

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยในบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของการใช้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานหลัก

การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานย่อย

1. การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

2 วัฒนธรรมสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู

3 ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู

4 ความเป็นผู้นำของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 9 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1, 2 และ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1, 2 และ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1, 2 และ 3 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 876 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 9 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1, 2 และ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1, 2 และ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1, 2 และ 3 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 575 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยให้สอดคล้องตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปร (สุกมาส อังสุโชติ, 2552) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 23 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 460 คน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 25 เท่าของตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 575 คน ซึ่งมีความเหมาะสมตามเงื่อนไขในการวิเคราะห์ข้างต้น หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สำนักงานทั้ง 9 เขต เป็นตัวแบ่งชั้น แล้วใช้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเกณฑ์กำหนดสัดส่วน เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาตามสัดส่วนประชากรและสุ่มอย่างง่ายในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการพิจารณาคัดกรองปัจจัยของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ แล้วศึกษาผลการทดลองใช้ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง **0.273- 0.767** และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง **0.845- 0.937** แบบสอบถาม มีจำนวน **6** ตอน คือ

ตอนที่ **1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ **2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน **27** ข้อ

ตอนที่ **3** แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน **18** ข้อ

ตอนที่ **4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน **18** ข้อ

ตอนที่ **5** แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน **23** ข้อ

ตอนที่ **6** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเติมตัวเลขในช่องว่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง **9** เขต จำนวน **575** โรงเรียน โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในการจัดส่งและแจกแบบสอบถามให้แก่โรงเรียนที่มีกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์ และดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ **100**

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในโมเดลสมมติฐานการวิจัย (Model) โดยการหาขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติที่ได้จากการทดสอบ อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 199.470 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 137 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.053 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่า 0.930 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.910 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่า 0.049 สรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของครู เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

วิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบจำลองรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของการใช้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน มีคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีรางวัลรองรับระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสูงกว่า ระหว่างปีการศึกษา 2552 ถึงปัจจุบัน ได้แสดงความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า

แบบจำลองรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเป็นไปได้มาก และยืนยันว่าปัจจัยที่ค้นพบนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.17 มีอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 52.70 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 73.91 มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 59.30 เป็นผู้บริหารสถานศึกษานานกลาง ร้อยละ 53.74 และมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี ร้อยละ 43.65

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้น่าของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู ปัจจัยที่ศึกษาโดยรวมเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา และปัจจัยความเป็นผู้นำของครู

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2554 สาระการเรียนรู้ทุกสาระบรรลุผลตามเป้าหมายโดยคะแนนสูงกว่า คะแนนขั้นต่ำ ยกเว้นสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ที่คะแนน (ร้อยละ 42.70) ต่ำกว่าคะแนนขั้นต่ำ (ร้อยละ 45)

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) อยู่ระหว่าง 0.349 - 0.681 ในลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้วยกัน พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด 5 ลำดับแรก คือ การเป็นแบบอย่าง (X6) กับ การเสริมแรง (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.698$) รองลงมาคือ แบบ

มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (X7) กับการเสริมแรง (X4) ($r_{xy}=0.681$) แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (X7) กับการจัดระบบงานที่ท้าทาย (X5) ($r_{xy}=0.672$) แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (X7) กับการเป็นแบบอย่าง (X6) ($r_{xy}=0.671$) แบบการตลาด (X10) กับแบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (X8) ($r_{xy}=0.650$) ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน พบว่า ปัจจัยภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด 5 ลำดับแรก คือ ความมุ่งมั่นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Y5) กับการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ (Y4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.764$) รองลงมาคือ การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ (Y4) กับผู้นำการแลกเปลี่ยน (Y1) ($r_{xy}=0.642$) ผู้นำจริยธรรม (Y3) กับผู้นำตามสถานการณ์ (Y2) ($r_{xy}=0.628$) ผู้นำตามสถานการณ์ (Y2) กับผู้นำการแลกเปลี่ยน (Y1) ($r_{xy}=0.611$) ผู้นำจริยธรรม (Y3) กับผู้นำการแลกเปลี่ยน (Y1) ($r_{xy}=0.604$) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา และปัจจัยความเป็นผู้นำของครู เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้าย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติที่ได้จากการทดสอบอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมคือ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 19940 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 137 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0053 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่า 0.930 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.910 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.09 และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกเส้นทาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแต่ละปัจจัย เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

