ค่าสถิติตาม สมมติฐาน	ผลการประเมิน
1. X^2	$.5 < p \leq 1.00$	$.01 < p \leq .05$	.000	ไม่สอดคล้อง
2. X^2/df	$0 < X^2/df \leq 2$	$2 < X^2/df \leq 3$	2.862	ยอมรับได้
3. NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$	.980	สอดคล้อง
4. GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$	.953	สอดคล้อง
5. $AGFI$	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$	.912	สอดคล้อง
6. $RMSEA$	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA < .08$	.059	ยอมรับได้
7. RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR < .08$	.017	สอดคล้อง

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลจากสมมติฐาน ส่วนใหญ่มีผลการประเมินยอมรับว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ยกเว้นค่า X^2 ทั้งนี้ด้วยข้อจำกัดในการประเมินของค่าไค-สแควร์ ซึ่งมีแนวโน้มปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่จึงอาจพิจารณาใช้ค่าสถิติอื่นประกอบการประเมินเมื่อมีขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ดังเช่น Bollen (1989, p269) แนะนำว่าเมื่อค่าไค-สแควร์ปฏิเสธ H_0 ควรพิจารณาค่า X^2/df ซึ่งยอมรับว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้หากมีค่าต่ำกว่า 3.00 ดังนั้นกล่าวได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับแก้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาประเมินจากดัชนีค่า $X^2/df = 2.862$ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ , ค่า $NFI = .980$ มีความสอดคล้องกับข้อมูล, ค่า $GFI = .953$ มีความสอดคล้องกับข้อมูล, ค่า $AGFI = .912$ มีความสอดคล้องกับข้อมูล, ค่า $RMSEA = .059$ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และค่า $RMR = .017$ มีความสอดคล้องกับข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจในเบื้องต้นเพียง 2 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยที่ตัวแปรความฉลาดทางจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ส่วนความฉลาดทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับเส้นทางอิทธิพล พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร และผ่านปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารมี

อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยการใช้คุณลักษณะภายในเฉพาะตัวของผู้บริหารในการปรับตัว ตอบสนองต่อบุคคล และสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ตระหนักในอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และเพื่อนร่วมงานโดยสามารถจัดการความสัมพันธ์ของตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้การดำเนินร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ดังที่ Stoltz (1997, p. 9) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคนอกจากจะเป็นประโยชน์กับตนเองแล้ว ยังสามารถประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน วัฒนธรรม สังคม และสามารถใช้ทำนายความสำเร็จของสิ่งต่าง ๆ ได้ถึง 17 ประการ อาทิ ผลการปฏิบัติงาน (Performance) แรงจูงใจ (Motivation) การให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment) ฯลฯ นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Goleman (1998, pp. 319-320) ยังพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและส่งผลสำเร็จในตำแหน่งบริหารมากกว่าเชาว์ปัญญาถึง 4 เท่า ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถรับรู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง และเข้าใจข้อกำหนดของงานอย่างชัดเจนใช้จุดแข็งเอาชนะจุดอ่อนโดยผ่านการเรียนรู้เกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง เขาก็จะเป็นผู้แก้ไขความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร
มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยส่งผ่านปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะประสบการณ์ พื้นฐานการอบรมเลี้ยงดู การควบคุมอารมณ์ ฯลฯ ลักษณะเหล่านี้ย่อมจะหลอมรวมเข้าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว ซึ่งกำหนดให้แสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนั้นสภาวะสังคม วัฒนธรรม ระเบียบหรือลักษณะองค์กร อาจทำให้ผู้นำปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, น. 80) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ จินา (2556) ที่ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน พบว่า คุณลักษณะของ

ผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้วยค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้เป็นอย่างดีว่าคุณลักษณะของผู้บริหารย่อมส่งผลไปยังพฤติกรรมตาม ประสิทธิภาพ องค์ความรู้ ค่านิยม และการควบคุมสถานการณ์ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละบุคคล

1.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผ่านปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะที่ดีย่อมสร้างความไว้วางใจ ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานด้วยบรรยากาศเชิงบวกซึ่งนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ สมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, น. 118) ที่กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นกลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงานซึ่งสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุราสสินี แม้นญาติ (2554) ที่ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ระดับการพิจารณาศีลธรรม การเชื่ออำนาจแห่งตนและการควบคุมตนเอง ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร และประสิทธิผลขององค์กรในทิศทางบวกได้ หากผู้บริหารสามารถถ่ายทอดทัศนคติและวิธีการที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สอดรับกับบริบทในขณะนั้น

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยที่ตัวแปรความเป็นผู้นำทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนการบริหารความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับเส้นทางอิทธิพล พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยสมรรถนะโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่อิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพทั้งหลาย จำเป็นจะต้องกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน และใช้กระบวนการ วิธีการที่มีประสิทธิภาพเพื่อบังคับไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1998) ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างความผูกพัน ยกระดับคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติของผู้นำและผู้ตาม กระตุ้นให้มีความตระหนักถึงเป้าหมายหลักของสถาบัน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า พฤติกรรมของผู้นำ วิสัยทัศน์และการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาต่างก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งเปรียบเสมือน สมอ เส้นเลือด แขนขา และพลกำลังขององค์กรที่ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องใช้เป็นวิถีทางไปสู่ความสำเร็จซึ่งมีบทบาทอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน

2.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านปัจจัยสมรรถนะโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะ วิธีการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจ หลักการ ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ และวิธีการทำงานของผู้นำ พฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถสร้างความพร้อมให้แก่สมรรถนะขององค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Leitowood (1994, p. 3) ที่กล่าวว่า ผู้นำ

ทางวิชาการเป็นกลุ่มของพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการสอนในชั้นเรียน มีความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับกลยุทธ์ เทคโนโลยี และเครื่องมือทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในเกณฑ์การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านซึ่งพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านคุณภาพของครูและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; วิสัณห์ พาหะมาก, 2561) ในขณะที่พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็มีส่วนที่จะกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องยินดีที่จะร่วมระดมทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ การเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุที่ว่าได้มีส่วนรับรู้ข้อมูล ร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วมรับผิดชอบและร่วมประเมิณผล ดังนั้น การใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งระหว่างบุคคลและองค์กร ย่อมเป็นการเพิ่มความตระหนักในการยอมรับประโยชน์ร่วมกัน ลดทอนความขัดข้อง ความร่วมมือจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนางานสู่ความสำเร็จ สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืน

2.3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ปฏิบัติตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากความหลากหลายและพหุวัฒนธรรมอันเป็นลักษณะเฉพาะของภาคใต้ ซึ่งทำให้ผู้บริหารไม่สามารถใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ตัวอย่างเช่น ช่วงชั้นบรรพชนหรือช่วงอายุ (Generation) ที่มีความแตกต่างย่อมส่งผลต่อความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน เชื้อชาติ (Ethnic) ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ทางชาติพันธุ์ของมนุษย์จากภูมิลำเนา หากมีความแตกต่างกันแล้วย่อมส่งผลต่อลักษณะวัฒนธรรมและผลการดำเนินงานขององค์กรได้ ในขณะที่การมีวิชาชีพ (Occupational) ที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อแนวทางปฏิบัติหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เช่น วิชาชีพทางการบริหารสมัยใหม่มักมีความต้องการความเป็นอิสระจากงาน ซึ่งอาจจะขัดแย้งกับวิธีการบริหารรูปแบบเดิม ที่เน้นการสั่งการและการควบคุมที่มีระดับชั้นจากบนลงล่าง เป็นต้น (Dubrin, 2010, p. 394;) ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกรรมการบริหาร

มิได้มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนดังเช่น ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (2559, น. 2) กล่าวว่า ความหลากหลายมีประโยชน์อย่างมากต่อองค์กรในหลายด้าน เช่น การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งความแตกต่าง การขยายมุมมองที่กว้างขวางในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรมขึ้นในองค์กร อย่างไรก็ตามความหลากหลายสามารถสร้างผลทางลบต่อปฏิสัมพันธ์ในองค์กรในลักษณะต่าง ๆ ได้เช่นกัน หากมีการกระทำในลักษณะ เลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด การลดความสำคัญ ฯลฯ ดังเช่นการวิจัยของ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2555) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารมีมุมมองต่อความหลากหลายและพหุวัฒนธรรม 3 แบบ ได้แก่ 1) แบบแคบ นั่นคือ มุมมองที่ว่าพหุวัฒนธรรมนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมและศาสนา 2) แบบกว้าง คือ มุมมองว่าพหุวัฒนธรรมไม่ได้จำกัดแค่เรื่องศาสนาและวัฒนธรรม ยังรวมถึงมิติต่าง ๆ ทางสังคมที่หลากหลาย และ 3) แบบไม่แน่ใจ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและการจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรม ซึ่งแสดงถึงความไม่เข้าใจ และห่างไกลจากความสำเร็จในการใช้พฤติกรรมกรรมการบริหาร เพื่อนำนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติเช่นเดียวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ความหลากหลายจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งนักบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เสนอแนะว่าการจัดการความหลากหลายด้วยหลัก 3Rs จะทำให้เกิดผลในทางบวกแก่องค์กร ได้แก่ 1) ตระหนักรับรู้ (Recognize) และเห็นคุณค่าของความแตกต่าง 2) ให้ความเคารพ (Respect) ต่อความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย ประนีประนอม (Reconciliation) ระหว่างความแตกต่างที่นำไปสู่ความขัดแย้ง ผู้บริหารควรพิจารณาจัดการความหลากหลายด้วยการดึงเอาจุดแข็งของความหลากหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และลดจุดอ่อนที่ส่งผลเสียต่อองค์กรให้น้อย จะช่วยทำให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มขีดความสามารถและสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งผลให้บุคลากรทุกคนสามารถปลดปล่อยศักยภาพสูงสุดของตนออกมา ฉะนั้นหากผู้บริหารต้องการสร้างบรรยากาศที่ดีแก่องค์กรควรพิจารณาแสดงพฤติกรรมผ่านกลยุทธ์ในการจัดการกับความหลากหลาย (Banks &

