

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลจากแบบสอบถาม และข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ตามรายละเอียดดังนี้

#### ข้อมูลจากแบบสอบถาม

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สัญลักษณ์แทนค่าต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

##### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
$R^2$	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$\chi^2$	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

<b>TE</b>	แทน	อิทธิพลรวม ( <b>Total Effect</b> )
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <b>.05</b>
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <b>.01</b>

## 2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

### 21 ตัวแปรแฝงภายนอก

**EMP** แทน การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร

**CUL** แทน วัฒนธรรมสถานศึกษา

### 22 ตัวแปรแฝงภายใน

**LEA** แทน ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

**TEA** แทน ความเป็นผู้นำของครู

**EFF** แทน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

### 23 ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก

**X1** แทน ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

**X2** แทน ด้านการสร้างเป้าหมายงาน

**X3** แทน ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ

**X4** แทน ด้านการเสริมแรง

**X5** แทน ด้านการจัดระบบงานที่ทำทนาย

**X6** แทน ด้านการเป็นแบบอย่าง

**X7** แทน แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์

**X8** แทน แบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง

**X9** แทน แบบราชการ

**X10** แทน แบบการตลาด

### 23 ตัวแปรสังเกตได้ภายใน

**Y1** แทน ผู้นำการแลกเปลี่ยน

**Y2** แทน ผู้นำตามสถานการณ์

**Y3** แทน ผู้นำจริยธรรม

**Y4** แทน การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ

**Y5** แทน ความมุ่งมั่นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

Y6	แทน	ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน <b>O-NET</b> สาระการเรียนรู้ภาษาไทย
Y7	แทน	ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน <b>O-NET</b> สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
Y8	แทน	ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน <b>O-NET</b> สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
Y9	แทน	ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน <b>O-NET</b> สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
Y10	แทน	ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน <b>O-NET</b> สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
Y11	แทน	ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน <b>O-NET</b> สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
Y12	แทน	ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน <b>O-NET</b> สาระการเรียนรู้ศิลปะ
Y13	แทน	ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน <b>O-NET</b> สาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอนตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

**31** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด

**32** ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

**33** ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 575 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์บริหาร สถานศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=575)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	415	72.17
หญิง	160	27.83
อายุ		
30 - 40 ปี	94	16.35
41 - 50 ปี	178	30.95
51 - 60 ปี	303	52.70
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	132	22.96
ปริญญาโท	425	73.91
ปริญญาเอก	18	3.13
วิทยฐานะของผู้อำนวยการสถานศึกษา		
ผู้อำนวยการชำนาญการ	234	40.70
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	341	59.30
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน	152	26.43
ขนาดกลาง นักเรียน 121 - 300 คน	309	53.74
ขนาดใหญ่ นักเรียน 301 คนขึ้นไป	114	19.83

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=575)	ร้อยละ
ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา		
1 - 3ปี	90	15.65
4 - 6ปี	120	20.87
7 - 10ปี	114	19.83
มากกว่า 10ปี	251	43.65

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.17 มีอายุ 51-60ปี ร้อยละ 52.70 วุฒิกศักรระดับปริญญาโท ร้อยละ 73.91 มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 59.30 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 53.74 และมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษามากกว่า 10ปี ร้อยละ 43.65

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ศึกษา ดังปรากฏตามตาราง 6-10

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู โดยรวม

ปัจจัยที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร	4.47	.35	มาก
1.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.52	.41	มากที่สุด
1.2 การสร้างเป้าหมายงาน	4.45	.42	มาก
1.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.24	.48	มาก
1.4 การเสริมแรง	4.54	.42	มากที่สุด
1.5 การจัดระบบงานที่ท้าทาย	4.43	.46	มาก
1.6 การเป็นแบบอย่าง	4.55	.44	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
2 วัฒนธรรมสถานศึกษา	4.40	.53	มาก
21 แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์	4.49	.45	มาก
22 แบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง	4.27	.76	มาก
23 แบบราชการ	4.47	.45	มาก
24 แบบการตลาด	4.38	.48	มาก
3 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	4.42	.43	มาก
31 ผู้นำการแลกเปลี่ยน	4.32	.47	มาก
32 ผู้นำตามสถานการณ์	4.38	.52	มาก
33 ผู้นำจริยธรรม	4.59	.47	มากที่สุด
4 ความเป็นผู้นำของครู	4.25	.48	มาก
41 การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ	4.25	.50	มาก
42 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	4.24	.54	มาก
ปัจจัยที่ศึกษาโดยรวม	4.39	.48	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษาโดยรวมเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า ทุกปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา และปัจจัยความเป็นผู้นำของครู และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละปัจจัยพบว่า

ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการเสริมแรง และด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการสร้างเป้าหมายงาน ด้านการจัดระบบงานที่ทำหาย และด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา ทั้งแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ แบบราชการ แบบการตลาด และแบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญระดับมาก

ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำจริยธรรมเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนผู้นำตามสถานการณ์และผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยความเป็นผู้นำของครู ทั้งด้านการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพและด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.52	.41	มากที่สุด
1	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.53	.55	มากที่สุด
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.49	.57	มาก
3	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา	4.45	.56	มาก
4	ผู้บริหารมีการประชุมร่วมกับครูในสถานศึกษาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	4.56	.66	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.54	.64	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีการประชุมร่วมกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.54	.63	มากที่สุด
	ด้านการสร้างเป้าหมายงาน	4.45	.42	มาก
7	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกับครูในการบริหารจัดการศึกษา	4.51	.57	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีความพยายามในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.50	.55	มาก
9	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูตามเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษร	4.51	.55	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีการทบทวนเป้าหมายในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกปี	4.28	.57	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	424	.48	มาก
11	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแก่ครูในเชิงบวก	419	.58	มาก
12	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลดีจากผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	425	.55	มาก
13	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในสถานศึกษาเมื่อการปฏิบัติงานนั้นเสร็จสิ้น	428	.60	มาก
14	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับและติดตามการปรับปรุงงานจากการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	423	.56	มาก
	ด้านการเสริมแรง	454	.42	มากที่สุด
15	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติงานด้วยความอิสระ	432	.63	มาก
16	ผู้บริหารสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของครูในสถานศึกษา	462	.54	มากที่สุด
17	ผู้บริหารสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จแก่ครูในสถานศึกษา	458	.55	มากที่สุด
18	ผู้บริหารแสดงความยินดีในวาระสำคัญ เช่น การรับครูย้ายมาใหม่ การเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น แก่ครูในสถานศึกษา	459	.56	มากที่สุด
19	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูในสถานศึกษา	458	.56	มากที่สุด
	ด้านการจัดระบบงานที่ทำท่าย	443	.46	มาก
20	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ	451	.55	มากที่สุด
21	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถ	451	.56	มากที่สุด
22	ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานของครูเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดทุกครั้ง	428	.59	มาก



ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	ด้านการเป็นแบบอย่าง	455	.44	มากที่สุด
23	ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	456	.54	มากที่สุด
24	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	467	.51	มากที่สุด
25	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ	462	.55	มากที่สุด
26	ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญกับภาวะกดดันของปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบัน	446	.58	มาก
27	ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง	443	.62	มาก
การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารโดยรวม		447	.35	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการเสริมแรง และด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการสร้างเป้าหมายงาน ด้านการจัดระบบงานที่ทำหาย และด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด แต่ในรายข้อผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

ด้านการสร้างเป้าหมายงาน เมื่อพิจารณาในรายข้อผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกับครูในการบริหารจัดการศึกษา และผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูตามเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารมีความพยายามในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้บริหารมีการทบทวนเป้าหมายในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกปี เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เมื่อพิจารณาในรายข้อทุกข้อเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

ด้านการเสริมแรง ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด แต่ในรายชื่อผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติงานด้วยความอิสระเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

ด้านการจัดระบบงานที่ทำหาย ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด แต่ในรายชื่อผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานของครูเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดทุกครั้ง เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

ด้านการเป็นแบบอย่าง ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด แต่ในรายชื่อผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญกับภาวะกดดันของปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบัน และผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์	449	.45	มาก
1	การสร้างความตระหนักให้ครูในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	454	.55	มากที่สุด
2	การยอมรับมติของที่ประชุม	453	.56	มากที่สุด
3	การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยเน้นการทำงานเป็นทีม	457	.56	มากที่สุด
4	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้วยความพึงพอใจในการทำงาน	445	.57	มาก
5	การเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูในสถานศึกษา	437	.64	มาก
	แบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง	427	.76	มาก
6	การสร้างความตระหนักในเรื่องความเข้าใจในการใช้ภาษามลายูถิ่น	430	.66	มาก
7	การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษาตามสถานการณ์ปัจจุบัน	424	.54	มาก
8	ความยืดหยุ่นของแผนงาน/โครงการตามสถานการณ์ปัจจุบัน	432	.57	มาก
9	การนำแนวคิดทางการบริหารมาปรับใช้กับสถานศึกษา	422	.49	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	แบบราชการ	447	.45	มาก
10	การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน	462	.54	มากที่สุด
11	การสร้างความเข้าใจตรงกันของครูในเป้าหมายของสถานศึกษา	457	.56	มากที่สุด
12	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีหลักการ	447	.58	มาก
13	การวางแผนปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้ง	446	.59	มาก
14	การวางแผนการนิเทศครูในสถานศึกษาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งต่อคน	423	.68	มาก
	แบบการตลาด	438	.48	มาก
15	การปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ของสถานศึกษา	439	.55	มาก
16	การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ	427	.61	มาก
17	การปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จของสถานศึกษามากกว่าความสำเร็จส่วนตัว	448	.58	มาก
18	ความยืดหยุ่นกับกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผล	436	.62	มาก
	วัฒนธรรมสถานศึกษาโดยรวม	440	.53	มาก