6.1 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)

6.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียงลำดับขนาดอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ **1)** การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ **0.75**) โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร **2)** ความเป็นผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมสถานศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ **0.23** และ **0.06** ตามลำดับ) โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู

6.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พิจารณาจากผลรวมระหว่างอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุเรียงลำดับขนาดอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ **1)** การเสริม พลังอำนาจผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ **1.72**) **2)** ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (ค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพล เท่ากับ **1.06**) **3)** วัฒนธรรมสถานศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ **0.80**) และ **4)** ความเป็นผู้นำ ของครู (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ **0.20**)

6.4 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) เป็นค่าที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ร่วมกันของตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลได้ ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง **4** ตัวแปร ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู เป็นตัวแปร เชิงสาเหตุใน โมเดลที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ **71**

7. ผลการยืนยันความเป็นไปได้ของการใช้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสนทนากลุ่ม (**Focus Group**) ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความคิดเห็น สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า แบบจำลองรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ มีความเป็นไปได้มาก และยืนยันว่าปัจจัยที่ค้นพบนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่ง การเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องเสริมสร้างพลังอำนาจผู้บริหาร โดยการเป็น แบบอย่าง มีความเป็นผู้นำ และสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาแบบราชการ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้จำแนกการอภิปรายผลตามการบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกเส้นทางที่ส่งไปยังประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษาความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ **0.05** ทุกปัจจัย แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในโมเดลทั้ง 4 ปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ยังสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ถึงร้อยละ **71**

แสดงให้เห็นได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกิดจากการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ **Homold(1997)** ที่ว่า การเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรถือเป็นกลยุทธ์ การเสริมพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สำหรับวัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดแนวทางการร่วมกันในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนความเป็นผู้นำของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้วยการกระตุ้น ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และความเป็นผู้นำของครู ดังที่ จีระ หงส์คารมภ์ (2546) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำนั้นจำเป็นในทุกๆ ระดับ ไม่ใช่เน้น

เฉพาะหัวหน้าเท่านั้น ลูกน้องก็ต้องถูกสร้างให้มีความเป็นผู้นำด้วยเช่นกัน ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลย่อมเป็นผลมาจากการที่สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำด้วย

นอกจากนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนวิน ทองแพง (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การ ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 57 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001 และ ภารดี อนันต์นวี (2545) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในทำนองเดียวกับ รุจิราพรรณ คงช่วย (2555) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และ สมจิตร อุดม (2547) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า 1) ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 384 3) ปัจจัยระดับครู พบว่า คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครูและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 191 4) ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า บรรยากาศโรงเรียน ทัศนคติผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เช่นเดียวกับ งามตา ธานีวรรณ (2553) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังที่ คุณวัฒน์ นวมนาค, วรวรรณ กล้าหาญ และเอก ชัยมงคลนุกูล (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจกับประสิทธิผลสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่าการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สุรีย์รัตน์ พัฒนเชียร (2552) ได้ศึกษาตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2 การศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1 อิทธิพลทางตรง จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เรียงลำดับขนาดอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

2.1.1 การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร จากข้อค้นพบดังกล่าวเห็นได้ว่า การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร เป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงการยอมรับและชื่นชม การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคคล ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของตน สามารถตัดสินใจจัดการกับงานของตนเองจนประสบความสำเร็จได้ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารจึงเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และมีผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คุณวัฒน์ นวมนาค และคณะ (2549) พบว่า การเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารถือเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ **Horold(1997)** ที่ว่า การเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรถือเป็นกลยุทธ์ การเสริมพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอันดับหนึ่ง และมีค่าอิทธิพลทางตรงในระดับที่สูง โดยประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารที่ดีและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มืองค์การวิชาชีพครูมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อเป็นหลักประกันแก่สังคมว่าผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น จะเป็นผู้มีคุณภาพสมกับเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารที่คุรุสภากำหนดไว้มีดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2544 : 23) 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพ 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

