

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงของประเทศชาติ โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นผู้มองกว้างไกล ใฝ่ดี ใฝ่เรียน ใฝ่คิด วิเคราะห์ มีเหตุผล มีวินัย และรู้จักรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม รวมทั้งมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ประเทศไทยแข่งขันและร่วมมือกับประเทศอื่นๆ ในสังคมโลกอย่างเหมาะสม กระบวนการศึกษาจะช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นสังคมที่มีความสุข ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจสมดุล สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ประเทศชาติมั่นคง และมีสันติทั้งกับประเทศเพื่อนบ้านและเพื่อนร่วมโลก

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะในด้านโครงสร้างและระบบทางการศึกษา ส่งผลให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นแม่บทในการจัดการศึกษา และเปิดกว้างให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม (มาตรา 8) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) ต้องจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคกัน ในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย (มาตรา 10) การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) และให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (มาตรา 39) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.

2550-2554 ที่ได้ปรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ด้านพัฒนาคุณภาพและสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารนับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (รุ่ง แก้วแดง, **2546**) แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะทราบและเข้าใจเป็นอย่างดีต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ แต่ในทางปฏิบัติพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามักประสบปัญหาและข้อจำกัดจำนวนมากจนทำให้คุณภาพนักเรียนที่ปรากฏยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจนัก (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, **2541: 3**) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ยังพบว่า สภาพปัญหาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อคุณภาพของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังคงให้ความสนใจงานวิชาการน้อยเกินไป กระบวนการติดตามการใช้หลักสูตรไม่เป็นระบบ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่กล้าตัดสินใจทำอะไรใหม่ๆ ขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยากร เชียงกูล, **2542: 144-146**) รวมทั้งจากการประเมินพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยคณะกรรมการวัดผลและประเมินผลส่วนกลางร่วมกับคณะอนุกรรมการวัดผลและประเมินผลของหน่วยจัดฝึกอบรม พบว่า ด้านความสามารถในการบริหาร มีผู้บริหารสถานศึกษาประมาณร้อยละ **65.2** ได้คะแนนอยู่ในเกณฑ์ผ่าน อีกร้อยละ **34.8** ยังอยู่ในเกณฑ์ไม่ผ่าน ส่วนในด้านภาวะผู้นำ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ไม่ถึง **1** ใน **3** มีประมาณร้อยละ **28.6** ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์มีมากถึงร้อยละ **71.4** (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **2542: 22-23**)

ข้อมูลและสภาพการศึกษาดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประถมศึกษาโดยทั่วไปยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (**2542**) ที่กล่าวว่า ผลการจัดการศึกษาสถาบันใด ย่อมสะท้อนถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันนั้น ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสาเหตุสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา

จากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เมื่อวันที่ **4** มกราคม พ.ศ. **2547** ส่งผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะปัญหาการศึกษาถูกซ้ำเติมด้วยสถานการณ์ความไม่สงบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษมากกว่าท้องถิ่นอื่นๆ ทั้งในแง่ของ

ความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ การเป็นดินแดนที่เป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับอิสลามที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับ และเป็นพื้นที่ที่มีประชากรหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม และความยากจนของ ประชาชน โดยส่วนใหญ่เป็นชาวไทยเชื้อสายมลายูนับถือศาสนาอิสลาม ด้วยสภาพปัจจุบันของการ จัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความหลากหลาย ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการ เรียนรู้ของผู้เรียน นักเรียนขาดความสามารถในการสอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อ นักเรียนใช้เวลา จำนวนมากเรียนเนื้อหาซ้ำซ้อนกัน และการจัดการศึกษายังขาดความเชื่อมโยงกัน

ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่ารัฐได้ ใช้ความพยายามในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่มาอย่างต่อเนื่องแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนในพื้นที่ยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่าภาพรวมของประเทศ จำนวนโรงเรียนของภาครัฐที่ได้รับ ผลกระทบจากการถูกเผา ยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร ทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องพบว่าปัญหาการจัดการศึกษาในสถานศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในส่วนของครูและผู้บริหาร พบว่า เกิดจากปัญหาที่ครูส่วนใหญ่ไม่ใช่ครูในท้องถิ่น ทำให้มีปัญหา ด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและเรียนรู้ประเพณีและวัฒนธรรม ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ครูตกเป็นเป้าหมายของการก่อการร้ายอยู่เสมอ ปัญหาที่ตามมาคือขอย้ายออกจากพื้นที่ทำให้ขาดแคลนครูตามมา (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัด ชายแดนภาคใต้, 2543: 10-15; สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, 2545: 19)