จากตาราง 8 พบว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละแบบ พบว่า ทุกแบบเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละแบบ พบว่า

แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด แต่ในรายข้อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้วยความพึงพอใจในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูในสถานศึกษา เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

แบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาในรายข้อทุกข้อเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

แบบราชการ ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก แต่ในรายชื่อการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน และการสร้างความเข้าใจตรงกันของครูในเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

แบบการตลาด เมื่อพิจารณาในรายชื่อทุกข้อเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	ผู้นำการแลกเปลี่ยน	432	.47	มาก
1	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จเป็นรายบุคคล	417	.71	มาก
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	448	.56	มาก
3	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทและบรรลุเป้าหมาย	444	.57	มาก
4	ผู้บริหารให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ แก่ครูที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จเป็นกลุ่ม	423	.65	มาก
5	ผู้บริหารเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครูในสถานศึกษา	427	.65	มาก
	ผู้นำตามสถานการณ์	438	.52	มาก
6	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่	450	.58	มาก
7	ผู้บริหารวางแผนรองรับการขอย้ายออกนอกพื้นที่ของครูในสถานศึกษา	429	.69	มาก
8	ผู้บริหารมีความสามารถบริหารงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย	442	1.77	มาก
9	ผู้บริหารประสานงานกับหน่วยงานกำลังในการเดินทางไปปฏิบัติงานในสถานศึกษา	445	.60	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
10	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้แก่ครูในมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานการณปัจจุบัน	436	.61	มาก
11	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการเตรียมการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา	440	.64	มาก
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการซักซ้อมแผนในการเตรียมการรักษาความปลอดภัยของครูในสถานศึกษากับหน่วยงานกำลัง	427	.72	มาก
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ทันตามสถานการณ์ในพื้นที่	436	.65	มาก
	<b>ผู้นำจริยธรรม</b>	<b>459</b>	<b>.47</b>	<b>มากที่สุด</b>
14	ผู้บริหารปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	468	.53	มากที่สุด
15	ผู้บริหารบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยความยุติธรรม	460	.57	มากที่สุด
16	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม	457	.57	มากที่สุด
17	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาค	456	.59	มากที่สุด
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง	453	.58	มากที่สุด
	<b>ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโดยรวม</b>	<b>442</b>	<b>.43</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละแบบ พบว่า ผู้นำจริยธรรมเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนผู้นำตามสถานการณ์และผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละแบบ พบว่า

ผู้นำการแลกเปลี่ยน เมื่อพิจารณาในรายข้อทุกข้อเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก  
 ผู้นำตามสถานการณ์ เมื่อพิจารณาในรายข้อทุกข้อเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก  
 ผู้นำจริยธรรม เมื่อพิจารณาในรายข้อทุกข้อเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยความเป็นผู้นำของครู โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยความเป็นผู้นำของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ	425	.50	มาก
1	ครูแสวงหาความรู้ในการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	437	1.19	มาก
2	ครูมีความเข้าใจในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	427	.62	มาก
3	ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตรงตามกำหนดการเรียนรู้	421	.62	มาก
4	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	430	.66	มาก
5	ครูนำวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	427	.64	มาก
6	ครูใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	411	.72	มาก
7	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างอิสระ	423	.66	มาก
8	ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 นวัตกรรม	406	.76	มาก
9	ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	418	.70	มาก
10	ครูใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	418	.69	มาก
11	ครูนำสื่อทางไกลเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้	397	.89	มาก
12	ครูประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ	445	.64	มาก
13	ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพครู	457	.59	มากที่สุด
14	ครูมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	430	.72	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยความเป็นผู้นำของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	4.24	.54	มาก
15	ครูใช้เวลาทำการ (Office Hour) ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาอย่างเต็มที่	4.23	.63	มาก
16	ครูมีใจจดจ่อในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.30	.61	มาก
17	ครูมีความเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.37	.61	มาก
18	ครูประเมินผลการเรียนรู้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียน	4.23	.67	มาก
19	ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่าง น้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง	4.07	.79	มาก
20	ครูวัดผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.25	.73	มาก
21	ครูประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย	4.15	.72	มาก
22	ครูติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน	4.24	.66	มาก
23	ครูใช้ผลการประเมินผู้เรียนเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.32	.63	มาก
	ความเป็นผู้นำของครูโดยรวม	4.25	.48	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความเป็นผู้นำของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมเป็นปัจจัย มีความสำคัญในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาผู้ครุมืออาชีพและ การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในแต่ละด้าน พบว่า