จึงเห็นได้ว่าการเสริมพลังอำนาจเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารได้ และเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อที่ 4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

นอกจากนี้ยังสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ (Maslow) ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจ สรรพทานในงาน รู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีคุณค่า และมี

ขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติตนเอง นอกจากนั้น เมื่อผู้บริหารปฏิบัติงานและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้ จนเป็นที่ยอมรับจะสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามได้และร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

จะเห็นได้ว่า การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง

21.2 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานต่างๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของคณาจารย์ และจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถอาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคนทำงาน ให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็งและช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ ดังที่ ถวิล มาตรฐาน (2545) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญเดียวที่มีพลังสูงสุดในการกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนและกำหนดประสิทธิภาพของผู้บริหาร

นอกจากนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของ

โรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ เช่นเดียวกับ Herzog (1990) ทำการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าภาวะผู้นำและบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Woods & O'Loughlin (1998) สรุปว่าภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ และหากมีการนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียน

ในส่วนประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้นำจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยความยุติธรรม 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม 4) การปฏิบัติต่อครูในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาค และ 5) มีความสามารถในการประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ เข้าใจบริบทในพื้นที่ ทำให้ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการตัดสินใจเลือกใช้ผู้นำจริยธรรม ซึ่งเหมาะสมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ประกอบกับการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ถือได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังกล่าว ดังเช่นงานวิจัยของสุภาวดี อึ้งพานิช (2548) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน พบว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารควรมีสูงที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ ด้านส่งเสริมคุณธรรม ส่วน ชีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดี และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษา ในเรื่องต่อไปนี้ 1) หลักการบริหารที่พึงประสงค์ 2) การบริหารฐานโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา 3) การสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4) การบริหารงานทั้ง 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารดังกล่าวต้องอาศัยการใช้กระบวนการกลุ่ม การกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบ การนำการเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่มสร้างสรรค์ และการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหาร อธิบายได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะ

และความสามารถทางภาวะผู้นำ ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารงานหลากหลายมิติจำเป็นต้องใช้กลไกต่างๆ ในการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติ หรือการใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่ทำให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากกว่าที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

จะเห็นได้ว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยหน้าที่ของผู้บริหารมีบทบาทที่เป็นผู้นำ ซึ่งเป็นจุดรวมพลังและเป็นตัวแทนของบุคคลในหน่วยงาน ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถจูงใจ ตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย ให้ร่วมกันปฏิบัติภารกิจ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปห้วงการไปสู่ความสำเร็จ

21.3 วัฒนธรรมสถานศึกษา วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากวัฒนธรรมสถานศึกษามีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษา เป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุจิราพรธม คงช่วย (2555) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ มีดังนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยส่งผ่านบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน และ 2) วัฒนธรรมองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในทำนองเดียวกับ ชงชัย นิลสุวรรณ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ (1) การจูงใจ (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (3) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (4) การทำงานเป็นทีม (5) การเสียดสีของบุคลากร (6) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (7) ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา (8) ระบบประกันคุณภาพ (9) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (10) วัฒนธรรมสถานศึกษา และ (11) การพัฒนาบุคลากร (2) สัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของปัจจัยกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ค่อนข้างสูง” ในด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาและด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (3) ปัจจัยที่ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (X10) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (X5) วัฒนธรรมสถานศึกษา (X8) และการจูงใจ (X11) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ส่วน ขยาศิษ กัญหา (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก รองลงมาคือ ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมขององค์การเชิงลบ ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขณะที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยวิสัยทัศน์ไปยังประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยบรรยากาศสำนักงานส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Tarter & Hoy (1988) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จใน การบริหารงานองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษามีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษา

โดยประเด็นจากผลการวิจัยที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ดีและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ส่วนในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เน้นการกระจายอำนาจ