สำหรับแก่นแท้ของปัญหาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 3 เรื่องด้วยกัน คือ 1) เรื่อง ของคุณภาพการศึกษา พบว่า ปัญหาเรื่อง O-NET ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในอันดับสุดท้ายของ ประเทศแล้ว O-NET ในภาพรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภาคใต้ทั้งหมด 2) เรื่องของโอกาสทางการศึกษา นักเรียนส่วนหนึ่งไม่เห็นถึงความสำคัญในการเรียนสายสามัญ และสายอาชีพเท่าที่ควร จึงไปเน้น การเรียนด้านศาสนาเพียงอย่างเดียว ทำให้เสียโอกาสทางการศึกษาด้านวิชาการและด้านอาชีพ ผลกระทบในการจัดการศึกษาที่ตามมาคือ นักเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับจำนวนมาก และเมื่อ ไม่จบการศึกษาภาคบังคับนักเรียนก็ไม่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ เท่ากับเป็นการตัดโอกาส ทางการศึกษาในอนาคต 3) เรื่องปัญหาสวัสดิภาพ สวัสดิการครู พบว่าครูจำนวนหนึ่งขาดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เพราะไม่มีความปลอดภัย และปัญหาเรื่องสวัสดิการ (สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) กล่าวไว้ในข้อค้นพบจากการวิจัย และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านอุปสรรค เรื่อง ความปลอดภัยปัญหาด้านความปลอดภัยส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์นักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากผู้เรียนมีเวลาเรียนไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยเพราะต้องปิดโรงเรียนบ่อยครั้งและถึงแม้ในช่วงเปิด

เรียนเวลาในการจัดการเรียนการสอนก็น้อยกว่าปกติเพราะการเดินทางไป-กลับโรงเรียนของครูอยู่ในช่วงเวลาประมาณ **0930-1430**น. ตามที่หน่วยความปลอดภัยกำหนดให้เข้าออกจากพื้นที่ ประกอบกับนักเรียนไม่มีโอกาสเรียนเสริมหรือเรียนเพิ่มเติมได้เหมือนกับนักเรียนในพื้นที่อื่นๆ สถานที่เรียนขาดความพร้อม สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ ครูที่บรรจุใหม่เข้าไปเป็นพนักงานราชการก็มีประสบการณ์น้อย ครูที่มีขีดความสามารถจากภูมิภาคอื่นๆ ก็หวาดกลัวไม่กล้าสมัครเข้าไปสอนในพื้นที่ การเดินทางเข้าไปนิเทศ ติดตาม ประเมินผลทำได้น้อยมาก การที่หน่วยบริหารไม่สามารถเข้าถึงโรงเรียนจึงนำมาสู่ผลกระทบที่รุนแรงทั้งในด้านความมั่นคงและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยส่วนใหญ่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถบริหารจัดการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง

จึงเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากจะต้องจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดแล้ว ยังต้องเร่งกระจายโอกาสทางการศึกษาให้เกิดความเท่าเทียมและหลากหลาย อีกทั้งยังต้องเร่งพัฒนาคนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้มีความสามารถ มุ่งองค์ความรู้ที่จำเป็น มีทักษะการคิด ทักษะในการประกอบอาชีพ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้กับตนเองและสังคมส่วนรวมได้ ทั้งนี้การจัดการศึกษาต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนด้วย มิใช่จัดการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนแต่เพียงอย่างเดียว อย่างไรก็ตามต้องอาศัยปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ เช่น วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2550)

ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แม้ว่าทางราชการพยายามที่จะแก้ปัญหา โดยการจัดตั้งสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา เพื่อให้การศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐานเทียบเท่ากับภาคอื่นทั่วประเทศ แต่เมื่อเกิดเหตุการณ์ความรุนแรง เกิดผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้คุณภาพการศึกษาดrop ลงอีกครั้ง ในช่วง **8**ปีที่ผ่านมา รัฐบาลทุกรัฐบาลได้พยายามที่จะปรับปรุงคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด โดยจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่เมื่อจัดทำแผนดังกล่าวเสร็จ มีการเปลี่ยนรัฐบาล ทำให้ไม่มีโอกาสนำแผนไปสู่การปฏิบัติ จึงทำให้คุณภาพการศึกษาไม่ได้รับการพัฒนา ทำให้การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทั้งในรอบที่ **1** และรอบที่ **2** พบว่าโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพต่ำที่สุดของประเทศ และจากการทดสอบ **0 - NET** ปี **2552** สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในลำดับที่ **74 75 76** ซึ่งเป็นลำดับสุดท้ายของประเทศ และ ปี **2553** ชั้นประถมศึกษาปีที่ **6** คะแนนเกือบทุกวิชา ยกเว้น ภาษาอังกฤษที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศเล็กน้อย คือ **0.54** นอกนั้นต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศทั้งสิ้น

วิชาที่แตกต่างกันมาก ได้แก่ สังคมศึกษา ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศร้อยละ **11.37** ตามด้วยวิชา ศิลปะ ร้อยละ **9.34** การงานอาชีพและเทคโนโลยี ร้อยละ **8.66** (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา-มูลนิธิสุข-แก้ว แก้วแดง, 2554)

