

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายของการวิจัย 2 ประการ คือ

- 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ
- 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ คือ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 12,455 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11,605 คน และครูผู้สอน จำนวน 139,233 คน รวมทั้งสิ้น 150,838 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเงื่อนไขการใช้สถิติวิเคราะห์ LISREL ที่ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 แห่งของพารามิเตอร์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 28 พารามิเตอร์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 560 หน่วยขึ้นไป สำหรับการวิจัย โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานศึกษาจำนวน 575 โรงเรียน และกำหนดให้กลุ่มเป้าหมายเป็นตัวแทนจากโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 1 คน หัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน รวมโรงเรียนละ 3 คน ได้กลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น จำนวน 1,725 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแปรแฝง 5 ตัว จำแนกเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงด้านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างแรงดลใจ การสร้างศรัทธา ความสำเร็จ และวิสัยทัศน์ ตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) บรรยากาศองค์การ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และ โครงสร้างองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีเป้าหมายค่านิยมร่วม ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การ การอุทิศตนต่อองค์การ และตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรผลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ คือ ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะสถานศึกษา ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ คุณภาพส่วนตัวของบุคลากร ระบบการทำงาน กลยุทธ์ และเทคโนโลยี

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ ระยะแรกเป็นการพัฒนารูปแบบด้วยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา ระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

การวิจัยระยะแรกเป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐาน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ประกอบด้วย นักวิชาการซึ่งเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 และครูจำนวน 2 คน ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดกลาง คือ โรงเรียนสูงเนินวิทยาคม อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ และโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาวิ มีตรภาพที่ 126 อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนละ 4 คน และครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 21 คนนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและจากการศึกษาโรงเรียนดีเด่นมา

สังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในระยะนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิจัยระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งตามระยะในการวิจัย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) เพื่อให้ได้ประเด็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับสถานศึกษา และประสบการณ์ ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 สอบถามองค์ประกอบของสมรรถนะสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงใช้ได้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.97 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 – 0.65

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่ออธิบายสภาพทั่วไปของตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS Statistics 17.0 for Windows) การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship : LISREL) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล LISREL for windows ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาบริบทจริงจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตลอดจนศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา ประกอบด้วย 1 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างศรัทธา ความสำเร็จ วิสัยทัศน์ และองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษานั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร คือ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) บรรยากาศองค์การ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร คือ ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และ โครงสร้างองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกันร่วมความความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การและการอุทิศตนต่อองค์การ และในส่วนองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะสถานศึกษา วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว คือ คุณภาพส่วนตัวของบุคลากรระบบการทำงาน กลยุทธ์ และเทคโนโลยี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน จำนวน 1,596 คน พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.02 มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.29 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 780 คน คิดเป็นร้อยละ 48.87 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 881 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 และผู้ตอบ

แบบสอบถามเป็นผู้บริหาร หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอนในจำนวนเท่าๆ กัน คือ 532 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

3. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตั้งแต่ 4.08–4.41 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสร้างแรงดลใจ (INSPI) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ (VISION) ความสำเร็จ (ACHIEV) และการสร้างศรัทธา (FIAT) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34, 4.24, 4.08 ตามลำดับ 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมีคุณภาพ (QUALI) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PARMNG) การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (ADAPT) และการตัดสินใจ (DECIS) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34, 4.29, 4.20 ตามลำดับ 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โครงสร้างองค์กร (STRUC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ของบุคลากร (RELAT) และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (ENVIR) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.26 ตามลำดับ 4) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ (ORGCOM) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การ (CITIZ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ การมีเป้าหมายค่านิยมร่วม(GOAL) การอุทิศตนต่อองค์การ (ORGWIL) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.00 ตามลำดับ 5) ปัจจัยสมรรถนะสถานศึกษา (SCHCOM) พบว่า ตัวแปรทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทคโนโลยี (THECNO) คุณภาพส่วนตัวของบุคลากร(PSNQUAL) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ กลยุทธ์ (STRAG) ระบบการทำงาน (WORK) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40, 4.39, 4.25 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง 0.54–0.81 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก และเมื่อพิจารณาโดยรวมถึงค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะเบ้ทางลบ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาโดยรวมถึงค่าความเบ้ ความโด่ง และค่า P-Value พบว่า

