

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*

A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF MANAGERIAL FACTORS INFLUENCING SCHOOLS AS HIGH - PERFORMANCE ORGANIZATIONS UNDER THE LOEI AND NONG BUA LAMPHU SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิระพงศ์ คุณประทุม¹ และ พิมพอร์ สดเอี่ยม²

Virapong Khunpratoom¹ and Pimon Sodium²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: virapong.khu@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 650 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (Item Reliability) เท่ากับ 0.83 – 0.88 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.53 – 0.87 ค่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงมากทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร โดยสามารถจัดลำดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะสมาชิกองค์กร ส่วนความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ พบว่า การจัดการกระบวนการและทรัพยากร รองลงมา คือ คุณภาพบุคลากร ผู้นำทางวิชาการตัวแปรที่มี

* Received 1 May 2026; Revised 10 May 2026; Accepted 12 July 2026

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 2) โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 86.76 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 68 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า .05 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.28 มีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่า RMSEA=0.02 ค่า CFI=1.00 และค่า RMR=0.01

คำสำคัญ : ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะสมาชิกองค์กร

Abstract

This research has the research objectives 1) examine the levels of administrative factors and high-performance organization (HPO) in schools, and 2) test the fit of a causal relationship model of administrative factors influencing school HPO. The sample comprised 650 school administrators and teachers in the 2025 academic year. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire with item discrimination indices ranging from 0.53 to 0.87, item reliability between 0.83 and 0.88, and an overall reliability coefficient of 0.97. Statistics used in data analysis include frequency, mean, standard deviation, and checking the consistency and appropriateness of the measurement model. By analyzing structural equation model analysis

The research result were as follows:

1) Causal factors influencing the school's high-performing organization showed very high average scores for all components. Considering individual variables, all were at the highest level, with the following ranking of average scores: organizational culture, strategic leadership, and organizational member competence. Overall, the school's high-performing organization was at the highest level. Considering observable variables, process and resource organization came in second, followed by personnel quality and academic leadership. The variable with the lowest average score was student-centered learning.

2) The developed structural equation model shows a good fit with the empirical data, with a chi-square (χ^2) value of 86.76 at 68 degrees of freedom

(df), a probability (p) of 0.063 (greater than .05), a relative chi-square (χ^2/df) of 1.28 (less than 2.00), an RMSEA of 0.02, a CFI of 1.00, and an RMR of 0.01.

Keywords: High-Performance Organization in Schools, Strategic Leadership, Organizational Culture, Organizational Member Competency

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาไทยทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ภาครัฐจึงกำหนดยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้สามารถแข่งขันในระดับสากล โดยส่งเสริมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลและการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการและสร้างความร่วมมือภายในองค์กร (Blanchard, 2007) ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563)

องค์กรสมรรถนะสูงต้องมีการวัดกรรมและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างเต็มที่ โดยมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ การบริหารตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องโดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551) สถานศึกษาที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการภายใต้การมีส่วนร่วม การจัดทำยุทธศาสตร์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บรรยากาศ การทำงานที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านการวางยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจนและสร้างความร่วมมือภายใน (Serfontein & Hough, 2011) ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคลากร (วิภาดา คุปตานนท์, 2551) ยังได้รับการศึกษาวิจัยยืนยันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อผลการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวม และขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์กรสนับสนุนการกำหนด และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่

ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิกโดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์การไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงาน และบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์และความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ (วันวิศาน์ บรรเทา, 2564) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอ และการขาดความร่วมมือภายในยังเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา (วิภาดา คุปตานนท์, 2551) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์การให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน (เด่นณรงค์ ธรรมมา, 2556)

อย่างไรก็ตามสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันยังต้องเผชิญกับปัญหาในหลายด้าน จากการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาคลายคลึงกัน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ปัญหาการบริหารจัดการโดยเฉพาะผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดทักษะการบริหารจัดการและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะครูไม่ครบชั้น 3. ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน และ 4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของเครือข่ายต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและส่งผลต่อการแข่งขันในระดับชาติและระดับนานาชาติ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเร่งพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ต้องเร่งปรับตัวเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและ ระดับนานาชาติ สถานศึกษาต้องมีการบริหารที่สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานอย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ หรือการบริหารจัดการแบบองค์กรสมรรถนะสูงจะสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่ต้องมีการแข่งขันกันอย่างรวดเร็ว เพื่อรองรับกับการสร้างคุณภาพมนุษย์สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน โดยผลการศึกษาพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ได้แก่ โครงสร้างและเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ความผูกพันขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามแนวทางประเทศไทย 4.0 ให้สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรและนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงข้างต้น ผู้วิจัย

จึงสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความเข้าใจถึงปัจจัยและกระบวนการในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายในการยกระดับ โรงเรียนเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,058 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู)

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 Linderman, Merrenda & Gold, (1980); Hair, et al, (2010); นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548; ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2555; และใช้วิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 650 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1. แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (CheckList Questionnaires) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 3 ด้าน คือ 1) วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 25 ข้อ 2) สมรรถนะสมาชิกองค์กร จำนวน 22 ข้อ และ 3) ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน 18 ข้อ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม การใช้ภาษาความถูกต้องของเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหา และตรงตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มา การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 และการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค ซึ่งมีค่า 0.97 เป็นไปตามเกณฑ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form พร้อมจัดทำลิงก์และ QR Code สำหรับการตอบแบบสอบถาม และจัดส่งหนังสือขออนุญาตเก็บ

ข้อมูลพร้อมแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบผ่านระบบออนไลน์ได้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ข้อมูลจากระบบออนไลน์ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเอง โดยประสานนัดหมายวัน เวลา และจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองติดแสตมป์เพื่อให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามกลับคืน

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าพิสัย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เพื่ออธิบายระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน และระดับการปฏิบัติของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

4.2 วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหาร โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

4.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรแฝงในโมเดล และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยพิจารณาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนและระดับปัจจัยทางการบริหาร และเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรว่าเป็นการแจกแจง

ปกติหรือไม่ วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skew) และค่าความโด่ง (Kur) ผลดังตารางที่ 1

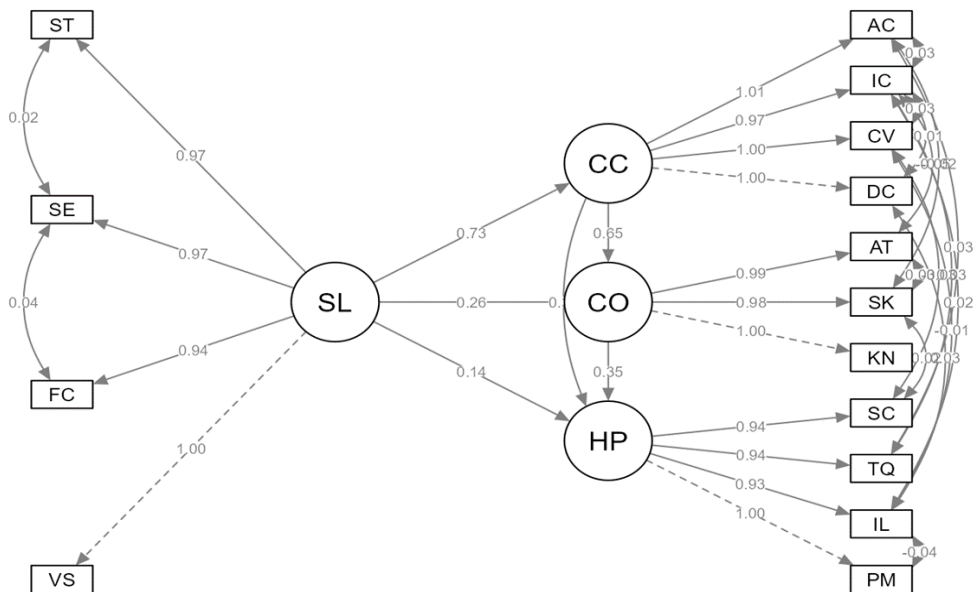
ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skew) และค่าความโด่ง (Kur) ของตัวแปร โดยภาพรวม

ตัวแปรแฝง	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	แปลผล
ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน	4.53	0.48	-1.19	1.46	มากที่สุด
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	4.55	0.44	-0.86	0.07	มากที่สุด
วัฒนธรรมองค์กร	4.55	0.44	-0.86	0.07	มากที่สุด
สมรรถนะสมาชิกองค์กร	4.54	0.48	-0.91	0.30	มากที่สุด
รวม	4.54	0.39	-0.96	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณารายตัวแปรพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 4.55$, S.D.=0.44) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x} = 4.54$, S.D.=0.51) สมรรถนะสมาชิกองค์กร ($\bar{x} = 4.54$, S.D.=0.48)

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skew) ของตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าความเบ้เป็นลบ โดยมีค่าระหว่าง -0.86 ถึง -1.19 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย แต่ทุกตัวแปรมีค่าความเบ้ไม่เกิน ± 2.00 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kur) ของตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวก และมีค่าความโด่ง อยู่ระหว่าง 0.07 ถึง 1.46 แต่ทุกตัวแปรมีค่าความโด่งไม่เกิน ± 2.00 แสดงว่า การแจกแจงของตัวแปรทุกตัวที่นำมาศึกษามีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขที่กล่าวไว้ข้างต้น แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นได้

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้



$$\chi^2 = 86.76, df = 68, p = 0.063, RMSEA = 0.02$$

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า (χ^2) เท่ากับ 86.76 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 68 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 (χ^2/df) เท่ากับ 1.28 มีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่า RMSEA=0.02 ค่า CFI=1.00 และค่า RMR=0.01

อภิปรายผล

จากการวิจัยปัจจัยทางการบริหารและระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงมากทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางองค์กร การสร้างค่านิยมร่วม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ อาจอธิบายได้ว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินทรลภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรสมรรถนะ

สูง รวมทั้งสอดคล้องกับ Hasmirati (2020) ซึ่งรายงานว่าโรงเรียนที่มีผลการดำเนินงานสูงมักมีรูปแบบภาวะผู้นำที่ชัดเจนและให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการอธิบายความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลลัพธ์ขององค์กร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิสา ธิปัตย์ (2563) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อองค์กรสมรรถนะสูงทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ภราดี พิริยะพงษ์รัตน์ (2563) ที่ยืนยันความสอดคล้องของโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ Mohd Izham Mohd Hamzah (2017) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการจัดการความสามารถและภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรการศึกษา

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันว่าปัจจัยด้านการบริหาร โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 86.76 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 68 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า .05 และผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวได้แก่ ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะสมาชิกองค์กร และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ พบว่า กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างมั่นใจ

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยอาจจัดอบรม พัฒนาศักยภาพ หรือสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

1.3 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรได้รับอิทธิพลโดยตรงจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และยังส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะบุคลากรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุในลักษณะระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรต่าง ๆ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลสูงที่สุดว่ามีผลต่อความยั่งยืนขององค์กรสมรรถนะสูงอย่างไรในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

2.4 รูปแบบกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ควรมีการทดสอบความเที่ยงตรงของโมเดลในกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้นหรือแตกต่างออกไป เพื่อยืนยันความเสถียรและความน่าเชื่อถือของโมเดลในบริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เด่นณรงค์ ธรรมมา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. เพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). องค์การสมรรถนะสูงกับความรับผิดชอบต่อสังคม. *วารสารการ จัดการภาครัฐและเอกชน*, 15(2), 11-35.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). สถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภราดี พิริยะพงษ์รัตน์. (2563). องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสต์ศาสนาในประเทศไทย. *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน*.
- รินทร์ภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา. (2565). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน.ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ส.เจริญการพิมพ์.

สุนิสา ธิปัตย์. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบก. ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2563). ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล. เรียกใช้เมื่อ วันที่ 10 มิถุนายน 2568, จาก<https://web.sesaolenb.go.th>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2563). แนวทางองค์กรสมรรถนะสูง.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). รายงานโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานสภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ:

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Lanchard, K. H. (2007). Leading at a higher level. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Linderman, R. H., Merenda, P. F., & Gold, R. Z. (1980). Introduction to bivariate and multivariate analysis. Glenview, IL: Scott, Foresman.

Mohd Izham Mohd Hamzah, (2017). “Talent Management and Teacher Leadership Talent Development in High Performing School in Malaysia”, International Journal of Educational Best Practices, Vol. 1, (University Kebangsaan Malaysia): 19-37.

Serfontein, J., & Hough, J. (2011). Nature of the relationship between strategic Leadership, operational strategy and organizational performance. South African Journal of Economic and Management Sciences, 14(4), 393–406.