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นประเด็นที่มี ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งน่าจะมีหลายปัจจัยที่เข้ามามีอิทธิพล จากการศึกษา งานวิจัยจำนวนมาก พบว่า มีปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยทั่วไป เช่น ผลการวิจัย **Steers (1977)** พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้าน นโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ **Lawrence (1987)** พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะและ พฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศในสถานศึกษา **Hezog (1990)** พบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาและชีวิตคน เจริญแล้ว, อากาศ บุญช่วย, และ ทวี ทองคำ (254 : 132) พบว่าการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนของครู และคุณลักษณะของนักเรียนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่วนธนวิน ทองแพง (2549) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรม องค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของ บุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การ ในทำนองเดียวกับการดี อนันต์นวี (2545) พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียน ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังที่ ชยาริศ กัญหา (2550) และรุจิราพรรณ กงช่วย (2555) พบว่ามีปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาในพื้นที่ ดังกล่าว ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นผลจากความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้มี ผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบ **O - NET** สูงขึ้น ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเป็นผลผลิต ของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญต่อความสำเร็จ และความรุ่งเรืองของสถานศึกษา ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนตนเองให้เหมาะสมกับบริบทที่เป็นอยู่แล้ว คุณภาพของการจัดการศึกษา ก็คงเกิดขึ้นไม่ได้อย่างแน่นอน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการศึกษาว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพล

ทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกทั้งรูปแบบที่ศึกษามีความเป็นไปได้หรือไม่ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีคำถามการวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะอย่างไร
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเป็นไปได้เพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ขอการใช้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
2. ได้ทราบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อใช้เป็นแนวทางพิจารณา ปรับปรุง และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองเพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลมากขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยให้เกิดประสิทธิผล โดยนำผลการวิจัยไปอ้างอิงเพื่อพัฒนาปัจจัยตามรูปแบบที่ได้จากผลการวิจัย ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง และเป็นไปอย่างถูกต้อง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาในสังกัดให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษากันไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่

1.1.1 การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร

1.1.2 วัฒนธรรมสถานศึกษา

1.1.3 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

1.1.4 ความเป็นผู้นำของครู

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน **O-NET**ปีการศึกษา **2554** ใน **8**กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่

1.2.1 สาระการเรียนรู้ภาษาไทย

1.2.2 สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1.2.3 สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

1.2.4 สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

1.2.5 สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

1.2.6 สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

1.2.7 สาระการเรียนรู้ศิลปะ

1.2.8 สาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน **876**คน จาก **9** เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต **1, 2** และ **3** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต **1, 2** และ **3** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต **1, 2** และ **3** ปีการศึกษา **2555**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน **575**คน จาก **9** เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต **1, 2** และ **3** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต **1, 2** และ **3** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต **1, 2** และ **3** ปีการศึกษา **2555** การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้โปรแกรมลิสเรล (**LISREL**) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์ **20** เท่าของตัวแปร (สุกมาส อังสุโชติ, **2552**) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด **23** ตัวแปร ดังนั้นขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 460 คน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 25 เท่าของตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 575 คน ซึ่งมีความเหมาะสมตามเงื่อนไขในการวิเคราะห์ข้างต้น หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สำนักงาน ทั้ง 9 เขต เป็นตัวแบ่งชั้น แล้วใช้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเกณฑ์กำหนดสัดส่วน เพื่อหา จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวนผู้บริหาร สถานศึกษาตามสัดส่วนประชากรและสุ่มอย่างง่ายในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

3 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

31 ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาคัดกรองปัจจัย จำแนกเป็น 3 กลุ่มรวมทั้งสิ้น 35 คน (รายชื่อคัง ภาคผนวก ก) เลือกลมาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

3.21 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รับผิดชอบกลุ่มนิเทศติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 9 เขต

3.22 ศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้รับผิดชอบการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET จำนวน 9 เขต

3.23 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ โดยสถานศึกษามีคะแนนสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในจังหวัดยะลา จำนวน 5 โรงเรียน จังหวัดปัตตานี จำนวน 5 โรงเรียน และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 17 โรงเรียน

32 ผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 9 คน (รายชื่อคังภาคผนวก ก)เลือก มาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

3.21 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

3.22 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ โดยมีรางวัลรองรับระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสูงกว่า ระหว่าง ปีการศึกษา 2552 ถึงปัจจุบัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