ตัวแปรส่วนใหญ่ มีค่าความเบ้และความโด่งเข้าใกล้ศูนย์ และค่า P-Value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ

4. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา

ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่คำนวณจากค่าคะแนนเฉลี่ย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 18 ตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.32 – 0.48 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) คือการตัดสินใจ (DECIS) และควมามีคุณภาพ (QUALI) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.48 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ ที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PARMNG) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.32 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝง วัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) ประกอบด้วย การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (ADAPT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.52 for windows

5.1 การวัดตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ การสร้างแรงตลใจ (INSPI) การสร้างศรัทธา (FIAT) ความสำเร็จ (ACHIEV) และ วิสัยทัศน์ (VISION) ผลการวัดชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการวัด มีค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดทำให้ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน ค่า RMSEA=0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor

loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายนอกได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ สร้างศรัทธา (FIAT) มีความสำคัญสูงสุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.57 รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจ (INSPI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52 และ วิสัยทัศน์ (VISION) ด้านความสำเร็จ (ACHIEV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.33, 0.32 ตามลำดับ

5.2 การวัดตัวแปรแฝงภายใน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้คือ การตัดสินใจ (DECIS) ความมีคุณภาพ (QUALI) การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (ADAPT) และ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PARMNG) ผลการวัดชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดทำให้ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA=0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรดัชนีทั้ง 4 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) ได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ ด้านการตัดสินใจ (DECIS) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.54 รองลงมา คือ ความมีคุณภาพ (QUALI) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PARMNG) และการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (ADAPT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.47, 0.44 และ 0.31 ตามลำดับ

5.3 การวัดตัวแปรแฝงภายใน ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้คือ ความสัมพันธ์ของบุคลากร (RELAT) โครงสร้างองค์กร (STRUC) และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (ENVIR) ผลการวัดชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการวัด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบ

ความสอดคล้องของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA=0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) ได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (ENVIR) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.47 รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร (STRUC) และความสัมพันธ์ของบุคลากร (RELAT) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวเท่ากับ 0.46, และ 0.32 ตามลำดับ

5.4 การวัดตัวแปรแฝงภายใน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ (ORGCOM) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การมีเป้าหมายค่านิยมร่วม(GOAL) การอุทิศตนต่อองค์การ (ORGWIL) และ ความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การ (CITIZ) ผลการวัดชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA = 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในความผูกพันต่อองค์การ (ORGCOM) ได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การ (CITIZ)

มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.44 รองลงมา คือ ด้านการ
อุทิศตนต่อองค์กร (ORGWIL) และ ด้านการมีเป้าหมายค่านิยมร่วม(GOAL) โดยมีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบเท่ากับ 0.37 และ 0.33 ตามลำดับ

5.5 การวัดตัวแปรผล สมรรถนะสถานศึกษา (SCHCOM) วัดได้จากตัวแปร
สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพส่วนตัวของบุคคลากร(PSNQUA) ระบบการทำงาน
(WORK) กลยุทธ์ (STRAG) เทคโนโลยี (THECNO) ผลการวัดชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมี
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความ
สอดคล้องของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df)
เท่ากับ 0 และค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดทำให้ไม่ปฏิเสธ
สมมติฐาน มีค่า RMSEA=0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัว
แปรแฝงภายในมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์
(χ^2/df) เท่ากับ 0.00 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความ
สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
(Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้
ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า
ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านสมรรถนะสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี
เมื่อพิจารณาในส่วนตัวแปรแฝงภายในสมรรถนะสถานศึกษา พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัด
ทุกค่ามีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ
ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าทั้ง 4 ตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้กลยุทธ์ (STRAG) มี
ความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.46 รองลงมาคือ ระบบการ
ทำงาน (WORK) เทคโนโลยี (THECNO) และ คุณภาพส่วนตัวของบุคคลากร(PSNQUA)โดยมี
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.44, 0.42 และ 0.33 ตามลำดับ

6. ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสมมติฐานที่ตั้งไว้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความกลมกลืนของกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 192.51 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 132 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) = .07120 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า RMSEA = .017 มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close fit) ค่า Goodness of fit Index (GFI) = .99 และค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = .98 ซึ่งค่าทั้งสองเข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง และเพื่อให้การปรับรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับรูปแบบ พบว่า ค่า Largest Standardized Residual = .10 ซึ่งต่ำกว่า 2.00

7. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อสมรรถนะสถานศึกษา

7.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวกเท่ากับ 0.84

7.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (ORGCOM) สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) ซึ่งส่งผลในทางบวกและทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติตามลำดับ

7.4 ปัจจัยที่มีอิทธิต่อสมรรถนะสถานศึกษา (SCHCOM) สูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) โดยส่งผลให้มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกเท่ากับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวกเท่ากับ 0.31 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) และความผูกพันต่อองค์การ (ORGCOM) ตามลำดับ

7.5 อิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรสมรรถนะสถานศึกษา (SCHCOM) ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.51 รองลงมา คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) ในทิศทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.48 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) ในทิศทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (ORGCOM) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.21

7.6 อิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรสมรรถนะสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.63 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) ในทิศทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.18 ส่วนตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) ส่งผลในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.20

7.8 อิทธิพลรวมต่อสมรรถนะสถานศึกษา พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา (SCHCOM) สูงสุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.73, 0.65 ตามลำดับ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) ส่งอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.31 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (ORGCOM) ส่งผลในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ -0.21

ผลการวิจัยสรุปได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่า ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) มีอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในทางบวกต่อสมรรถนะสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ (ORGCLIM) มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อสมรรถนะสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ วัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) มีอิทธิพลรวมในทางบวกต่อสมรรถนะสถานศึกษา (SCHCOM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร ดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายสมรรถนะสถานศึกษาได้ ร้อยละ 67 จึงสรุปได้ว่า ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อสมรรถนะสถานศึกษาของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังกล่าวข้างต้นเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสมมติฐานการวิจัยที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” เมื่อพิจารณารูปแบบพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะสถานศึกษาได้ร้อยละ 67 ซึ่งหมายถึงรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมตามหลักแนวคิดทฤษฎีที่นำมาพัฒนารูปแบบ ปัจจัยของรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศ

องค์การ ความผูกพันต่อองค์การ สมรรถนะสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความเหมาะสมสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะขององค์การเป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์การเกิดจากการรวมความสามารถบุคคลและความสามารถขององค์การผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งมวลขององค์การเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้องค์การสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล และก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดที่องค์การต้องการโดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ ทักษะ วิธีคิด คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ดังนั้น สมรรถนะองค์การ (Organization Competency) จึงสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการบริหารจัดการเชิงบูรณาการทั้งในด้านคุณภาพส่วนตัวของบุคลากร ระบบการทำงาน กลยุทธ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ที่อธิบายว่าสมรรถนะขององค์การ เป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ ของ Steers et al. (1985) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การว่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเขาได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การให้มีประสิทธิผลเป็น 4 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างและเทคโนโลยี ลักษณะสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ความผูกพันเกี่ยวข้องกับงาน นโยบายและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Judith (1990) ที่สรุปว่าสมรรถนะองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญทางการบริหารประการหนึ่งที่จะทำให้องค์การสามารถทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) กล่าวถึงระบบที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้แก่ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกและคล่องตัว การมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ การติดต่อประสานงานทั้งแนวนอนและแนวตั้ง การปรับลดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การธำรงรักษา พัฒนาบุคลากร และ การจัดระบบพิจารณาความดีความชอบให้เหมาะสม

สมรรถนะสถานศึกษาเป็นตัวแปรแฝงภายในและเป็นตัวแปรผลในการศึกษาครั้งนี้ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศขององค์การ (ORGCLIM) อีกทั้งยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงภายในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD)

โดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) และความผูกพันต่อองค์การ (ORGCMM) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวที่ผู้วิจัยนำมาศึกษามีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะสถานศึกษาตามที่กล่าวไว้ในสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพส่วนตัวของบุคลากร (personal quality) หมายถึง ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นใฝ่หาความรู้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า มีความกระตือรือร้นที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการแสวงหาวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก หรือ International Institute for Educational Planning: IIEP (IIEP, 1992) ได้กำหนดปัจจัยหลักที่เป็นทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา บุคลากร/ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน โดยเสนอปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวครู (presage variables) ไว้ 3 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ประสบการณ์การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ 3) คุณสมบัติความเป็นครู เช่น ทักษะการสอน สติปัญญา แรงจูงใจ บุคลิกภาพ เป็นต้น อีกทั้งอรุณ จันทวานิช (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่เป็นองค์กำหนดความเป็นโรงเรียนคุณภาพที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีปัจจัยหลักความสำเร็จดังนี้ 1) ครูมีความสามารถจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 2) ครูประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) ครูได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) ครูครบตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีภาระงานเหมาะสม ตลอดจน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าขององค์การ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้น บุคคลเหล่านี้จึงจำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดการเรียนรู้วิธีใหม่แก่ผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะการปฏิบัติงานที่ดำเนินอยู่ในโรงเรียน (school-based professional development) 2) ระบบการทำงาน (working system) หมายถึง สถานศึกษาได้ดำเนินงานวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบวงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือสำคัญ มีการจัดระบบการประสานงานให้มีความคล่องตัว สะดวก ในการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมสนับสนุนด้าน

งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการสรุปประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2538) และเสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2547) มีแนวคิด เหมือนกันว่า ในองค์การหนึ่งๆ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านโครงสร้าง (structure) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มี ความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ โครงสร้างจะช่วยให้รู้ว่าตนอยู่ใน ตำแหน่งงานใด และเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับงานอื่นอย่างไร มีการแบ่งขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่างๆ ะหว่างกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่างกันออกไป และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด สร้อยน้ำ (2547) กล่าวถึงระบบที่ดีในการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้แก่ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกและคล่องตัว การมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ การติดต่อประสานงานทั้งแนวนอนและแนวตั้ง การปรับ ลดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การธำรงรักษา พัฒนาบุคลากร และ การจัดระบบพิจารณา ความดีความชอบให้เหมาะสม 3) กลยุทธ์ (strategy) หมายถึง สถานศึกษาได้มีการ ดำเนินงานให้มีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนกลยุทธ์ วางแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ของสถานศึกษา มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ มีการดำเนินการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญ เริ่มจาก วิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) จุดหมาย (goal) และแผน (plan) ที่จะให้บรรลุจุดหมาย (goal attainment) โดยมีความสัมพันธ์กันในแง่ของความสอดคล้อง และในแง่ของการส่งผล ต่อความสำเร็จ 4) เทคโนโลยี (technology) หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินการในการ นำเทคโนโลยี เทคนิค กิจกรรม อุปกรณ์เครื่องมือ มาใช้ในการบริหารและการบริการที่ เหมาะสมทันสมัยเพื่อใช้ในการบริหารจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดให้มี ระบบการควบคุม การบำรุง รักษาเทคโนโลยีให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและดำเนินการ ในการจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศ สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ตรงตามความต้องการของ ผู้ใช้ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson (2000) ที่กล่าวถึง ประสิทธิภาพระดับองค์การว่าเป็น

ภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้ก่อประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (environment) เทคโนโลยี (technology) กลยุทธ์ (strategic choices) โครงสร้าง (structure) กระบวนการต่างๆ (processes) และวัฒนธรรม (culture)

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่า สมรรถนะสถานศึกษามีความสำคัญและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน สำหรับตัวแปรปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลและส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงสมรรถนะสถานศึกษานั้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาโดยส่งผลให้มีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่าน บรรยากาศขององค์การ (ORGCIM) ความผูกพันต่อองค์การ (ORGCOM) โดยมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ คือ การสร้างการสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สู่เป้าหมายของสถานศึกษา จักระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมและมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีผลงานอยู่เสมอ จูงใจบุคลากรให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน ยึดหลักส่วนรวมมาก่อนส่วนตนและส่งเสริมบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ ได้รับความก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Podsakoff (2000) กล่าวว่า การสร้างการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ใน อนาคตของตน เป็นพฤติกรรมหลักของผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540) อธิบายว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจสูงขึ้น 2) สร้างศรัทธา คือ การแสดงออกโดยการใช้ความรู้ความสามารถ และแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอและมีการแสดงออกทางวิชาการที่โดดเด่น มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างแก่บุคลากร เช่น การแต่งกาย การมีมนุษยสัมพันธ์ มีการบริหารจัดการยึดหลักคุณธรรม ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม มีการดำเนินงานโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมชื่นชมผลงาน มีการได้วางระบบกำกับ ติดตามและประเมินผลการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Boss (1985) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ผลกระทบต่อผู้ตามได้แก่ ความไว้วางใจ ความรู้สึกชื่นชม ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำจนสามารถส่งผล ให้ทำงานได้มากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนด Bemis & Nanus