การบริหารมาสู่สถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีอิสระสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ และคาดหวังที่จะมีบุคลากรในองค์กรที่มีคุณภาพ สามารถควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มขึ้น จึงทำให้วัฒนธรรมของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนา บรรยากาศความมีประสิทธิภาพ ความมุ่งมั่นในความสำเร็จของครูและนักเรียน ความมีส่วนร่วม ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง สิ่งเหล่านี้ล้วนต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้มากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารและครูจึงมีหน้าที่ที่จะสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เป็นกัลยาณมิตรมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลจนเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา

จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารงานองค์กร วัฒนธรรมสถานศึกษาหรือวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

21.4 ความเป็นผู้นำของครู ความเป็นผู้นำของครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากการที่สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำจะทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารต้องพัฒนาครูในสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้นำด้วย ดังที่ จีระ หงส์คารมภ์ (2546) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำนั้นจำเป็นในทุกๆ ระดับ ไม่ใช่เน้นเฉพาะหัวหน้าเท่านั้น ลูกน้องก็ต้องถูกสร้างให้มีความเป็นผู้นำด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริย์รัตน์ พัฒนเจริญ (2552) ได้ศึกษาตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษา ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศสถานศึกษา และบรรยากาศสถานศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างในระดับดี ($\text{Chi-Square}=28.36$, $\text{df}=24$, $\text{P-value}=0.25$, $\text{RMR}=0.00$, $\text{RMSEA}=0.01$, $\text{GFI}=1.00$, $\text{AGFI}=0.98$) ประกอบด้วย ความสามารถทางภาวะผู้นำครูเป็นตัวแปรเหตุ ประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวแปรผล โดยมีบรรยากาศสถานศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง ความสามารถทางภาวะผู้นำครู และบรรยากาศสถานศึกษาร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 88 ($R^2=.88$)

ส่วนประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าความเป็นผู้นำของครูที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ได้แก่ การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ ส่วนในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพครู ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากจรรยาบรรณในวิชาชีพครู โดยผู้ที่อยู่ในวงวิชาชีพจะต้องยึดถือจรรยาบรรณในการดำรงวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ และเป็นแนวทางให้ ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพนั้น ซึ่งเนื่องมาจากจรรยาบรรณในวิชาชีพครู คือ (1) ศรัทธาต่อวิชาชีพ ผู้ที่อยู่ในวงการวิชาชีพครู ต้องมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู เห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่พึงประสงค์ของสังคม ผู้อยู่ในวิชาชีพจะต้องมั่นใจในการประกอบวิชาชีพนี้ด้วยความรัก และชื่นชมในความสำคัญของวิชาชีพ (2) ชำรงและปกป้องวิชาชีพ สมาชิกของสังคมวิชาชีพต้องมีจิตสำนึกในการชำรง ปกป้อง และรักษาเกียรติภูมิของวิชา ไม่ให้ใครมาดูหมิ่นดูแคลน หรือเหยียบย่ำ ทำให้สถานะของวิชาชีพต้องตกต่ำ หรือมัวหมองการชำรงปกป้องต้องกระทำทันทีเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาหรือต้องมีการแก้ไขข่าวหรือประท้วงหากมีข่าวคราวอันก่อให้เกิดความเสียหายต่อวิชาชีพ (3) พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ หน้าที่ของสมาชิกในวงการวิชาชีพคือ การที่ต้องรับผิดชอบในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย สร้างความรู้และเผยแพร่ความรู้ เพื่อให้วิทยากรในศาสตร์สาขาวิชาชีพครูก้าวหน้าทันสังคม ทันเหตุการณ์ ก่อประโยชน์ต่อประชาชนในสังคม ทำให้คนเก่ง และฉลาดขึ้น โดยวิธีการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักเรียนใฝ่รู้ ช่างคิด มีวิจารณญาณ มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์มากขึ้น (4) สร้างองค์กรวิชาชีพให้แข็งแกร่ง สมาชิกในวงวิชาชีพต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสร้างองค์กรวิชาชีพให้คงมั่นชำรงอยู่ได้ด้วยการเป็นสื่อกลางระหว่างสมาชิก และเป็นเวทีให้คนในวงการได้แสดงฝีมือและความสามารถทางการสร้างรูปแบบใหม่ของการเรียนการสอนตลอดจนการเผยแพร่ผลงานทางด้านการสร้างแบบเรียนใหม่ๆ การเสนอแนวความคิดเห็นในเรื่องของการพัฒนาคน การเรียนการสอน และการประเมินผล และ (5) ร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ สมาชิกในสังคมวิชาชีพต้องร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหวในเรื่องของความคิด หรือการจัดประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนแนวความคิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร หากไม่ได้รับความสนับสนุนจากสมาชิกแล้ว ทำให้องค์กรวิชาชีพขาดความสำคัญลงและไม่สามารถดำเนินการกิจขององค์กรวิชาชีพต่อไปได้ บทบาทของการชำรงมาตรฐานและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการก็ย่อมจะลดลงด้วยถ้าไม่มีปริมาณสมาชิกที่สนับสนุนเพียงพอ (อดิศร ก้อนคำ, 2556)