1. แนวคิดด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและผลการวิจัยของนักการศึกษาหลายๆ ท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์จำแนกเป็นแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังปรากฏไว้ในภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวน 17 ปัจจัย จากปัจจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยเลือกปัจจัยที่มีความถี่สูงและมีความสอดคล้องกับสภาพและบริบทในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา 3) วัฒนธรรมสถานศึกษา 4) พฤติกรรมการบริหาร และ 5) สถานการณ์ในพื้นที่ แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 35 คน พิจารณาคัดกรองปัจจัย ดังปรากฏไว้ในภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีจำนวน 12 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมสถานศึกษา 3) พฤติกรรมการบริหาร 4) พฤติกรรมครู 5) ภาวะผู้นำของครู 6) ความมั่นคงปลอดภัย 7) ความเป็นครูมืออาชีพ 8) ความศรัทธาต่อผู้บริหาร 9) อำนาจผู้บริหาร 10) ภาษา 11) คุณลักษณะผู้นำ และ 12) คุณลักษณะความเป็นครู จากปัจจัยข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นปัจจัยในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยจัดกลุ่มปัจจัยที่มีลักษณะคล้ายกันสังเคราะห์เป็นปัจจัยเดียวกัน แล้วตั้งชื่อปัจจัยใหม่ ได้จำนวน 4 ปัจจัย คือ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู รายละเอียดดังนี้

ปัจจัยที่ 1 การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร

ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยความศรัทธาต่อผู้บริหาร และอำนาจผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยนี้ล้วนเป็นลักษณะการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hotter (1992) ได้อธิบายว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นปรัชญาพื้นฐานของความเชื่อในคุณค่าและสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารเสริมสร้างให้เป็นกระบวนการที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและโอกาสก้าวหน้า ซึ่งได้รับอิทธิพลจากการตัดสินใจ แรงสนับสนุน การสื่อสาร โครงสร้างบทบาทในงาน และในทำนองเดียวกับ ญานี เพิ่มสุข (2549)

การเสริมพลังอำนาจเป็นความสามารถในการผลักดันทั้งตนเองและผู้อื่นให้สามารถดำเนินงานได้ บรรลุเป้าหมาย เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรใน องค์การสามารถเข้าถึงการช่วยเหลือ สนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร แหล่งทรัพยากรและโอกาสที่จะก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน พัฒนาให้บุคคลมีศักยภาพสูงสุด มีความสามารถในการปฏิบัติงานรู้สึกมั่นใจในตนเอง และรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน เพิ่มความแข็งแกร่งให้กับบุคคล เพื่อให้บุคคลมีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานได้บรรลุประสิทธิผล โดยการศึกษาปัจจัยการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษา การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารตามแนวคิดของ **Conger** และ **Kanungo (1988)** ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 2) การสร้างเป้าหมายงาน 3) การสร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ 4) การจัดระบบเสริมแรง 5) การจัดระบบงานที่ท้าทาย 6) การทำตัวเป็นแบบอย่าง

ปัจจัยที่ 2 วัฒนธรรมสถานศึกษา

ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา และภาษาเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพราะปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความเกี่ยวข้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ **Schein (1990)**, อ้างถึงใน **Lunerburg & Omstein, 2000**) วัฒนธรรมสถานศึกษามีลักษณะ ดังนี้ 1) มีระเบียบปฏิบัติที่สังเกตได้ เช่น ภาษา เทคโนโลยี ศัพท์เฉพาะ รวมทั้งประเพณีที่สมาชิกปฏิบัติ ด้วยการยอมรับ และด้วยความเคารพ 2) มีพิธีสถาน 3) มีค่านิยมที่สำคัญ 4) มีปรัชญา 5) มีระเบียบ กฎ และข้อบังคับ 6) มีความรู้สึกเป็นบรรยากาศโดยรวมที่สมาชิกปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การ และ **Pacale** และ **Athos (1981)**, อ้างถึงใน **Lessem 1990: 32-33**) วัฒนธรรมสถานศึกษาประกอบด้วย 2 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ส่วนที่เป็นด้านแกร่ง ได้แก่ 1) กลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์การ 3) ระบบ ต่างๆ และส่วนที่เป็นด้านอ่อน ได้แก่ 1) ทักษะ 2) สไตล์ 3) การบริหารงานบุคคล 4) ค่านิยม ร่วมกัน โดยในการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาวัฒนธรรม สถานศึกษาตามแนวคิดของ **Cameron** และ **Quinn (1999)** ได้จำแนกวัฒนธรรมสถานศึกษา ออกเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ 2) แบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง 3) แบบราชการ 4) แบบการตลาด

ปัจจัยที่ 3 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร ผู้นำตามสถานการณ์ และคุณลักษณะผู้นำ ทั้งนี้เพราะ ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ล้วนเป็นองค์ประกอบความเป็นผู้นำของผู้บริหารทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ **Hoy** และ **Miskel (2001)** ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความ สำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ พฤติกรรม การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในงาน ในทำนองเดียวกับทฤษฎี ทฤษฎีภาวะผู้นำ

(2545: 95-101) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี ดังต่อไปนี้ 1) เป็นนักบุกเบิก 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีความทันสมัย 4) มีการวิจัยและพัฒนา 5) เป็นนักต่อสู้ 6) เป็นนักประสานงาน 7) มีจรรยาบรรณและจริยธรรม ส่วน บังอร ศรีสุทริกุล (2544) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำในฐานะของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพล และความสัมพันธ์ของพลังอำนาจที่มีในตน แสดงบทบาทต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยในการศึกษาปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความเป็นผู้นำของผู้บริหารตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และสังเคราะห์ความเป็นผู้นำของผู้บริหารได้ 3 รูปแบบ คือ 1) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) ผู้นำตามสถานการณ์ 3) ผู้นำจริยธรรม

ปัจจัยที่ 4 ความเป็นผู้นำของครู

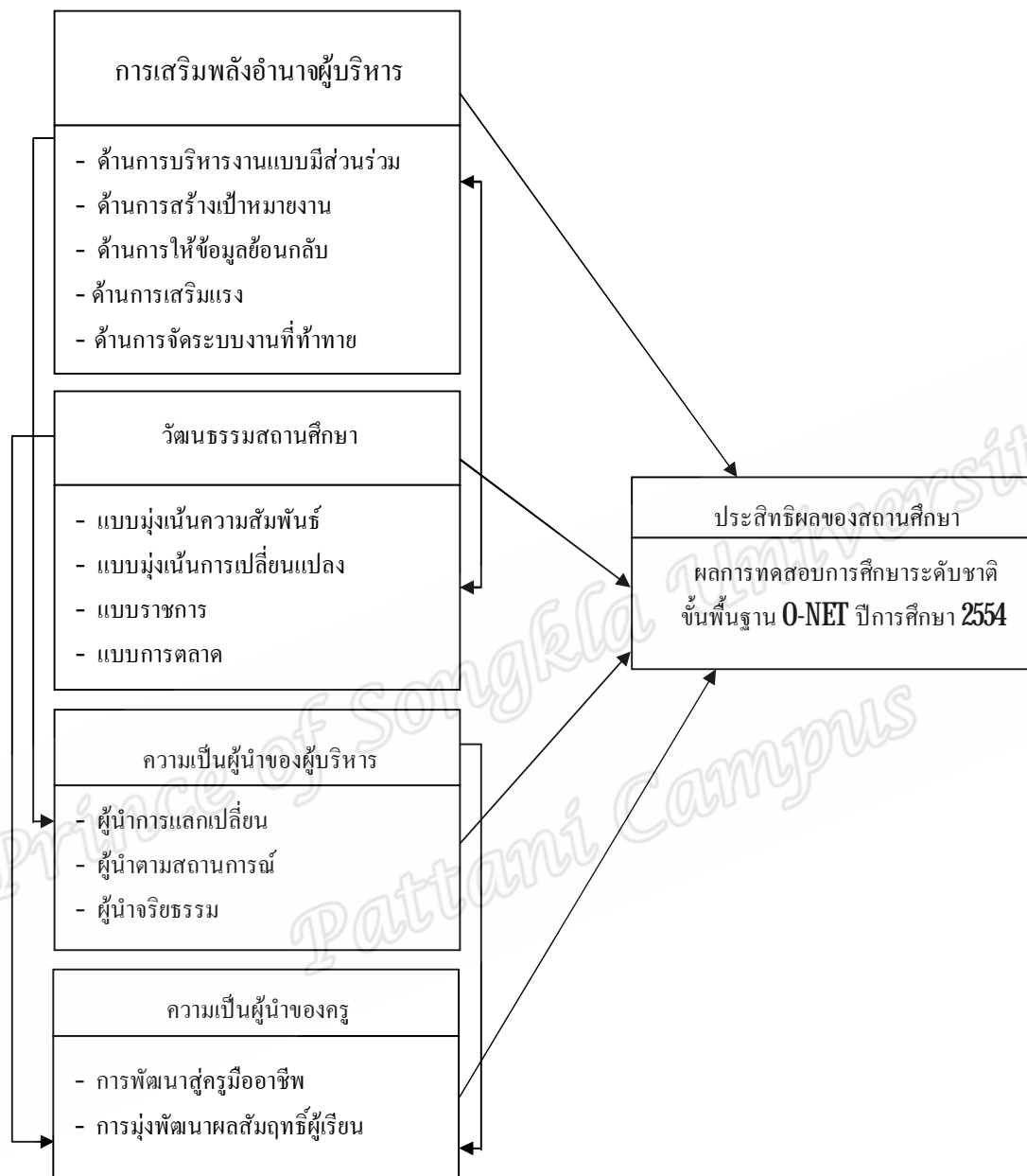
ปัจจัยความเป็นผู้นำของครู มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมของครู ภาวะผู้นำของครู ความเป็นครูมืออาชีพ และคุณลักษณะความเป็นครู ทั้งนี้เพราะปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ล้วนเป็นลักษณะความเป็นผู้นำของครูทั้งสิ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Liberman Saxl และ Miles (2000) ที่ว่าภาวะผู้นำของครูได้เข้ามาเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูปสถานศึกษาและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู เช่นเดียวกับ ธิติพร ดนัยโชติ (2549) ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมามากสืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง และ Leithwood, Jantzi และ Steinbach (2003) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติของภาวะผู้นำของครู โดยการสัมภาษณ์การรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของเพื่อนครูในสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ คุณลักษณะ การปฏิบัติ และความสามารถ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยความเป็นผู้นำของครูตามแนวคิดของ Fullan (1994); Childs-Bowen, Moller และ Scivner (2000); Katzenmeyer และ Moller (2001) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และได้สังเคราะห์ปัจจัยความเป็นผู้นำของครู 4 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ 2) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 3) ความมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ 4) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

2 แนวคิดด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดจากคะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET (Ordinary National Education Test) ปี 2554 ที่จัดสอบโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สทศ. (National Institute of Educational Testing Service) NIEIS ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดต่างๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ การสอบ O-NET นี้ใช้วัดความรู้และความคิดของนักเรียนในระดับ ป.6 ซึ่งข้อสอบจะประกอบไปด้วยเนื้อหา 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย

สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สาระการเรียนรู้สุขภาพและพลศึกษา สาระการเรียนรู้ศิลปะ และสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

จากแนวคิดและผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ทั้งในและต่างประเทศและจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1

Prince of Songkla University
Pattani Campus



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานในการวิจัยตามแนวคิด ทางทฤษฎี และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดความสัมพันธ์ของตัวแปรทางทฤษฎีเพื่อเป็นกรอบในการทดสอบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

สมมติฐานหลัก

การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำของครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานย่อย

1. การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
2. วัฒนธรรมสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู
3. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู
4. ความเป็นผู้นำของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากกรอบแนวคิด นำมากำหนดสมมติฐานการวิจัยโดยผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารกับ วัฒนธรรมสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พิสมัย ฉายแสง (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่ออธิบาย

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารถือเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมสถานศึกษา ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร ผู้วิจัยจึงกำหนดเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารที่เป็นตัวแปรเหตุ ไปยังตัวแปรผล ซึ่งเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

1. การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีแนวคิดดังนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Homold (1997) ที่ว่า การเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรถือเป็นกลยุทธ์ การเสริมพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และผลการวิจัยของ ดุลยวัฒน์ นวมานาค และคณะ (2549) พบว่า การเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยจึงกำหนดให้การเสริมพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารจะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้จำเป็นต้องใช้การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร โดยบริหารจัดการให้สอดคล้องกับองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป ผู้วิจัยจึงกำหนดเส้นทางอิทธิพลของการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารไปยังความเป็นผู้นำของผู้บริหารสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2 วัฒนธรรมสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู

วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

รุจิราพรรณ คงช่วย (2555) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ชงชัย นิลสุวรรณ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ (1) การจงใจ (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (3) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (4) การทำงานเป็นทีม (5) การเสถียรของบุคลากร (6) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (7) ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา (8) ระบบประกันคุณภาพ (9) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (10) วัฒนธรรมสถานศึกษา และ (11) การพัฒนาบุคลากร ในทำนองเดียวกับ ชยาริศ กัญหา (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก รองลงมาคือ ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมขององค์การเชิงลบ ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขณะที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยวิสัยทัศน์ไปยังประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยบรรยากาศสำนักงานส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และ ธนวิน ทองแพง (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การ และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Tarter และ Hoy (1988) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษามีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดให้การศึกษาเสริมพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และกำหนดเส้นทางอิทธิพลของวัฒนธรรมสถานศึกษาไปยังความเป็นผู้นำของครูผู้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3 ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู

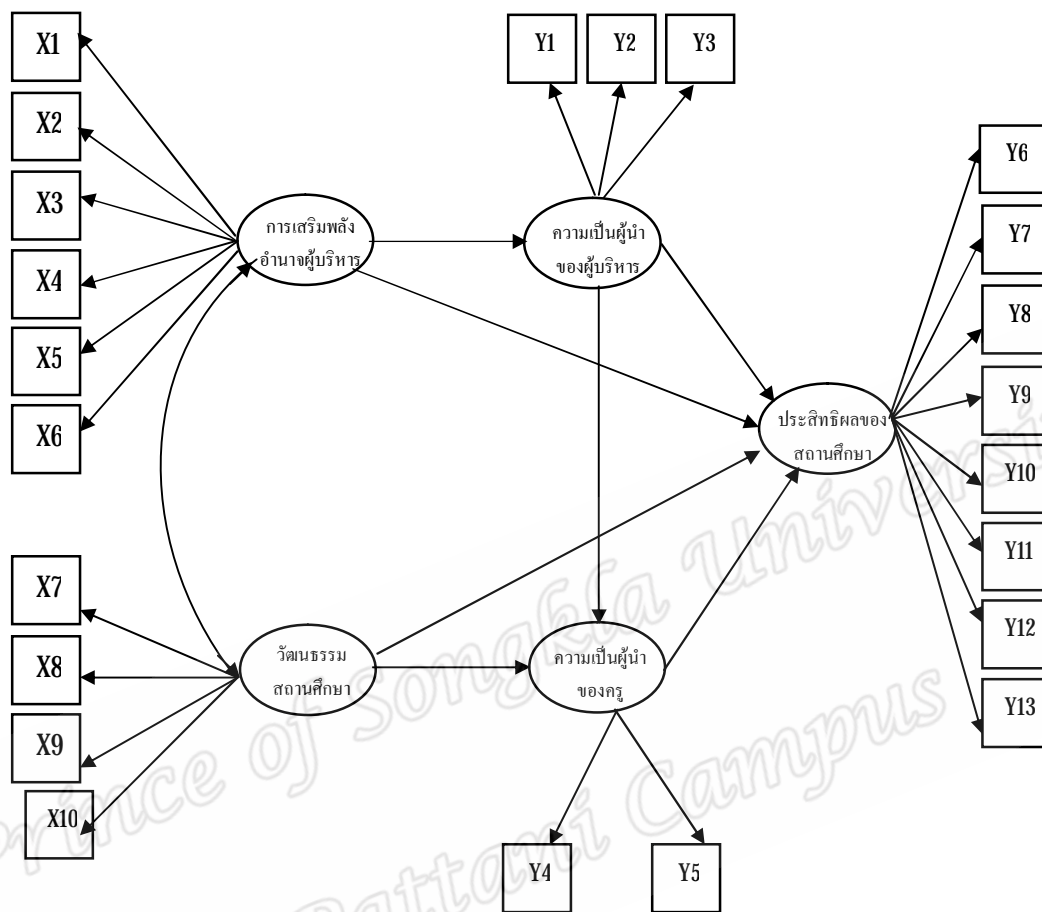
สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมาจากผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันโดดเด่นอย่างยิ่งในการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้วยการกระตุ้น ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1)อิทธิพลทางตรง 4ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ เช่นเดียวกับ HerZog (1990) ทำการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Woods และ O'Loughlin (1998) สรุปว่าภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2548) พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่งผลทางรวมและทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในทำนองเดียวกับ อารียวรรณ อ่วมธานี (2550) การเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเอง และองค์กร ดังที่ จิระ หงส์ศดารมภ์ (2546) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำนั้นจำเป็นในทุกๆ ระดับ ไม่ใช่เน้นเฉพาะหัวหน้าเท่านั้น ลูกน้องก็จะต้องถูกสร้างให้มีความเป็นผู้นำด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยจึง

กำหนดเส้นทางอิทธิพลของความเป็นผู้นำของผู้บริหารไปยังความเป็นผู้นำของครูสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4 ความเป็นผู้นำของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การทำให้สถานศึกษาได้มาซึ่งประสิทธิผลย่อมเป็นผลมาจากการที่สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำ ไม่ใช่แต่เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้นที่มีความเป็นผู้นำ แต่ผู้บริหารต้องพัฒนาครูในสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้นำด้วย ดังที่ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2546) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำนั้นจำเป็นในทุกๆ ระดับ ไม่ใช่เน้นเฉพาะหัวหน้าเท่านั้น ลูกน้องก็ต้องถูกสร้างให้มีความเป็นผู้นำด้วยเช่นกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริย์รัตน์ พัฒนเชียร (2552) ได้ศึกษาตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ความเป็นผู้นำของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากสมมติฐานการวิจัย นำมากำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดมีความคลาดเคลื่อนในการวัด ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย เพื่อวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) มีดังนี้ (Schumacker และ Lomax, 2004)

- หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent Variables) ไม่สามารถวัดได้โดยตรงต้องวัดจากตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งตัวแปรต้น และตัวแปรตาม
- หมายถึง ตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) สามารถวัดได้โดยตรง ทั้งตัวแปรต้น และตัวแปรตาม
- หมายถึง เส้นทางอิทธิพล ที่ตัวแปรหนึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่ออีกตัวแปรหนึ่ง
- ↪ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยไม่ต้องการศึกษาถึงอิทธิพลและไม่ต้องการวิเคราะห์สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรซึ่งแบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน มีดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก

ตัวแปรแฝงภายนอกของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร (**Empowerment: EMP**) ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

X1	แทน	ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
X2	แทน	ด้านการสร้างเป้าหมายงาน
X3	แทน	ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ
X4	แทน	ด้านการเสริมแรง
X5	แทน	ด้านการจัดระบบงานที่ท้าทาย
X6	แทน	ด้านการเป็นแบบอย่าง

2. วัฒนธรรมองค์การ (**Culture: CUL**) ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