การพัฒนาผู้ครุมืออาชีพ ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก แต่ในรายข้อครุมีความศรัทธาในวิชาชีพครูเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด

การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน เมื่อพิจารณาในรายข้อทุกข้อเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก

ตาราง 11 คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ) ของประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	คะแนนขั้นต่ำ (ร้อยละ)	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)
สาระการเรียนรู้ภาษาไทย	40	41.92
สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	30	40.75
สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	25	38.07
สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	25	39.69
สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	25	35.67
สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	45	46.30
สาระการเรียนรู้ศิลปะ	30	36.65
สาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	45	42.70
รวม		40.22

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2554 สาระการเรียนรู้ทุกสาระบรรลุผลตามเป้าหมายโดยคะแนนสูงกว่าคะแนนขั้นต่ำ ยกเว้นสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ที่คะแนน (ร้อยละ 42.70) ต่ำกว่าคะแนนขั้นต่ำ (ร้อยละ 45)



**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดน  
ภาคใต้**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยแบ่งผล  
การวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด**

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด ผู้วิจัยได้ใช้  
วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation  
Coefficient) ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	1.000							
Y2	.611**	1.000						
Y3	.604**	.628**	1.000					
Y4	.642**	.552**	.441**	1.000				
Y5	.553**	.506**	.401**	.764**	1.000			
Y6	.506**	.640**	.546**	.672**	.671**	1.000		
Y7	.588**	.619**	.536**	.479**	.521**	.586**	1.000	
Y8	.522**	.612**	.515**	.543**	.556**	.608**	.596**	1.000
Y9	.540**	.600**	.560**	.467**	.511**	.570**	.650**	.625**
Y10	.577**	.589**	.417**	.477**	.510**	.586**	.589**	.662**
Y11	.459**	.532**	.424**	.487**	.519**	.588**	.534**	.586**
Y12	.527**	.567**	.475**	.579**	.648**	.681**	.485**	.624**
Y13	.423**	.550**	.442**	.423**	.440**	.499**	.603**	.558**
X1	.459**	.488**	.530**	.383**	.349**	.479**	.543**	.467**
X2	.480**	.437**	.527**	.471**	.427**	.521**	.556**	.511**
X3	.417**	.424**	.475**	.442**	.444**	.586**	.608**	.570**
X4	.415**	.478**	.625**	.357**	.384**	.459**	.527**	.423**
X5	.477**	.487**	.579**	.423**	.421**	.532**	.567**	.550**
X6	.510**	.519**	.648**	.440**	.433**	.536**	.515**	.560**
X7	.586**	.588**	.681**	.499**	.463**	.438**	.496**	.512**
X8	.589**	.534**	.485**	.603**	.548**	.479**	.543**	.467**
X9	.662**	.586**	.624**	.558**	.448**	.521**	.556**	.511**
X10	.581**	.498**	.486**	.554**	.522**	.586**	.608**	.570**

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปร	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	X1	X2	X3
Y1								
Y2								
Y3								
Y4								
Y5								
Y6								
Y7								
Y8								
Y9	1.000							
Y10	.581**	1.000						
Y11	.498**	.611**	1.000					
Y12	.486**	.604**	.628**	1.000				
Y13	.554**	.642**	.552**	.441**	1.000			
X1	.477**	.487**	.579**	.423**	.421**	1.000		
X2	.510**	.519**	.648**	.440**	.433**	.528**	1.000	
X3	.586**	.588**	.681**	.499**	.463**	.506**	.640**	1.000
X4	.459**	.488**	.530**	.383**	.349**	.588**	.619**	.570**
X5	.480**	.437**	.527**	.471**	.427**	.522**	.612**	.560**
X6	.417**	.424**	.475**	.442**	.444**	.540**	.600**	.519**
X7	.415**	.478**	.625**	.357**	.384**	.577**	.589**	.546**
X8	.477**	.487**	.579**	.423**	.421**	.459**	.532**	.536**
X9	.510**	.519**	.648**	.440**	.433**	.527**	.567**	.515**
X10	.586**	.588**	.681**	.499**	.463**	.423**	.550**	.560**