(1985) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในส่วนการวางตนของผู้นำจะมีพฤติกรรม บุคลิกภาพและกิริยา ท่าทางการวางตัวแบบคนธรรมดาทั่วไป นอกจากนี้ สุเทพ พงศ์ ศรีวัฒน์ (2548) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในลักษณะก้าวกระโดดต้องอาศัยพื้นฐานของความศรัทธาและความศรัทธาที่สำคัญที่สุดก็คือผู้นำ และสอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทยอุดม (2550) กล่าวว่า ผู้นำที่มุ่งคน (consideration) จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ให้ความสนใจชี้แนะแนวทางที่ดี มีน้ำใจเมตตา อยากจะช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้า ผู้นำแบบนี้จะได้รับความไว้วางใจและยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก 3) ความสำเร็จคือการปฏิบัติให้บรรลุผล มีการกำหนดเป้าหมายทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันอย่างชัดเจน มีระบบกลไกการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงานเป็นระยะๆ บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1998) ได้ศึกษาพบว่า การสร้างโอกาสให้พบความสำเร็จตั้งแต่ระยะเริ่มแรก และร่วมยินดีฉลองความสำเร็จ คือส่วนหนึ่งของแนวปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนอกจากทำให้ผู้ตามสร้างผลงานได้เกินความคาดหวังแล้ว ยังช่วยเหลือให้ผู้ตามเปลี่ยนจุดยืนของตน จากทำเพื่อประโยชน์ตนเองไปเป็นเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะหรือองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1990) อธิบายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความสนใจต่อการทำงานของผู้ตาม โดยจะพัฒนาผู้ตามให้เก่งกาจเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทยอุดม (2550) กล่าวว่า ผู้นำที่มุ่งงาน (initiation structure) จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดอ่านที่ดี มีความคิดริเริ่ม ทั้งยังมีความสามารถติดต่อกับบุคคลทุกคน และนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้งานบรรลุความสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การมากที่สุด และ 4) วิสัยทัศน์ คือการกำหนดภาพอนาคตของการทำงานที่สั้นกระชับ ทันทสมัยชัดเจน ทำทายเป็นไปได้ โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางในการพัฒนาร่วมกัน และ วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกันนี้มีความสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1998) กล่าวว่า การทำวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนในเชิงความหมายและความน่าสนใจ การอธิบายวิธีการที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ เป็นแนวปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลผู้มีความ

พยายามในการที่จะปรับปรุงสภาพขององค์การให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ คีริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2547) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือสภาพองค์การซึ่งต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวาง ซึ่งเป็น ความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ วิสัยทัศน์เป็นการสร้างความคิดโดย การใช้คำถาม ตัวอย่าง คำถาม ถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษาได้ อีกทั้งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร ยังยืนยันถึงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เป็นอย่างดี