อย่างไรก็ตามประเด็นดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ Fullan (1994) กล่าวถึงองค์ประกอบความเป็นผู้นำของครูในลักษณะที่สำคัญ คือ มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและการสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย และ มณนิภา ชูติบุตร (2551) กล่าวว่าการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพ จะต้องปฏิบัติอยู่ 2 เรื่อง คือ

การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ดังนี้ **(1)** การปฏิบัติตน จะต้องประพฤติปฏิบัติตน ดังนี้**(1)** เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยการมีวินัยในตนเอง การรักษาวินัยของทางราชการ คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติราชการ **2** ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู **3** มีความตระหนัก รักและศรัทธา ตลอดจนมีจิตสำนึกที่ดีของความเป็นครู **4** สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ **5** ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี **6** มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสม **(2)** การปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของครูจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานในวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ และความรู้ในวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในโรงเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความเป็นครู โดยความรู้ ความเข้าใจที่มีต้องนำไปสู่การปฏิบัติ ได้ดังนี้ **1** ความรู้พื้นฐาน ครูทุกคนจะต้องสามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องและสามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้ **2** ความรู้ในวิชาชีพครู ครูนอกจากจะมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพแล้วจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติได้ในเรื่องดังต่อไปนี้ การพัฒนาหลักสูตร ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการประเมินผล การใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ ต้องมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีการบูรณาการ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู ต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ในวัยต่างๆ สามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัดและความสนใจ การวัดและประเมินผล สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริงและสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร การบริหารจัดการในโรงเรียน ครูจะต้องมีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการ การวิจัยทางการศึกษา ต้องมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สามารถเลือกใช้ออกแบบ สร้าง ปรับปรุงนวัตกรรม และสามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ตลอดจนสามารถหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ความเป็นครู ต้องเป็นผู้ที่มีความรัก

เมตตา และปรารถนาดีต่อศิษย์ มีความอดทนและรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ศรัทธาในวิชาชีพครู และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในชั้นเรียน และสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการประสานประโยชน์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

ดังเช่นผลการวิจัยของ ทรากาวิชญ์ ศรีวิชัยรัตน์ (2553) ที่ศึกษาสาเหตุของระบบการศึกษาในโลกจึงประสบความสำเร็จ พบว่ามีสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นระบบการศึกษาชั้นยอด คือ การหาคนที่เหมาะสมมาเป็นครูคุณภาพของครู คือหัวใจของระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ถ้าครูไม่มีคุณภาพการศึกษาก็ไม่มีคุณภาพ การพัฒนาครูเหล่านี้ให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ ครูต้องมีการฝึกฝนให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทุ่มเทให้นักเรียน และการสร้างระบบการศึกษาที่มั่นใจได้ว่าจะสามารถให้การสอนที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้แก่เด็กทุกคน เด็กในห้องเรียนอาจมีทั้งเด็กเก่งและไม่เก่ง เด็กทุกคนต้องมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพดีที่สุดอย่างเท่าเทียมกัน และ **Katzenmeyer and Moller (2001)** ได้ศึกษาดังปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมที่จะแสดงบทบาทและความรับผิดชอบของครูที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำของครูซึ่งสอดคล้องไปกับการทำงานตามปกติในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพที่นำหน้าครูคนอื่น มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ ทุ่มเทเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ **6** การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูจากการปฏิบัติการสอนตามปกติ