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปร	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Y1							
Y2							
Y3							
Y4							
Y5							
Y6							
Y7							
Y8							
Y9							
Y10							
Y11							
Y12							
Y13							
X1							
X2							
X3							
X4	1.000						
X5	.641**	1.000					
X6	.698**	.569**	1.000				
X7	.681**	.672**	.671**	1.000			
X8	.438**	.479**	.521**	.586**	1.000		
X9	.496**	.543**	.556**	.608**	.596**	1.000	
X10	.512**	.467**	.511**	.570**	.650**	.625**	1.000

\*\*P&lt;0.01

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) อยู่ระหว่าง 0.349- 0.764 ในลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้วยกัน พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด 5 ลำดับแรก คือ การเป็นแบบอย่าง (X6) กับการเสริมแรง (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r_{xy}=0.698$ ) รองลงมาคือ แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (X7) กับการเสริมแรง (X4) ( $r_{xy}=0.681$ ) แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (X7) กับการจัดระบบงานที่ทำทาย (X5) ( $r_{xy}=0.672$ ) แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (X7) กับการเป็นแบบอย่าง (X6) ( $r_{xy}=0.671$ ) แบบการตลาด (X10) กับการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (X8) ( $r_{xy}=0.650$ ) ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน พบว่า ปัจจัยภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด 5 ลำดับแรก คือ ความมุ่งมั่นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Y5) กับการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ (Y4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r_{xy}=0.764$ ) รองลงมาคือการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ (Y4) กับการนำการแลกเปลี่ยน (Y1) ( $r_{xy}=0.642$ ) ผู้นำจริยธรรม (Y3) กับการนำตามสถานการณ์ (Y2) ( $r_{xy}=0.628$ ) ผู้นำตามสถานการณ์ (Y2) กับการนำการแลกเปลี่ยน (Y1) ( $r_{xy}=0.611$ ) ผู้นำจริยธรรม (Y3) กับการนำการแลกเปลี่ยน (Y1) ( $r_{xy}=0.604$ ) ตามลำดับ

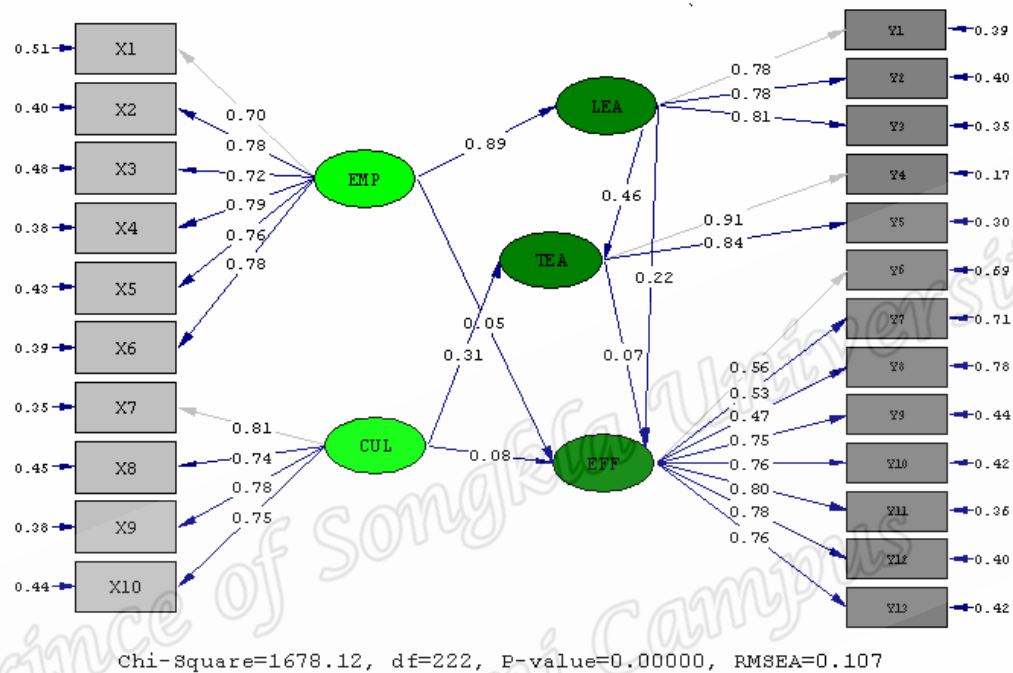
### 3.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (**Linear Structure Relationship Model : LISREL**) ในส่วนนี้จะเป็นการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยตัวแปรที่คาดว่า จะทำนายและอธิบายประสิทธิผลของสถานศึกษาดังกล่าวนี้มีทั้งหมด **4** ตัว คือ ตัวแปรการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ตัวแปรวัฒนธรรมสถานศึกษา ตัวแปรความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และ ตัวแปรความเป็นผู้นำของครู

ในการวิจัยนี้ ได้ทำการทดสอบโมเดลสมมติฐานการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดว่า “ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู และความเป็นผู้นำของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ”

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในโมเดลสมมติฐานการวิจัย ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย จากนั้นพิจารณาผลการวิเคราะห์จากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (**Chi-Square Statistics**) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (**Goodness of Fit Index : GFI**) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (**Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI**) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (**Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA**) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ หากพบว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับโมเดล (**Model Modification**) โดยการปรับนั้นอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีทางการบริหารที่ผู้วิจัยศึกษามาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และคำแนะนำของโปรแกรมในการตัดสินใจให้พารามิเตอร์บางตัวเป็นอิสระ ตลอดจนพิจารณาจากดัชนีตัดแปร (**Modification Indices หรือ MI**) ที่มีค่าสูงสุดและค่าประมาณการปรับพารามิเตอร์ (**Expected Parameter Change**) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเป็นองค์ประกอบในการปรับโมเดล

**321** ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โมเดลสมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานการวิจัยจากค่าสถิติต่างๆ เพื่อพิจารณาว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ ผลการตรวจสอบปรากฏตามตาราง 13

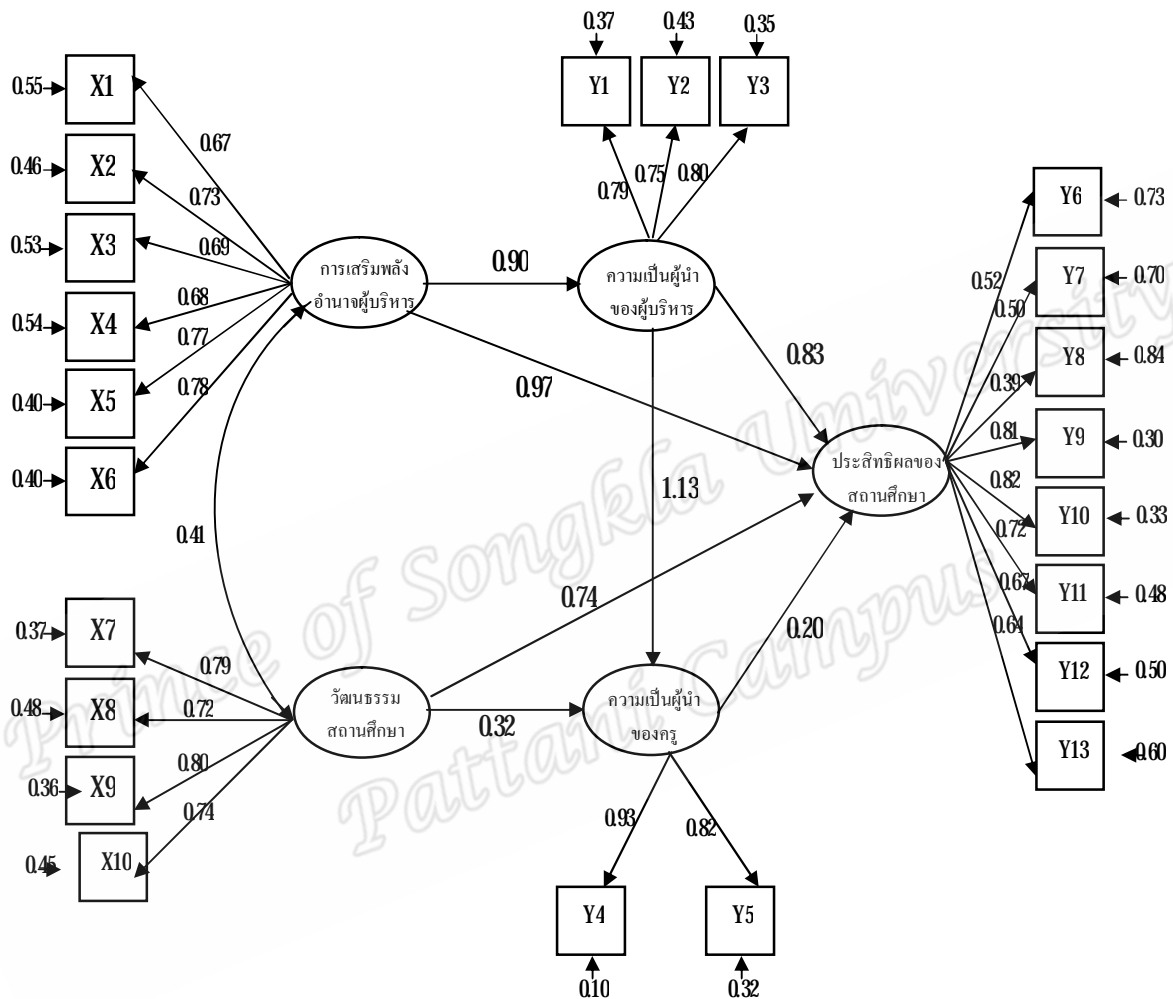
ตาราง 13 แสดงค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติของ โมเดลสมมติฐาน
$\chi^2$	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ )	1678.120, df = 222 0.000
GFI	มีค่าไม่น้อยกว่า 0.90	0.800
AGFI	มีค่าไม่น้อยกว่า 0.90	0.750
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.08	0.107

จากตาราง 13 พบว่า โมเดลสมมติฐานการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1678.120 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 222 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่เป็นไปตามที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่า 0.800 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.750 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่า 0.107 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากค่าดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องของโมเดล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยการปรับนั้นอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีทางการบริหารที่ผู้วิจัยศึกษามาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และคำแนะนำของโปรแกรมในการตัดสินใจให้พารามิเตอร์บางตัวเป็นอิสระ ตลอดจนพิจารณาจากดัชนีดัดแปร (Modification Indices หรือ MI) ที่มีค่าสูงสุดและค่าประมาณการปรับพารามิเตอร์ (Expected Parameter Change) จากนั้นปรับทีละพารามิเตอร์ โดยยินยอมให้ผ่อนคลายน้อยลงเบื้องต้นให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ และหยุดปรับโมเดลเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล



**3.2.2** ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การปรับโมเดลครั้งสุดท้าย ดังภาพประกอบ 8



Chi-Square=199.47, df=137, P-value=0.053, RMSEA=0.049

ภาพประกอบ 8 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การปรับโมเดลครั้งสุดท้าย

จากผลการปรับโมเดลครั้งสุดท้าย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลจากค่าสถิติต่างๆ เพื่อพิจารณาว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ ผลการตรวจสอบปรากฏตามตาราง 14

ตาราง 14 แสดงค่าสถิติความสอดคล้องของการปรับ โมเดลครั้งสุดท้าย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติของ การปรับโมเดลครั้งสุดท้าย
$\chi^2$	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ )	199.470, df = 137 0.053
GFI	มีค่าไม่น้อยกว่า 0.90	0.930
AGFI	มีค่าไม่น้อยกว่า 0.90	0.910
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.08	0.049

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า การปรับโมเดลครั้งสุดท้ายนั้น โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 199.470 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 137 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.053 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่า 0.930 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.910 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่า 0.049 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

### 3.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแต่ละปัจจัยเป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามตาราง 15

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	อิทธิพล	ตัวแปรผล		
		LEA	TEA	EFF
1. การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร (EMP)	DE	0.90*	-	0.97*
	IE	-	-	0.75*
	TE	0.90*	-	1.72*
2. วัฒนธรรมของสถานศึกษา (CUL)	DE	-	0.32*	0.74*
	IE	-	-	0.06*
	TE	-	0.32*	0.80*
3. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (LEA)	DE	-	1.13*	0.83*
	IE	-	-	0.23*
	TE	-	1.13*	1.06*
4. ความเป็นผู้นำของครู (TEA)	DE	-	-	0.20*
	IE	-	-	-
	TE	-	-	0.20*
<b>R<sup>2</sup></b>		<b>.82</b>	<b>.70</b>	<b>.71</b>

\* P < 0.05

ตาราง 15 เมื่อพิจารณาขนาดของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้าย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียงลำดับขนาดอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.97) 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.83) 3) วัฒนธรรมสถานศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.74) และ 4) ความเป็นผู้นำของครู (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.20)

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียงลำดับขนาดอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.75) โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23) โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู และ 3) วัฒนธรรมสถานศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.06) โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พิจารณาจากผลรวมระหว่างอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุเรียงลำดับขนาดอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.72) 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.06) 3) วัฒนธรรมสถานศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.80) และ 4) ความเป็นผู้นำของครู (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.20)

4. ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง ( $R^2$ ) เป็นค่าที่สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลได้ พบว่า 1) การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 71 2) การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ได้ร้อยละ 82 และ 3) วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเป็นผู้นำของครู และความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเป็นผู้นำของครู ได้ร้อยละ 70

## ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อโมเดลรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นหลัก ได้แก่

1. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยสรุปได้ว่าทั้ง 4 ปัจจัยมีความสำคัญมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร 2) ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา 4) ปัจจัยความเป็นผู้นำของครู

ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นด้วยว่าทั้ง 4 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก และยืนยันปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ซึ่งเป็นไปตามผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ 1) ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร 2) ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยความเป็นผู้นำของครู เนื่องจากปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารมีความสำคัญมากในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น ถือเป็นพลังที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรับรู้ได้ถึงมีการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน รู้สึกมั่นใจในตนเอง โดยเฉพาะการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการดำเนินการของสถานศึกษา ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่สถานศึกษาเป็นของทุกคนที่จะต้องช่วยกันพัฒนาด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่แสดงออกกับครู นักเรียน และชุมชน การให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกันก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ทุกคนเกิดความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญมากต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นผู้นำได้ตามสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบท

ของโรงเรียน แต่ผู้บริหารที่เป็นผู้นำนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของควมมีคุณธรรม จริยธรรม จึงจะทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องวัฒนธรรมสถานศึกษา การให้ทุกคนได้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นในด้านตัวนักเรียน ครู ผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น ส่วนปัจจัยความเป็นผู้นำของครู ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเอง การนำหลักสูตรไปใช้ ก็มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

**2** จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

**21** ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียงลำดับตัวแปรจากมากไปน้อย ได้แก่

- 1)** การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร
- 2)** ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
- 3)** วัฒนธรรมสถานศึกษา และ
- 4)** ความเป็นผู้นำของครู

ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นด้วยว่าปัจจัยทั้ง **4** ปัจจัย ได้แก่ **1)** ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร **2)** ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร **3)** ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา และ **4)** ปัจจัยความเป็นผู้นำของครู เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารด้วยการให้บุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการมีส่วนร่วมและเป็นกลไกสำคัญของการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ หรือถ้าทำได้อาจจะไม่ประสบความสำเร็จทุกเรื่อง เพราะถ้าได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีก็จะทำให้งานต่างๆ ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะครูถ้าครูมีความจริงใจ สนุกสนานกับการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เหนื่อยก็ไม่บ่น ก็จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำและการนำอย่างมีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารควรยึดหลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เคารพผู้อื่นว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน และมีคุณค่าที่ไม่เหมือนกัน มีความอดทน ใจกว้าง กล้าตัดสินใจ มีความเที่ยงธรรมยุติธรรม ซื่อสัตย์ซื่อเป็นที่ยอมรับของทุกคนก็จะทำให้การปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือด้วยดีจากทุกฝ่าย ส่วนวัฒนธรรมสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นนามธรรมหรือรูปธรรมที่ทำให้สถานศึกษาเข้มแข็ง มีเกียรติ น่าอยู่ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น และความเป็นผู้นำของครู ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเอง การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งสิ้น

**22** ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียงลำดับตัวแปรจากมากไปน้อย ได้แก่

- 1)** การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
- 2)** ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู และ
- 3)** วัฒนธรรมสถานศึกษา โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู

ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นพลังอำนาจที่เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารมักใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งที่ดำรงอยู่ อำนาจดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของพลังอำนาจที่ถูกนำไปใช้ในการบริหารจัดการ การที่ผู้บริหารจะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องใช้ทักษะการบริหารหรือพลังอำนาจในตัวผู้บริหาร โดยบริหารจัดการให้สอดคล้องกับองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ศรัทธา และยอมรับซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู โดยผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรบุคคล โดยให้การสนับสนุนให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เป็นครูมืออาชีพ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ พัฒนาการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นกลุ่ม เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาที่ดีขึ้น

วัฒนธรรมสถานศึกษา โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพราะวัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทำให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ทั้งในการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาสถานศึกษา



**3** จากข้อค้นพบได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเป็นไปได้ สามารถนำข้อค้นพบนี้ไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความเห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเป็นไปได้มาก ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยการเผยแพร่ให้ความรู้ จัดให้มีการอบรม การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและสามารถที่จะนำปัจจัยดังกล่าวไปปฏิบัติและบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งการค้นพบนี้ให้นำไปใช้ประโยชน์โดยการเผยแพร่ให้ความรู้ จัดให้มีการอบรม การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานตามข้อค้นพบดังกล่าว เพื่อให้ทราบถึงข้อปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และสามารถที่จะนำปัจจัยดังกล่าวไปปฏิบัติและบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีต่อไป

จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นหลักของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า แบบจำลองรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเป็นไปได้มาก และยืนยันว่าปัจจัยที่ค้นพบนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปได้เป็นอย่างดี