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรแฝงในที่มีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรแฝงสมรรถนะสถานศึกษา โดยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ นั้นหมายถึง วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเหมาะสมกับรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิกาน (2543, หน้า 80-81) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมักจะเป็นพลังที่ผลักดันเบื้องหลังความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะขององค์การทางการศึกษามีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปเป็นองค์การเชิงวิชาชีพ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับล่างสูงขึ้น และบุคลากรก็ได้รับการคาดหวังว่าจะได้รับการพัฒนาในเชิงวิชาชีพสูงขึ้น และมีค่านิยมหลักในลำดับต่อไป เช่น ความมีประสิทธิผล ความสามารถในการแข่งขัน ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ การมีส่วนร่วมและความก้าวหน้า จำเป็นต้องได้รับการสร้างเสริมและพัฒนาให้มากขึ้น เมื่อมีความคาดหวังจะให้องค์การทางการศึกษาของไทยเป็นองค์การวิชาชีพเป็นองค์การที่จะมีการกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติระดับล่างตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ได้ สิ่งสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนคือ การมุ่งพัฒนาเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ จากที่ไม่พึ่งปรารธนาไปสู่ที่พึ่งปรารธนา จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษา โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสถานศึกษา ได้แก่

2.1 การตัดสินใจ หมายถึง การที่สถานศึกษาได้ตัดสินใจปฏิบัติงานต่างๆ โดยกำหนดจากทางเลือกหลายๆ ทางเลือกและได้คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากที่สุด รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ได้รับผลกระทบโดยตรงและบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 264) กล่าวว่า คุณภาพของการตัดสินใจขึ้นอยู่กับ การแจกแจงข้อมูลที่สอดคล้องกัน ความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาระหว่างผู้นำกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั่วไปการมีส่วนร่วมจะส่งผลลัพธ์ในการตัดสินใจดีกว่า ถ้าหากว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลที่สอดคล้องกัน และมีความพยายามให้ความร่วมมือกับผู้นำใน การตัดสินใจที่ดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ บัญชา อึ้งสกุล (2545, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจการบริหารจัดการตามแนวทางแบบประชาธิปไตยที่สำคัญไว้ 3 ประการ คือ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสในการ แสดงความคิดเห็นและเลือกวิธีปฏิบัติงานตนเอง ควรจัดสรรแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ การงานให้ผู้ร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสมของแต่ละคนแต่ละหน้าที่ และ ควรให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นกับคำปรึกษาหารือจากผู้ร่วมงาน ทำให้ เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและ ผู้ร่วมงาน ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานในที่สุด

2.2 ความมีคุณภาพ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกคนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์และ คุณลักษณะของผู้เรียนและวิธีการจัดการศึกษาซึ่งเป็นที่เชื่อมั่นหรือเป็นที่พึงพอใจของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hutchins (1991, pp. 1-2) ได้กล่าวว่า คุณภาพ คือการตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาและคาดหวังของ ลูกค้าได้ใน ราคาประหยัด เป็นนิยามที่มีพื้นฐานมาจากความพึงพอใจของลูกค้าและองค์การ และ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cryer (1993, p. 11) ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการคุณภาพ 6 ประเภท ดังนี้ การประกันคุณภาพ (quality assurance) การควบคุมคุณภาพ (quality control) การจัดการคุณภาพ (quality management) การตรวจสอบคุณภาพ (quality audit) การประเมินคุณภาพ (quality assessment) การเพิ่มคุณภาพ (quality enhancement) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Whatmough (1994, pp. 94-95) ได้กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาเป็นการตอบสนองความพึงพอใจผู้มารับบริการและนักการศึกษา หาก การจัดการของสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้มารับบริการและนักการศึกษาเกิดความพึง พอใจ ก็หมายความว่ามีความมีคุณภาพ

2.3 การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารและครูบุคลากรของสถานศึกษามีความสามารถที่จะปรับตัวตอบสนองกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ให้บริการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีความกล้าเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิรินารถ แววสง่า (2557) สรุปว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญแก่การเปลี่ยนแปลงหรือการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีความยืดหยุ่นให้เหมาะสมตามสถานการณ์ปัจจุบัน ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่ความเป็นหนึ่งเดียวกัน ส่วนฉัตรพล ปัญญาโสภณ (2546) กล่าวว่า ผู้นำยุคปัจจุบันต้องมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง มีทัศนคติเชิงบวก ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน สามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ใจกว้าง เสียสละเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานให้ดีกว่าตนเอง ผู้นำในสถานศึกษาควรรู้จักผ่อนคลายความเครียดด้วยหลักปฏิบัติศาสนา เพื่อจะได้มีสมาธิและปัญญาในการทำงาน เช่นเดียวกับสุทธิพันธ์พรหมสุวรรณ (2546) กล่าวว่า ผู้นำในยุคปัจจุบันควรกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ กำหนดเป้าหมาย คุณค่า และความเชื่อร่วมกัน และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งเป็นแนวทางให้กับพนักงานระดับปฏิบัติ นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยรวม

2.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในรูปของการขอความร่วมมือมากกว่าการออกคำสั่ง และให้เวลากับบุคลากรในการคิดพิจารณาวิธีการทำงานและทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรัดกุม ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยชี้แนะสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกรับได้ถึงความเป็นเจ้าของสถานศึกษา ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจและมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจของบุคลากรของสถานศึกษา รับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Moberg (1980, p. 483) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคตซึ่งอาจจะถูกกำหนดขึ้นมาอย่างเป็นทางการหรือได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 138) ที่กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ วิธีบริหารที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ

ของนักบริหารตลอดจนการให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้อย่างกว้างๆ

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษา อีกทั้งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร ยังยืนยันถึงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เป็นอย่างดี

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงสมรรถนะสถานศึกษา นั้นหมายถึง บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเหมาะสมกับรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (1981) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นรับรู้ บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ บรรยากาศองค์การเกี่ยวข้องกับสภาพขององค์การโดยกว้าง บรรยากาศองค์การเป็นคำอธิบายสภาพองค์การมากกว่าจะเป็นการประเมินหรือมีปฏิกริยาแบบสอดแทรกอารมณ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lussier (2002) กล่าวว่ามิติของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างเป็นระดับของข้อจำกัดของสมาชิก 2) ความรับผิดชอบ เป็นระดับของการควบคุมตนเองต่องานที่แต่ละคนรับผิดชอบ 3) รางวัล เป็นระดับของการให้รางวัลแก่ความพยายามของบุคลากรและการลงโทษอย่างเหมาะสม 4) ความอบอุ่น เป็นระดับของความพึงพอใจต่อมนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ 5) การสนับสนุน เป็นระดับของการได้รับความช่วยเหลือโดยผู้อื่นและประสบการณ์ในการร่วมมือ 6) ความเป็นเอกสิทธิ์ขององค์การและความจงรักภักดี และ 7) ความเสี่ยง เป็นระดับที่สนับสนุนให้มีการเผชิญกับความเสี่ยง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชนา พานิช (2550) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ จะมีความแตกต่างกันออกไป ตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น การทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงควรศึกษาให้ครอบคลุมทั้งบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม กล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความถูกต้อง แม่นยำ

จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษา ซึ่งตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศองค์การนี้ ยังมีตัวแปรสังเกตได้อีก 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา ได้แก่

3.1 ความสัมพันธ์ของบุคลากร หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษา บุคลากรใน

สถานศึกษามีการสื่อสารที่ดี มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสนุกกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู บุคลากร ในสถานศึกษามีความเอื้ออาทร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (1998) อธิบายว่า ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงาน และความพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในองค์การมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชนา พานิช (2550) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจะมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชยาธิศ กัญญา (2550) กล่าวว่า ปัจจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พนักงานทั่วทั้งองค์การรับทราบและเห็นพ้องจะร่วมมุ่งปฏิบัติงานตามแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

3.2 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หมายถึง สถานศึกษาได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม เพียงพอในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม สะดวกต่อการติดต่อประสานงานดำเนินงาน ดำเนินงานส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบสาธารณสุขปกเอดที่ดี มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาร่วมกับ บุคคล ชุมชน เอกชนและสังคม เพื่อร่วมพัฒนาการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (1981) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในเชิงการบริหาร เช่น ความไว้วางใจ การสื่อสาร ประโยชน์ของงาน ความยุติธรรม ความก้าวหน้า เป็นต้น จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญาณิศา บุญจิตร (2552) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมภายนอกองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจของชุมชน สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง กฎหมายและ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมภายใน ลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การเกื้อกูลต่อกันของบุคลากร ความวางใจไว้วางใจซึ่งกันและกันตลอดจนการจัดการด้านกายภาพให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3.3 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษา มีอิสระและมีความยืดหยุ่นคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ จัดโครงสร้างที่เอื้อในการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ ร่วมใจ ชัดเจน สะดวกต่อการประสานงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของของ Henry Mintzberg (1989)

ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นผลรวมทั้งหมดของวิธีการแบ่งงาน และความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผล และกล่าวว่า องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) ส่วนประกอบหลักขององค์การ 5 ส่วน 2) การประสานงาน 5 แบบ 3) ทางเดินของงาน 5 แบบ 4) ตัวแปรในการออกแบบองค์การ 9 ตัวแปร 5) ปัจจัยตามสถานการณ์ 5 ปัจจัย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo (2003) กล่าวว่า โครงสร้าง คือ สิ่งที่ได้ออกแบบไว้แสดงความสัมพันธ์ของทรัพยากรในการบริหาร โครงสร้างที่เป็นทางการจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรขององค์การในลักษณะที่เป็นแนวทางโดยการบริหาร โครงสร้างที่ไม่เป็นทางการจะเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ซึ่งพัฒนาขึ้นมาเพื่อเป็นรูปแบบกิจกรรมของกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการสำหรับสมาชิกขององค์การ

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศขององค์การ เป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษาได้ อีกทั้งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร ยังยืนยันถึงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เป็นอย่างดี

4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ พบว่าไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะสถานศึกษา ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ กระบวนการบริหารเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องอาศัยระยะเวลาและกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความรักและศรัทธาในองค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานและอุทิศตนเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ผลการวิจัยจึงบ่งชี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่มีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะสถานศึกษา ซึ่ง สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557) กล่าวว่า ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องตระหนักถึงปัจจัยเหล่านี้ เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสได้แสดงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบโดยไม่ได้เกิดจากการทำงานตามคำสั่งหรือแนวการปฏิบัติที่มีอยู่แล้ว จึงจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากองค์กร ทำให้มีความสุขในการทำงานและเกิดเป็นความผูกพันขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman & Oldham ที่ว่าเมื่อบุคคลมีการรับรู้คุณลักษณะของงานในระดับที่สูงก็จะเกิดแรงจูงใจภายในสูง

ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง ในลักษณะเดียวกันบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การก็ย่อมมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การและคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน

1.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การ ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา นั่นหมายถึง บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญและเหมาะสมกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำไปใช้เป็นแนวทางและข้อมูลพื้นฐานเพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีการสื่อสารที่ดี มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสนุกกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู บุคลากรในสถานศึกษา มีความเอื้ออาทร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สถานศึกษาได้จัดสภาพแวดล้อมโดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม เพียงพอในการปฏิบัติงาน จัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อในการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ ร่วมใจ ชัดเจน สะดวกต่อการประสานงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

1.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศขององค์การ และยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นในผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษาโดยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกันภายในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียน โดยมีการสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ สะอาดร่มรื่น สวยงาม ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบสาธารณสุขภาค

ที่ดี มีอิสระและความยืดหยุ่นคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.2 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

1.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า บรรยายาขององค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อ สมรรถนะสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริม ให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ PLC (professional learning community) สถานศึกษามีอิสระและมีความยืดหยุ่นคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอต่อการ เรียนรู้ของนักเรียน พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่นสวยงาม น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน สนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชนเพื่อ ร่วมพัฒนาการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดในเชิงลึก โดยอาศัยตัวแบบการวิจัยที่ได้ พัฒนาขึ้นเพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่และมีอะไรที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางใน การบริหารการศึกษาเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา เช่น การวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Study) เพื่อสร้างตัวแบบจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับตัว แบบเชิงทฤษฎี การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) การวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะสถานศึกษา และการวิจัยในบริบทอื่นๆและกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เป็นต้น

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษา ที่เป็นจุดด้อย หรือมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่ำ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งปัจจัย เหล่านี้มีความสำคัญในเชิงทฤษฎี แต่ข้อค้นพบมีความสำคัญน้อยลง ควรจะได้นำปัจจัย ดังกล่าวมาสร้างรูปแบบแล้วทำการวิจัยเพื่อพัฒนา วิเคราะห์โครงสร้างนำหน้าก องค์ประกอบที่ถูกต้อง เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด