

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Linear Structural Relationship Model of Factors Influencing Self – Development Behavior of
Principal in School Under the Secondary Educational Service Area Office in the Northeastern Region

จิรศักดิ์ ยายีน*

ดร.สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์**

ดร.ประยุทธ์ ชูสอน***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 900 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ค่าความถี่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบสุดท้ายมีค่าสถิติ $\chi^2 = 13.28$, $df = 38$, $p\text{-value} = 0.00$, $RMSEA = 0.00$, $SRMR = 0.01$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $CN = 4,164.99$ smallest standardized residual = -1.55 และ largest standardized residual = 1.52 . ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ในรูปแบบที่พัฒนาขึ้นอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 52,

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ คือ

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและเจตคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.36 และ 0.32 ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.21

คำสำคัญ : รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น, พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

*ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

** กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

*** กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เจตคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและการรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.36, 0.32, 0.21 และ 0.18 ตามลำดับ

ABSTRACT

This research was designed 1) to develop and test a linear structural relationship model of the factors influencing self-development behavior of principal in schools, and 2) to examine the direct, indirect and total effects on self-development behavior of the principals. The stratified random sampling was applied for 900 principals in the schools under the Secondary Educational Service Area Offices in the Northeastern region. A 5-point rating scale questionnaire was used for data collection which earned data were analyzed to obtain frequency, percent, mean score, standard deviation, skewness and kurtosis, Pearson's product moment correlation coefficient, confirmatory factor analysis and structural model analysis.

The findings of this study were as follows :

1. A linear structural relationship model of factors influencing the self-development behavior was fit to the empirical data. The final model showed the statistics as follows : $\chi^2 = 13.28$, $df = 0.38$, $p\text{-value} = 0.99$, $RMSEA = 0.00$, $SRMR = 0.01$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $CN = 4164.99$ smallest standardized residual = 1.55 and the largest standardized residual = 1.5. Fifty-two percent of the variance of self-development behavior was explained by the predictor factors in this model.

2. The direct, indirect and total effects on self-development behavior were :

2.1 The direct effects on self-development behavior with the statistically significance at level .01 were perceived organizational support ($\beta = 0.36$) and attitude towards self-development behavior ($\beta = 0.32$) respectively.

2.2 The indirect effect on self-development behavior with statistically significance at .01 level was the subjective norm ($\beta = 0.21$) with the statistical significance at .01 level.

2.3 Total effects on self-development behavior with statistically significance at .01 level were perceived organizational support ($\beta = 0.36$), attitude toward self-development behavior ($\beta = 0.32$) subjective norm ($\beta = 0.21$) and principal efficacy ($\beta = 0.18$) respectively.

Keywords : a linear structural relationship model, self-development behavior

กุ่มิหล้ง

ผู้บริหารสถานศึกษาบ่บพาทสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับบพาทหน้าท่ี ภาวะและความรับผิดชอบอันเป็นการเสริมสร้างทุนด้านการศึกษาของประเทศให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอกับการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศโดยมุ่งไปที่การพัฒนาคนให้เข้มแข็ง การเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบันและระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นกุ่มิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติของ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554 หน้า 13-15) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่ได้รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Massie & Douglas.1981 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553 หน้า 2) เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนให้ทันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอีกทั้งในด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ต้องรอบรู้เท่าทัน มีองค์ความรู้พร้อมต่อการพัฒนาตน พัฒนาหน่วยงาน ปรับเปลี่ยนเจตคติใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและให้การสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนให้เต็มสมรรถนะ เต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด (ธีระ รุญเจริญ, 2544 หน้า 4)

การพัฒนาตนมีความจำเป็นต่อการพัฒนางาน พัฒนาคความก้าวหน้าต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษและต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงการปฏิบัติงานต้องมีทิศทาง มีความก้าวหน้า ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและสังคมก็จะช่วยให้สามารถที่ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรการพัฒนาตน ของสังคมได้อย่างเป็นสุข (ประยุทธ์ ชูสอน, 2548 หน้า 21-45)

พฤติกรรมกรพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแม้ว่าจะมีบริบทการบริหารแตกต่างจากส่วนกลางแต่ก็จำเป็นต้องจัดสรรเวลามาพัฒนาตนเช่นเดียวกันกับพฤติกรรมกรพัฒนาตนขององค์กร อื่นๆ โดยมีสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 หน้า 11-14) และสถิติข้อมูลกรพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2541 หน้า 33-43)

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อหาคำตอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมกรพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบอะไรบ้าง

คำถามการวิจัย

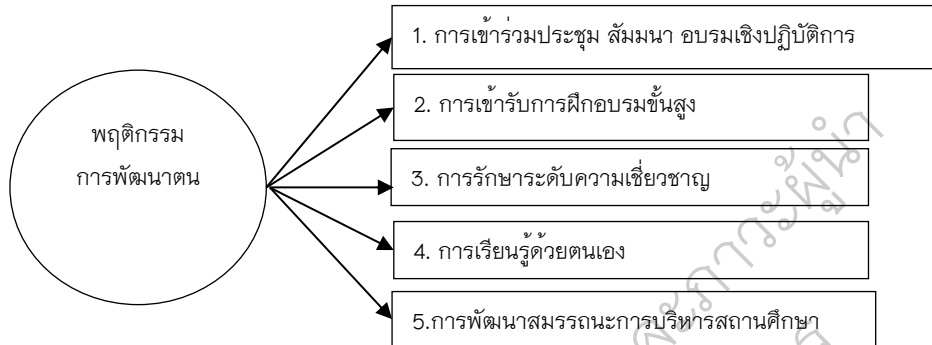
1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
2. อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตรวจสอบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวนทั้งสิ้น 18 ตัว ที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัว ได้แก่ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) การรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษา (PE) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (PS) เจตคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตน (AT) และพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา (SDB) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methodology) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Cause and effect relationship) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและทดสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนและพฤติกรรมการพัฒนาตน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (check list) เกณฑ์ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์รับราชการ ประสบการณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและขนาดโรงเรียน

2. แบบสอบถามการวัดระดับการปฏิบัติพฤติกรรมการพัฒนาตน เป็นลักษณะตรวจสอบรายการ เกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือการเข้าร่วมประชุม สัมมนาและอบรม เชิงปฏิบัติการทางการบริหารการศึกษา (MSDA) การเข้ารับการฝึกอบรมขั้นสูงทางการบริหารการศึกษา (MSDB) การรักษาความเชี่ยวชาญ (MSDC) การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะใหม่ๆ ทางการบริหารการศึกษา (MSDD) การพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา (MSDE)

3. แบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่

3.1 ปัจจัยด้านเจตคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตน มีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือความเชื่อว่าการพัฒนาตนเป็นสิ่งดี (MATA) ความเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (MATB)

3.2 ปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง มีตัวแปรสังเกตได้ 2 คือความเชื่อว่าการพัฒนาตนเป็นสิ่งดี การคล้อยตามผู้บังคับบัญชา (MSNA) การคล้อยตามเพื่อนผู้บริหาร (MSNB)

3.3 ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 6 คือการสร้างวิสัยทัศน์ (MPEA) การเลือกอำนาจ (MPEB) การเป็นแบบอย่าง (MPEC) การสื่อสาร (MPED) การเป็นผู้นำ (MPEE) การบริหารจัดการ (MPEF)

3.4 ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีตัวแปรสังเกตได้ 3 คือ ความรู้ (MPSA) ทักษะ (MPSB) คุณลักษณะ (MPSC)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 931 โรงเรียน 15 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดส่งเป็นเอกสารลงทะเบียนการตอบรับตามวิธีการให้บริการของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในกรณีเอกสารแบบสอบถามที่ไม่ได้รับตอบกลับคืน ผู้วิจัยจะติดตามทวงถามโดยการสื่อสารผ่านสื่อโทรศัพท์ โทรสาร Web site, e-mail เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ส่งกลับคืนอีกครั้งหนึ่ง

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์ วิเคราะห์แบบสอบถามต่อไป

3. ทำการตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จะหาค่าสถิติร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ค่าความถี่ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของแต่ละ

ตัวแปร ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์การแจกแจงของข้อมูล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าคะแนนซี แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่ มีการแจกแจงไม่เป็นปกติ หลังการแปลงข้อมูลด้วยวิธี Normal Scores พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าคะแนนซี สำหรับทดสอบสมมติฐานความเบ้ และความโด่งแตกต่างจากศูนย์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ เป็นไปตาม ข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทั้งหมด จำนวน 18 ตัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัว เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้แก่ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) เจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตน (AT) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (PS) และพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา (SDB)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .086 ถึง .850 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 แสดงว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยตัวแปรสังเกตได้ที่สัมพันธ์กันในตัวแปรแฝงเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง (MPEC) กับ การสื่อสาร (MPED) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.843 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ การเข้าร่วมฝึกอบรมขั้นสูง (MSDB) กับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (MSDD) ในตัวแปรแฝง พฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา (SDB) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.277

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ที่สัมพันธ์กันกับตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงอื่น พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ การคล้อยตามเพื่อนผู้บริหาร (MSNB) ในตัวแปรแฝงการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง กับความรู้ (MPSA) ในตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (PS) มีความสัมพันธ์ .609 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ การบริหารจัดการ (MPEF) ในตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษา (PE) กับการเข้าร่วมฝึกอบรมขั้นสูง (MSDB) ในตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา (SDB) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.129

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา (SDB) กับตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงอื่นๆ พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ทักษะ (MPSB) กับการเข้าร่วมฝึกอบรมขั้นสูง (MSDB) ในตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (PS) มีความสัมพันธ์ 0.550 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ การบริหารจัดการ (MPEF) ในตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษา (PE) มีความสัมพันธ์ .129

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ดัชนีค่าสถิติบรรยายตัวแปรที่นำเสนอแล้วนั้น สรุปได้ว่าข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษามีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นต่อไปได้

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายได้ ดังนี้

3.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลตรงต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงตามลำดับคะแนนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (PS) ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา = 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.1.2 เจตคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตน (AT) ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา = 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.1.3 การรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษา (PE) ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา = 0.13 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงตามลำดับคะแนนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านเจตคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตน = 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 การรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษา (PE) ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านเจตคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตน = 0.05 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงตามลำดับคะแนนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.3.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (PS) ส่งผลทางบวกรวมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา = 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3.2 เจตคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตน (AT) ส่งผลรวมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา = 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3.3 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) ส่งผลรวมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา = 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3.4 การรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษา (PE) ส่งผลรวมต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา = 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) สามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษา (PE) ผ่านเจตคติต่อการพัฒนาตนได้ร้อยละ 62 และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) การรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษา (PE) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (PS) และเจตคติพฤติกรรมการพัฒนาตน (AT) สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 52 ซึ่งถือว่ามีรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ ดังที่ซึ่ง Mayer, Gamst & Guarino (2006 : 169) ได้เสนอว่า รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นควรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ตั้งแต่ร้อยละ 48 จึงถือว่ามีรูปแบบนั้นสามารถอธิบายเป็นที่ยอมรับได้ ดังนั้นหากพิจารณาจากเกณฑ์ต่างๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ จึงน่าจะมีความเชื่อถือและยอมรับได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากรูปแบบโครงสร้างสมการเชิงเส้นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วยแปรแฝงนอกจำนวน 3 ตัว คือ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษา และการรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ และตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย เจตคติต่อการพัฒนาตน และพฤติกรรมการพัฒนาตน และมีการปรับแก้โดย ยินยอมให้ความคาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต สัมพันธ์กันได้ ตลอดจนการเพิ่มเส้นอิทธิพลทางตรงระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไปยังเจตคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐานการ วิจัยเป็นบางส่วน เส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นยังคงอยู่ในรูปแบบ ทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นใหม่ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจาก โดยตัวแปรในรูปแบบสามารถรวมอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาตนได้ร้อยละ 52 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ดังที่ Murry (1988 PP. 169) ; Owens (2001) ได้เสนอว่ารูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นควรสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของตัวแปรได้ตั้งแต่ร้อยละ 48 จึงถือว่ารูปแบบนั้นสามารถอธิบายเป็นที่ยอมรับได้

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมที่พบว่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมสูงสุด ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมการพัฒนาตน จะต้องได้รับรู้ตัวตน ได้รับโอกาสจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการประชุมเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ ทางการบริหารสถานศึกษา ด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงได้รับโอกาสด้านการศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาทั้งในและ ต่างประเทศ และการได้รับโอกาสในการสนับสนุนด้านงบประมาณและเวลา ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2544 หน้า 12-30) ที่ว่าด้วยการเพิ่มสมรรถนะนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด เท่ากับ 0.36 เสนอแนะว่า เขตพื้นที่การศึกษาจะต้องประชาสัมพันธ์ และจัดทำแผนสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนในการสนับสนุนการพัฒนาตน

1.2 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่มีทั้งผลประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียต่อบุคคลและสังคม อันเกิดขึ้นจากการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งในเชิงรูปธรรม และผลประโยชน์เชิงนามธรรม การมีส่วนร่วมในการสังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดจากการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการการได้มีโอกาสให้ความคิดเห็น และการให้ความเห็นชอบในผลการดำเนินงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตน และตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่ผู้วิจัยคาดว่าจะสาเหตุของพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา มาศึกษาวิจัย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายได้เท่ากับ 0.54 ซึ่งอาจจะมีตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนของผู้บริหารสถานศึกษา และไม่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ด้วย

2.2 ควบคุ้ษาวิจัยเพื่อพัฒนาหารูปแบบการสนับสนุนองค์การในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน และมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แนวคำเนินงานตามโครงการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคนให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระดับจังหวัดของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2544). รายงานการวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน :สามมิติการพัฒนาริชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 6 ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). รายงานสภาวะการศึกษาไทย 2550/2551: ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2541). การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงโรงเรียน เล่ม 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- Murray, M.F. (1988). *A study of transformational leadership, organizational effectiveness and demographics in selected small college settings*. Dissertation Abstracts International, 50 (07), 1880–A.
- Owens, R.G. (2001). *Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform*. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Vroom, V.H. & Deci, L.E. (1970). *Management and motivation*. New York : Penquin Book.