ในทำนองเดียวกับแนวคิดของ **Liberman, Saxl and Miles (2000)** ที่ได้กล่าวถึงครูผู้นำที่มีประสพการณ์การใช้ภาวะผู้นำทำให้พวกเขาได้เกิดการเรียนรู้และเกิดความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะการบริหารจัดการ การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น การทำงานอย่างเป็นระบบ ที่สำคัญที่สุดครูผู้นำได้เรียนรู้สิ่งใหม่ด้านการเรียนการสอน ในขณะที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู และ **ทิสนา เขมมณี (2551)** ที่กล่าวว่า การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่ยึดหลักให้ ผู้เรียนเป็นผู้ที่สำคัญที่สุด ซึ่งต้องอาศัยแนวการจัดการจัดการประสพการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก็จำเป็นต้องอาศัยหลักการวิธีสอนและเทคนิคการสอนที่หลากหลายเข้าไปช่วยการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย นอกจากนี้ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีตามวัตถุประสงค์แล้ว ยังสามารถช่วยจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อีกด้วย ครูพึงตระหนักว่าการปรับปรุงการสอนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการสอนจะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความอดทนและความพยายามอย่างต่อเนื่องความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้น

จะเห็นได้ว่า ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นองค์กรหลักในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผล การทำให้สถานศึกษาได้มาซึ่งประสิทธิผลย่อมเป็นผลมาจากการที่สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำ ไม่ใช่แค่เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้นที่มีความเป็นผู้นำ แต่ผู้บริหารต้องพัฒนาครูในสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้นำด้วย

2.2 อิทธิพลทางอ้อม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียงลำดับขนาดอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมสถานศึกษาโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู ดังนี้

2.2.1 การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากการที่ผู้บริหารจะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้จำเป็นต้องใช้การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร โดยบริหารจัดการให้สอดคล้องกับองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ **Homold(1997)** กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือ การบริหารงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การที่ผู้บริหารจะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้จำเป็นต้องใช้ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร โดยบริหารจัดการให้สอดคล้องกับองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนศรัทธาและยอมรับ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

2.2.2 ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู เนื่องจากการที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ให้การสนับสนุนครูทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เป็นครูมืออาชีพ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ พัฒนาการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นกลุ่ม เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรเจต ไชยพันธ์พันธ์ (2549) พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่สร้างและพัฒนาขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องและปรับแก้ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว มีลักษณะดังนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี องค์กรประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่งผลทางรวมและทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากที่สุดซึ่งมีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ **0.95** และ **0.81** ตามลำดับ องค์กรประกอบด้านสมรรถนะขององค์กรส่งผลทางตรงต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากที่สุดซึ่งมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ **0.46** องค์กรประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน องค์กรประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ และองค์กรประกอบด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่งผลทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากกว่าส่งผลทางตรง และ รุจิราพรรณ คงช่วย (2554) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ มีดังนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยส่งผ่านบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน และ 2) วัฒนธรรมองค์กรโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในทำนองเดียวกับ อารียวรรณ อ่วมธานี (2550) การเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดตั้งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร ดังที่ จิระหงส์ลดารมภ์ (2546) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำนั้นจำเป็นในทุกๆ ระดับ ไม่ใช่เน้นเฉพาะหัวหน้าเท่านั้น ลูกน้องก็จะต้องถูกสร้างให้มีความเป็นผู้นำด้วยเช่นกัน องค์กรหรือสถานศึกษาจึงจะเกิดประสิทธิผล โดยผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ให้การสนับสนุนครูทุกคนได้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เป็นครูมืออาชีพ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ พัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาที่ดีขึ้น

2.23 วัฒนธรรมสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู เนื่องจากวัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพราะวัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทำให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ทั้งในการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การเป็นที่ยอมรับจากบุคคล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุจิราพรรณ คงช่วย (2555) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ มีดังนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยส่งผ่านบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน และ 2) วัฒนธรรมองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ ความเป็นผู้นำของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมสถานศึกษาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการจัดการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้งผู้บริหารและครูภายใต้วัฒนธรรมสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นการสอนที่หลากหลาย การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเอง

2.3 อิทธิพลรวม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียงลำดับขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของครู เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ถือเป็นพลังที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในการขับเคลื่อนกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรับรู้ได้ถึงภารกิจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

รู้สึกมั่นใจในตนเอง โดยเฉพาะการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจ ในการดำเนินการของสถานศึกษา ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่สถานศึกษาเป็นของทุกคนที่จะต้อง ช่วยกันพัฒนาด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ส่วนความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญ มากต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จึงจะทำให้ผู้บริหาร มีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องวัฒนธรรมสถานศึกษา การให้ทุกคนได้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นในด้านตัวนักเรียน ครู ผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะ ทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น และความเป็นผู้นำของครู ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเอง การนำหลักสูตรไปใช้ ล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดุลยวัฒน์ นวมนาถ, วรวรรณ กล้าหาญ และ เอก ชัยมงคลนุกูล (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจกับประสิทธิผล สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่าการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รุจิราพรรณ คงช่วย (2555) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัด การศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และสุริยรัตน์ พัฒนเชียร (2552) ได้ศึกษาตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษา ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศสถานศึกษา และบรรยากาศสถานศึกษา ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ตัวแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้น สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างในระดับดี ($\text{Chi-Square}=28.36, \text{df}=24, \text{P-value}=0.25, \text{RMR}=0.00, \text{RMSEA}=0.01, \text{GFI}=1.00, \text{AGFI}=0.98$) ประกอบด้วยความสามารถทางภาวะผู้นำครู เป็นตัวแปรเหตุ ประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น ตัวแปรผล โดยมีบรรยากาศ สถานศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง ความสามารถทางภาวะผู้นำครู และบรรยากาศสถานศึกษาร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 88 ($R^2=.88$)

3 การยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของครู เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และจากการยืนยันความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิท่านนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า แบบจำลองรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเป็นไปได้มาก และยืนยันว่า ปัจจัยที่ค้นพบนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สำหรับวัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนความเป็นผู้นำของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้วยการกระตุ้น ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และความเป็นผู้นำของครู ดังที่ จีระ หงส์ดารมภ์ (2546) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำนั้นจำเป็นในทุกๆ ระดับ ไม่ใช่เน้นเฉพาะหัวหน้าเท่านั้น ลูกน้องก็จะต้องถูกสร้างให้มีความเป็นผู้นำด้วยเช่นกัน ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลย่อมเป็นผลมาจากการที่สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Mann and Lawrence (1983, อ้างถึงใน สุนีรัตน์ เอี่ยมประไพ, 2555), Ruhl (1985), Reid and Others (1988) และ Herzog (1990) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน จุดเน้นของหลักสูตร และการประเมินผล ในทำนองเดียวกับผลการวิจัยของ คุลยวัฒน์ นวมานา, วรวรรณ กล้าหาญ และเอก ชัยมงคลนุกูล (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจกับประสิทธิผลสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่าการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 รุจิราพรรณ คงช่วย (2555) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศและบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และ สุรียรัตน์ พัฒนเชียร (2552) ได้ศึกษาตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากเหตุผลข้างต้น จึงสนับสนุนให้เห็นว่า การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรม และการบริหารงานเชิงระบบ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำจริยธรรม สร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาแบบราชการ และเสริมพลังอำนาจแก่ครูให้มีความเป็นผู้นำ

2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

21 การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งต่อไป ควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูวิชาการ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

22 การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งต่อไป ควรใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