X7	แทน	แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์
X8	แทน	แบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง
X9	แทน	แบบราชการ
X10	แทน	แบบการตลาด

ตัวแปรแฝงภายใน

ตัวแปรแฝงภายในของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (**Leadership: LEA**) ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

Y1	แทน	ผู้นำการแลกเปลี่ยน
Y2	แทน	ผู้นำตามสถานการณ์
Y3	แทน	ผู้นำจริยธรรม

2. ความเป็นผู้นำของครู (**Teacher Leadership: TEA**) ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้

ดังนี้

Y4	แทน	การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ
Y5	แทน	การมุ่งมั่นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Effectiveness: EFF) ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

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

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง สิ่งหรือวิธีการที่พัฒนาขึ้นจากเทคนิคที่เรียกว่า การวิเคราะห์เส้นทางเป็นวิธีวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สามารถบอกได้ว่า ตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรที่สนใจศึกษา ทั้งขนาดทิศทางที่มีผลกระทบโดยการนำตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะของเส้น โยง

2 การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร หมายถึง การเพิ่มหรือดึงความสามารถของผู้บริหารในการทำให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน รู้สึกมั่นใจในตนเอง และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย **6** ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการสร้างเป้าหมายงาน ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการเสริมแรง ด้านการจัดระบบงานที่ทำทนาย และด้านการเป็นแบบอย่าง ดังนี้

21 ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบองค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและผู้บริหาร ร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษา

22 ด้านการสร้างเป้าหมายงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายงานร่วมกับครูในสถานศึกษา โดยการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

23 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานแก่ครูในการรักษาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

24 ด้านการเสริมแรง หมายถึง การที่ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย สนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งและการให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่ครูในสถานศึกษา

25 ด้านการจัดระบบงานที่ทำทนาย หมายถึง การที่ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของครูในสถานศึกษา และการปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

26 ด้านการเป็นแบบอย่าง หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารเกี่ยวกับการเสียสละ คุณธรรมจริยธรรม การตัดสินใจ และการควบคุมอารมณ์ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูในสถานศึกษา

3 วัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีการยอมรับและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษานั้น ซึ่งเกิดจากการเชื่อมโยงผสมผสานระหว่างค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ และอุดมการณ์ของสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น **4** แบบ คือ แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ แบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง แบบราชการ และแบบการตลาด ดังนี้

31 แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ หมายถึง การให้ความสำคัญแก่ครูในสถานศึกษา เน้นการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือกัน ความเป็นเอกฉันท์ และครูปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดี มีความผูกพันกันสูง ความสำเร็จของสถานศึกษาพิจารณาจากครูในสถานศึกษา

32 แบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การให้ความสำคัญแก่การเปลี่ยนแปลงหรือการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริมการใช้ภาษามลายุติ ความยืดหยุ่นเหมาะสมตามสถานการณ์ปัจจุบัน ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่ความเป็นหนึ่งเดียวกัน

33 แบบราชการ หมายถึง การมุ่งเน้นลำดับขั้นการบังคับบัญชา มีการวางแผน การกำหนดกฎ ระเบียบ และนโยบายอย่างเป็นทางการ โดยที่ครูในสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกัน ให้ความสำคัญ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

34 แบบการตลาด หมายถึง การให้ความสำคัญแก่ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา ความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาเป็นไปตามหลักเหตุผล มีความยืดหยุ่นในกฎ ระเบียบ ของการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของสถานศึกษาพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมาย

4 **ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมี **3** แบบ คือ ผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำตามสถานการณ์ และผู้นำจริยธรรม ดังนี้

41 ผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารงานให้ครูในสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนดโดยเชื่อมโยงความต้องการ และรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย

42 ผู้นำตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่ ซึ่งมีการร่วมกันวางแผนและชักจูงแผนในมาตรการรักษาความปลอดภัย ของครูในสถานศึกษากับหน่วยงานกำลัง

43 ผู้นำจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารในการบริหารจัดการ สถานศึกษาเป็นไปด้วยความ โปร่งใส ยุติธรรม และตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

5 **ความเป็นผู้นำของครู** หมายถึง พฤติกรรมของครูในการแสดงออกด้วยการร่วมกันทำงาน ความเป็นอิสระ มีการชี้แนะตนเองมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย โดยมี **2** ประการ ได้แก่ การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ และ การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ดังนี้

51 การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ หมายถึง การพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในการพัฒนาความรู้ การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติตนเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความรัก ศรัทธา และยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ

52 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลาย เข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการวางแผนและติดตามความก้าวหน้าทางการเรียน ของผู้เรียน

6 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2554 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สาระการเรียนรู้ ภาษาไทย สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สาระการเรียนรู้ศิลปะ และสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

8 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เขต 1, 2, และ 3

Prince of Songkla University
Pattani Campus