Banks, 1989; พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554; ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2559) ดังนี้ 1) การบริหารด้วยความเท่าเทียมยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติจะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจสบายใจที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 2) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมทั้งในด้านของทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร ทักษะคิดและการตัดสินใจ จะทำให้สามารถบุคลากรลดการวิพากษ์วิจารณ์ ลดการต่อต้าน ขจัดการคุกคาม จากความเชื่อหรือองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน 3) ใช้การเจรจามากกว่าการบังคับขู่เข็ญเพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดความขัดแย้งหรือความยุ่งยากตามมา 4) สร้างระบบการการจูงใจหรือให้รางวัลที่มีความยืดหยุ่นตามความแตกต่างของบุคคลเพื่อกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึงเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกด้วยเกณฑ์ที่เหมาะสมครอบคลุมทั้งความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดในการเผชิญอุปสรรค มีกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ วิธีการ นวัตกรรม และพฤติกรรมกรรมการบริหาร หลังจากแต่งตั้งสู่ตำแหน่ง ด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพื้นที่ซึ่งมีความหลากหลายทางสังคมและพหุวัฒนธรรม

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่สอดคล้องสอดคล้องกับวิถีชีวิต อัตลักษณ์ ตลาดแรงงาน ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความต้องการของท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการนำสู่การปฏิบัติ

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ควรสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงบวกให้เกิดขึ้นในองค์กร ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้การสนับสนุนทั้งทางด้านทรัพยากรและด้านอารมณ์ความรู้สึก

2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ควรใช้วิธีการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับข้อมูล บริบทและสถานการณ์ของโรงเรียน โดยตระหนักถึงความสำคัญของความหลากหลายและการมีส่วนร่วม

ของผู้เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษา ตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ควรศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ เช่น ตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรม ตัวแปรงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ตัวแปรความคาดหวังหรือความพร้อมของผู้ปกครอง ฯลฯ



References

- Anannawee, P. (2014). *Principles, concepts and theories in educational administration*. Chonburi: Montree. (in Thai)
- Burisingnoen, W. (2009). *Factors affecting managerial effectiveness of basic schools in the Eastern Seaboard Development Area*. Doctor of Educational Administration thesis. Silpakorn University. (in Thai)
- Banks, C. A., & Banks, J. A. (1998). *Multicultural education: Characteristics and goals*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Chauebangkaew, P. (2011). Diversity management of personnel in the organization: Human resource management strategy in the era of the creative economy. *Journal of management*, 31(1), 153-159. (in Thai)
- Dubrin, A. J. (2010). *The principles of leadership*. (6th ed.). Toronto: Houghton Mifflin.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Goldman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Book.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (8th ed.). Boston: McGraw Hill.
- Jina, S. (2013). Leadership Compositions Influencing on Managerial Behaviors of Elementary School Administrators According to Good Governance Principles In the Upper South Region. *Walailak Abode of Culture Journal*, 15(1), 115-133. (in Thai)
- Kangpheng, S. (2008). *Administrative factors affecting school effectiveness: Model development and validation*. Doctor of Educational Administration thesis. Khonkaen University. (in Thai)
- Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 37(1), 5-26.
- Manyat, S. (2011). *A structural equation model of factors affecting ethical leadership of School*

- Administrator under the department of local Administration*. Doctor of Educational Administration thesis. Silpakorn University. (in Thai)
- Muangthong, S. (2013). Factors affecting effectiveness of private basic education institution in the East of Thailand. *Journal of educational administration*, Burapha University, 7(1), 18-29.
- Office of the Education Council. (2016). *IDM world competitiveness years book 2015*. Bangkok: Prick-wan Graphic. (in Thai)
- Pahamark, W. (2018). Causal Relationship of Effectiveness of Small-sized Schools Under the Office of Basic Education Commission. *Suratthani Rajabhat Journal*, 5(1), 211-240. (in Thai)
- Sangthong, A. (2013). *Multicultural Leadership of Public School Principals in the Three Southern Border Provinces*. Department of educational administration, Prince of Songkla University, Pattani campus. (in Thai)
- Strategic Studies Center, National Defense Studies Institute. (2016). *Management policy and development of the Southern border Provinces*. Retrieved from http://www.sscthailand.org/uploads_ssc/001-SWF%20P1%20_15-21Oct2012.pdf (in Thai)
- Thamwiriawong, P. (2016). Diversity management of personnel in the organization. *Journal of Thon Buri University*, 5(2), 1-12. (in Thai)
- The office of the basic education commission. (2011). *Guidelines for assessing the quality of basic education for the quality assurance of education*. Bangkok: Office of National Buddhism. (in Thai)
- Sergiovanni, T. J. et al. (1998). *Educational governance and administration*. (3rd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Steers, R. M. (1997). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica: Calif Goodyear
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. New York: John Wiley & Sons.

